

**ORDRE DU JOUR :**

1. **Fonctionnement du CCE – Ap-  
probation du PV du 17/09**
2. **Dernière itération des comptes  
de GrDF – Présentation SECAFI**
3. **Bilan Social 2014 (Pour Avis)**
4. **Situation comparée Femme/  
homme (Pour information)**

**DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS DU CCE  
ATTENTATS DU 13 NOVEMBRE 2015**

Les élus du CCE de GrDF, condamnent et déplorent unanimement les massacres perpétrés les 3 janvier et 13 novembre dernier au nom d'on ne sait quelle idéologie ou quel motif.

Les élus du CCE déplorent tout aussi unanimement les vies humaines perdues de par le monde, notamment dans une université du Kenya, une station balnéaire en Tunisie, au-dessus du Sinaï dans le crash d'un avion russe et le weekend dernier dans une mosquée de Beyrouth. Ces meurtres de masse, comme les exécutions bestiales perpétrées en Syrie et Iraq, sont le fait d'une bande de criminels qui veut s'arroger une image d'État qui n'est que pure fiction.

Un État comme toute organisation, notamment syndicale doit être construit sur une histoire, une volonté commune et solidaire et enfin des valeurs. C'est au nom de ces valeurs et particulièrement celles attachées à l'importance de la vie humaine, que les élus du CCE en appellent au respect et à la sympathie pour les victimes et leur famille. Nous appelons aussi à lutter contre les amalgames et le racisme dans ces périodes troubles et nous restons attachés à la paix entre les différentes communautés. Notre pays, a connu bien des épreuves dont il a su se relever. Dans l'attente que se calme le feu de la blessure, nous sommes donc dans la résilience, mais nous ne serons jamais dans la résignation.

Ils nous veulent à genoux, au contraire nous resterons ensemble debout, indomptés et braves dans la tempête.

Liberté, Égalité, Fraternité.

Monsieur le Président, nous vous proposons de procéder à une minute de silence à la mémoire de toutes les victimes.

### 1. FONCTIONNEMENT DU CCE – APPROBATION DU PV DU 17/09

Le PV a été approuvé à l'unanimité

### 2. DERNIÈRE ITÉRATION DES COMPTES DE GRDF – PRÉSENTATION SECAFI

À la demande des délégations, ce point a été reporté à une prochaine réunion.

### 3. BILAN SOCIAL 2014 (POUR AVIS)

Quelques chiffres :

■ L'effectif part Gaz en 2014 est de 11 298 agents (11 565 en 2013 et 11 724 en 2012)

458 Embauches (556 en 2013 et 857 en 2012).  
504 Départs à la retraite.

Nombre d'heures d'absence pour maladie 969 447 (702 393 en 2013 et 677 176 en 2012).

■ Rémunération, l'écart concernant la rémunération moyenne par collègue et sexe :  
Cadre 6 161 € Maîtrise 3 161 € Exécution 2 528 € avec un écart salarial entre homme et femme de 5 €.

■ Conditions d'hygiène et de sécurité, 41 Accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail. Aucun chiffre communiqué concernant les salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel.

Vos délégués FO Énergie et Mines ont demandé pour quelles raisons.

Le porteur du projet nous a confirmé que les médecins du travail n'avaient pas fourni ces éléments !

Baisse des effectifs formés à la sécurité 5 046 agents contre 7 070 agents en 2013 et 7 316 agents en 2012.

Suite à l'intervention de FO Énergie et Mines, il nous a été répondu qu'à partir de 2014, les agents n'ont été formés qu'une année sur deux.

■ Conditions de travail, 117 Réduction collective contre 135 en 2013 et 576 en 2012.

843 agents sont à Temps Partiel contre 953 en 2013 et 309 en 2012.

■ Formation,  
8543 salariés ont suivi au moins un stage (8 686 en 2013 et 9 490 en 2012).

56 salariés ont suivi un stage sur le développement des compétences

216 jeunes ont intégré un contrat d'apprentissage (177 en 2013 et 272 en 2012)

129 Personnes ont intégré un contrat de professionnalisation (129 en 2013 et 178 en 2012).

Les délégués de FO Énergie et Mines ont lu la déclaration ci-après ;

#### BILAN SOCIAL 2014

FO Énergie et Mines constate une nouvelle fois que les années passent, mais que les bilans se suivent. Nous pourrions vous relire nos précédentes déclarations sans être en écart.

Nous constatons cette année encore, une nouvelle baisse des effectifs avec encore des départs importants et des embauches limitées notamment dans les collèges Maîtrise et Exécution.

Il apparaît une légère augmentation du taux de féminisation dans les plus hautes plages A/B/C. Pour FO Énergie et Mines, cet effort doit se poursuivre pour ces plages, mais aussi sur l'ensemble des autres collèges.

Concernant le taux d'emploi des salariés TH, là par contre, le compte n'y est pas malgré un accord qui engage l'entre-

prise sur cet item. Quand allez-vous établir une vraie politique volontariste et innovante dans ce domaine ?

FO Énergie et Mines s'inquiète de l'augmentation significative des heures d'absences pour maladie quels que soient les collègues et souhaiterait que soit réalisée une étude plus fine sur l'ensemble des collègues concernant cet item qui est un baromètre efficace pour percevoir le climat social de l'entreprise

Nous approuvons la diminution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, mais que dire sur la rémunération moyenne de l'ensemble des salariés qui reste malheureusement profondément moyenne.

FO Énergie et Mines se félicite que nous n'ayons plus été confrontés à un accident mortel, et ce depuis plusieurs années, mais une nouvelle augmentation des accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail vient assombrir ce tableau. L'augmentation des mailles serait-elle responsable ?

Dans le domaine de la Formation, le choix de GrDF de revoir à la baisse celle-ci se fait ressentir sur le volume de l'effectif formé à la sécurité ainsi que sur les investissements dédiés à celle-ci. Choix volontaire, mais risqué, la direction prend ses responsabilités.

Une nouvelle diminution de l'adhésion des agents tant à la réduction collective qu'au temps partiel apparaît. Nous nous interrogeons sur les raisons, est-ce une obligation face à une augmentation du coût de la vie que la rémunération ne compense plus. Est-ce parce que la direction a décidé de supprimer le processus de réduction collective qui offrait de bien meilleures perspectives pour les salariés ?

Le nombre d'agents ayant suivi un stage, en 2014, diminue de façon drastique, dans le cadre des développements de leurs compétences. Le personnel n'a pas ou peu accès à cette formation, est-ce un choix délibéré de l'entreprise ?

Nous terminerons sur une deuxième note positive après celle du taux de féminisation dans les plus hautes plages d'emploi, c'est l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation par rapport à 2013 : Effort à poursuivre.

Pour FO Énergie et Mines, baisse, rabais, diminution, dégradation, affaiblissement, sont les actions qui ressortent de ce bilan, car à force de baisser les effectifs, d'appréhender au rabais différents accords, de diminuer les formations et de dégrader les conditions de travail GRDF s'affaiblira inéluctablement.

AVIS NÉGATIF DE FO ÉNERGIE ET MINES

3 Avis négatifs.

#### 4. SITUATION COMPARÉE FEMME HOMME (POUR INFORMATION)

D'après les éléments présentés, les principales tendances laissent apparaître :

- une progression de la présence des femmes dans le collège-cadre, depuis 2012, beaucoup plus jeunes que leurs homologues masculins : - 6 ans, en moyenne.
- Un renforcement de la féminisation du collège maîtrise, qui regroupe plus de la moitié des femmes travaillant à GrDF.
- Une féminisation plus lente du collège exécution qui regroupe une part importante de la filière technique.

La population féminine est plus jeune que celle des hommes. Ce phénomène est lié à des recrutements féminins plus importants ces dernières années, surtout chez les cadres où l'écart d'ancienneté est le plus élevé par rapport à celui des hommes.

Par ailleurs, si les femmes du collège maîtrise ont été recrutées plus récemment que leurs homologues masculins, elles sont moins nombreuses à évoluer vers le collège-cadre.

Concernant le taux de féminisation de chaque famille professionnelle (part gaz) 2014 :

Parmi toutes les familles professionnelles représentées à GrDF, 4 affichent un taux de féminisation inférieur au taux de femmes dans l'effectif, à savoir 23,1 % :

- Personnel de direction (-1,9)
- Construction d'ouvrages (-2,7)
- SI-télécom (-8,4)
- Accueil-dépannage (-16,4)

La promotion d'alternants sortants en 2015 compte plus de 25 % de femmes

Concernant les recrutements et les départs, les principales tendances laissent apparaître une répercussion de la baisse des recrutements sur le nombre de femmes recrutées cette année. Ce phénomène est plus marqué dans le collège exécution. Il est constaté des disparités régionales en 2014 et la baisse des volumes de recrutements (458) par rapport à 2013 (555) a contribué à les amplifier.

Cette baisse s'est aussi traduite dans les familles professionnelles les plus féminisées, dans la filière tertiaire ainsi que dans les métiers « clients fournisseurs ».

En 2014, un tiers des effectifs entrants en apprentissage ou en contrat de professionnalisation sont des femmes. On en retrouve de plus en plus dans le domaine technique.

Concernant les départs, en 2014 les femmes quittant l'entreprise sont beaucoup moins nombreuses que leurs collègues masculins, ces derniers bénéficiant encore des 15 années de services actifs.

Les femmes sont plus nombreuses dans les métiers « sédentaires », leur départ est plus tardif et leur moyenne d'âge moins élevée que celle des hommes.

En 2014, sur 75 démissions, 60 sont des hommes et 15 des femmes soit 20 % de femmes en 2014 contre 14,1 % en 2013 et 17 % en 2012.

Il est constaté une augmentation de la formation chez les femmes, notamment dans les collèges exécution et maîtrise.

Les principales tendances de l'égalité salariale démontrent un maintien d'une égalité moyenne, entre les femmes et les hommes, pour la rémunération principale. Les taux d'AIC restent, en moyenne plus favorable aux femmes, avec une vigilance à maintenir sur la situation des femmes en congé maternité. Une évolution des taux de RPCC en faveur des femmes cadres.

La moyenne de ces écarts par position d'emploi met en évidence une moyenne totale de 0,1 %, en faveur des hommes. Ces écarts dans la rémunération moyenne, en faveur des hommes, s'expliquent compte tenu de l'ancienneté et des rémunérations complémentaires.

En 2014, le taux moyen d'AIC attribué aux femmes est supérieur à celui des hommes, notamment dans les collègues maîtrise et cadre, la situation étant différente dans le collègue exécution où les femmes sont les moins nombreuses.

Les femmes à temps partiel des collègues exécution et maîtrise bénéficient de taux supérieurs à ceux de leurs collègues à temps plein, sauf chez les cadres où la situation inverse est observée.

Chez les cadres, l'écart des agents à temps partiel ne peut être considéré comme significatif, compte tenu du faible effectif qu'ils représentent dans leur catégorie.

Concernant les avancements pour les femmes en congés maternité, il est constaté en 2014, une légère augmentation de l'écart entre les taux d'avancements par rapport à l'ensemble des salariés de GrDF et, ce, malgré une information relative à la neutralisation de ces périodes diffusée à la ligne managériale. Une plus grande sensibilisation doit être mise en œuvre dans toutes les régions afin de faire évoluer les mentalités dans ce domaine.

Sur les parcours professionnels, les évolutions professionnelles peuvent être plus favorables pour les femmes cadres, notamment dans les positions d'emploi les plus élevées. Il est constaté une stabilité pour les femmes en maîtrise qui évoluent moins rapidement que leurs collègues masculins et restent plus longtemps dans le même GF.

FO Énergie et Mines approuve les avancées effectuées dans ce domaine, mais relève qu'il y a encore de nombreuses disparités selon les régions.

Nous avons alerté lors de la présentation du Plan Emploi, du fait que l'orientation de GrDF d'embaucher principalement dans le secteur technique allait avoir des répercussions négatives sur certains accords, dont Ega Pro concernant la féminisation de l'entreprise, ce rapport confirme nos alertes.

Nous nous interrogeons sur le nombre en augmentation de femmes démissionnaires et avons demandé un regard sur les motifs de ces démissions.

Prochain CCE le 18 décembre 2015.