

## ORDRE DU JOUR

1. Politique sociale :  
présentation pour information du bloc 2 « formation alternance » comprenant le bilan alternance 2016 et perspectives 2017 et le bilan de formation 2016
2. Au titre de l'accord formation de grdf, recueil de l'avis sur le bilan alternance 2016 et les perspectives 2017
3. Au titre de l'accord formation de grdf, recueil de l'avis sur le bilan formation 2016
4. Fonctionnement du CCE

## DÉLÉGATION FO:

Valérie LAPORTE, Yannig VASSEUR,  
Patrick MOUTTE

Le Président, en début de séance a tenu à rappeler les dispositions adoptées par le CA d'octroyer un supplément d'intéressement eu égard aux bons résultats enregistrés tout au long de la période triennale, mais également ceux enregistrés en 2016 sur la sécurité et la progression du nombre de clients. Il réaffirme que les engagements liés à la mise en place du programme EOAI seront tenus.

### 1. POLITIQUE SOCIALE : PRÉSENTATION POUR INFORMATION DU BLOC 2 « FORMATION ALTERNANCE » COMPRENANT LE BILAN ALTERNANCE 2016 ET PERSPECTIVES 2017 ET LE BILAN DE FORMATION 2016

#### Bilan alternance 2016

Les chiffres clefs :

- Taux d'alternants en 2016 6 %, engagement GRDF atteint.
- Nombre de contrats 2016 > 2015.
- Hausse du nombre d'alternantes femmes (+ 20 en 2016).
- Hausse du nombre de contrats de professionnalisation.
- Sourcing alternance et professionnalisation :
  - Partenariat avec les CFA pour séduire la population féminine sur les métiers techniques.
  - Accord-cadre signé avec l'Éducation Nationale pour porter les métiers de la filière gaz.
- Hausse des embauches des alternants sur cœur de métier : 53 %.

Actions menées pour féminiser les métiers techniques et être informés des actions à venir :

- BAC PRO : mis en place sur la région EST pour 3 ans ; puis une fois validée sera adaptable en 2 ans.
- Répartition des effectifs alternants : Hausse du nombre taux de féminisation (femmes entrantes) : 77 en contrat pro et 70 en contrat d'apprentissage.
- 3/4 des alternants préparent des diplômes de niveau III et IV. Progressions sur le niveau V (niveau CAP) : 22 en 2016 (contre 6 en 2015).

En 2013 et 2014 : plus de sortants que d'entrants.  
La tendance s'inverse en 2015 et 2016 afin de prévoir une anticipation sur le renouvellement des compétences.

Réussite aux examens de promotion sortante à GRDF :  
Le taux de résultats positifs est supérieur aux résultats en France. Inconnu sur le résultat de 127 promotions. Selon la direction : le niveau national ne fait pas de contrôle interne, d'où la difficulté d'avoir le taux exact d'alternants qui ont obtenu leurs diplômes. Elle partage avec la CCE le fait qu'une amélioration doit être apportée sur la remontée d'infos (cf les référents en région).

L'embauche des alternants : 22,4 %

Sur 361 sortants : 296 alternants embauchés et 65 qui continuent leurs études. Le dispositif d'accompagnement à l'emploi est dispensé par un cabinet partenaire, sur la base du volontariat ; seulement 43 inscrits en 2016.

Alternants en situation de handicap : 3 non embauchés.

Bilan Tutorat :

- 801 tuteurs ont touché la prime tutorale.
- Le nombre d'alternants est différent du nombre de tuteurs (plusieurs tuteurs pour 1 alternant).
- 198 nouveaux tuteurs formés en 2016.

### Perspectives 2017

Cible = 360 avec 70 à 80 % sur le cœur de métier  
Appui Métier 20 à 30 % pour lesquels il n'est pas de projet de recrutement en fin de cycle à envisager.  
Engagement à 5 %

### Bilan formation 2016

Les chiffres clefs :

- Nombre de salariés formés = 9 204
- Part de salariés formés = 74,7 %
- Nombre d'heures de formation = 438 788

Formation/sexe : 75 % hommes 25 % femmes.

Par catégorie légale :

- Adaptation et évolution des emplois.
- Développement des compétences.
- « Sans catégorie légale ». Pour le CCE, cette catégorie ne doit plus apparaître dans le bilan. La mise en conformité avec la loi de mars 2014 implique la présentation des catégories 1 et catégorie 2 + la partie professionnalisation.

Les faits marquants :

- Coursus modularisés : formations plus courtes et ciblées sur les compétences (présentiel) + e-learning (distanciel).
- Filière formation gaz : le BAC PRO technicien réseau gaz est validé et inscrit au JO. Master gaz en cours de rénovation Développement licence pro à l'étude.
- ENERGY FORMATION : GRDF a augmenté sa sollicitation. Le court terme a été géré. Un groupe de travail avec toutes les parties prenantes pour une meilleure planification à moyen et long terme pour une mise en œuvre en 2017.
- Projets EOAI et Gazpar lancés avec les pilotes + REX pour caler les formations. Le quanti n'apparaît pas dans le bilan.
- Dispositif crescendo, pour les managers nouvellement nommés. Formation en présentiel + distanciel.
- Axe de progrès : l'accompagnement managérial du futur stagiaire.

Formation par catégorie légale :

- Adaptation et évolution des emplois.
- Développement des compétences.

Formation « Sans catégorie légale » : cette catégorie ne doit plus apparaître dans le bilan. La mise en conformité avec la loi de mars 2014 implique la présentation des catégories 1 et catégorie 2 + la partie professionnalisation.

## **2. AU TITRE DE L'ACCORD FORMATION DE GRDF, RECUEIL DE L'AVIS SUR LE BILAN ALTERNANCE 2016 ET LES PERSPECTIVES 2017**

### **Déclaration FO Énergie et Mines sur le bilan alternance et perspectives 2017**

En 2016, FO Énergie et Mines note une progression des recrutements des contrats en alternance (412 contre 396 en 2015). Le taux d'alternant a atteint 5,94 % de l'effectif moyen 2014. Nous soulignons l'implication des tuteurs pour assurer un accueil et un accompagnement de qualité.

On constate que les orientations affichées de recentrer les alternants sur les domaines cœur de métier sont appliquées au détriment des formations tertiaires, tant au niveau des contrats d'apprentissage que des contrats de professionnalisation.

Cela aurait-il un impact sur la baisse du nombre d'alternants en situation de handicap recrutés entre 2015 et 2016 ?

En 2016, 36 % des alternants recrutés sont des femmes. FO Énergie et Mines souhaiterait connaître dans quelle famille professionnelle, ces femmes sont recrutées ?

Une explication serait peut-être apportée au type de contrat utilisé (majoritairement contrat de professionnalisation pour les femmes).

Nous constatons, là encore, des inégalités en fonction des régions. Comment expliquer un taux de féminisation d'alternant inférieur à la moyenne de l'entreprise comme en île de France ou dans les régions telles que RAB, SO ou Manche Mer du Nord.

Si 80 % des alternants préparent des diplômes de niveau IV (Bac) et III (Bac+2), nous avons noté que le diplôme « Bac » devient le diplôme majoritairement préparé.

Pour FO Énergie et Mines, la part des diplômes niveaux BEP et CAP progresse, mais pas suffisamment. GRDF indique se préoccuper des carrières dont le temps s'allonge.

Pour FO Énergie et Mines, en recrutant plus de niveaux V, vous mettriez en place une politique de gestion de carrière présentant une marge d'évolution plus longue.

D'autre part, n'oubliez pas l'engagement de GRDF dans la diversité, cette proposition de diplôme de niveau V pourrait fortement aider une population de jeune sans diplôme.

En 2016, GRDF affiche un taux de réussite aux examens de 95 %. FO Énergie et Mines s'interroge sur ce résultat sachant que sur 361 examens passés, vous n'avez aucune vision sur 127 d'entre eux ! Les années passent et les manques de saisies continuent. Nous nous interrogeons sur la capacité de GRDF à connaître le devenir de ces alternants reçus ou pas et craignons le pire quant aux entretiens de suivi !

Cependant, FO Énergie et Mines constate encore l'investissement des tuteurs pour obtenir de telle réussite. Nous demandons à avoir une lisibilité sur la partie Tutorat.

En 2016, 149 apprentis ont été embauchés, soit un taux de transformation de 41,4 %. Comme prévu dans les orientations, l'alternance a été un vrai levier dans le recrutement à GRDF (5,19 %). Cependant, nous n'avons aucune vision du type de contrat réalisé CCD ou CDI ?

FO Énergie et Mines s'interroge également sur l'inégalité des embauches selon les régions. Le rôle de la GPEC y est-il pour quelque chose ?

De plus, FO Énergie et Mines dénonce les écarts trop importants inter-familles professionnelles qui limitent fortement les recrutements d'alternants ne poursuivant pas un cursus de formation dans les familles cœur de métier.

Cela a un impact important sur certaines populations telles que les alternants reconnus TH.

FO Énergie et Mines demande que les engagements pris par GRDF soient tenus concernant le dispositif d'accompagnement vers l'emploi des alternants qui ne sont pas recrutés. Les années passent rien ne change ! L'accord alternance ne serait-il qu'un miroir aux alouettes pour les jeunes candidats.

Les perspectives Alternance 2017 ne présentent guère de nouveauté, et nous notons un vrai manque de lisibilité sur le suivi des indicateurs, par exemple la répartition des alternants.

**AVIS :**

FO	FAVORABLE
CGT	NÉGATIF
CFDT	NÉGATIF
CFE CGC	FAVORABLE

**3. AU TITRE DE L'ACCORD FORMATION DE GRDF, RECUEIL DE L'AVIS SUR LE BILAN FORMATION 2016**

**Déclaration FO Énergie et Mines**

En 2016, le volume d'heures réalisées a été supérieur aux heures de formation prévisionnelles (+11 %). 82 % de ces

heures ont été concentrés sur les familles Cœurs de Métier. Cependant, le volume d'heures des formations réalisées appartenant aux deux catégories légales semble être inférieur au prévisionnel de -13 %.

D'autre part, le volume d'heures prévisionnelles devant être consacré au développement des compétences a été quasiment divisé par deux en 2016. Encore un frein à l'accompagnement de l'évolution promotionnelle de ses salariés !

FO Énergie et Mines s'étonne que les dépenses liées à la Formation diminuent et est surpris de voir une baisse de la durée moyenne des formations du collège Cadre (baisse de 20 %).

Même si l'on peut se féliciter de l'amélioration de l'accessibilité à la formation pour les agents féminins en 2016, le maintien des écarts en défaveur des femmes, persiste en particulier sur le collège « Exécution ». Un écart, certes moindre est également constaté sur le collège Maîtrise.

FO Énergie et Mines constate qu'il ne fait pas bon de vieillir à GRD ! En effet, les agents âgés de plus de 55 ans présente le taux d'accès à la formation le plus bas (52 %) et également un net recul de la durée moyenne de ces formations -26 % entre 2013 et 2016

FO Énergie et Mines s'inquiète du manque de lisibilité sur les formations à déployer sur les grands projets de GRDF tels que GAZPAR ou EOAI

Globalement la présentation du bilan formation 2016 nous laisse perplexe et nous nous étonnons, de l'absence d'un état des lieux des résultats des mesures/actions attendues/abordées dans le plan prévisionnel de formation et les OGF.

### **RÉSOLUTION MEMBRES CCE**

Les élus sont aujourd'hui informés sur le processus des trois grandes consultations du CCE prévues par le Code du travail au sein de GRDF au cours de l'année 2017, notamment celle relative aux « orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que la GPEC et les orientations de la formation ».

À en juger d'après le seul document qui nous est présenté aujourd'hui, cette consultation devrait s'appuyer sur les documents d'orientation validés par le Conseil d'Administration du mois de février.

L'examen du document synthétique et de la courte note qui l'accompagne, présentés au CA du 21 février, intégrés depuis à la base de données économiques et sociales (BDES), ne peuvent que susciter de vives inquiétudes. En effet, ces informations lacunaires et imprécises sont manifestement impropres à elles seules à pouvoir constituer un support valable et régulier à la consultation sur les orientations stratégiques.

<sup>1</sup> Article L2323-10 du Code du travail

<sup>2</sup> Article L2323-8 du Code du travail

<sup>3</sup> Article R2323-1-3 du Code du travail

Selon l'article L. 2323-10, « *chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.* »

Le support privilégié de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques, la BDES<sup>1</sup>, doit permettre un vrai débat sur la conduite de l'entreprise à l'horizon de trois ans<sup>2</sup>. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, celle-ci doit intégrer des perspectives chiffrées notamment en termes de chiffre d'affaires, marges, résultats, investissements, flux financiers, emplois et frais de personnel<sup>3</sup>.

les informations actuellement mises à disposition dans la BDES ne suffisent manifestement pas à établir un échange sur le fond entre les élus du personnel et la direction de l'entreprise afin d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans la définition de la stratégie, et permettre au besoin de formuler des propositions alternatives.

Une telle ambition ne saurait se réaliser sans une BDES suffisamment renseignée avec en particulier les différents éléments d'informations rappelés à l'article R 2323-1-3 du Code du Travail, y compris pour sa partie prospective à trois ans.

Afin de pouvoir être en mesure d'émettre à l'issue du processus d'information et de consultation, un avis valablement éclairé sur les orientations stratégiques de GRDF, nous exigeons en conséquence la mise en conformité au plus vite de l'information communiquée au CCE avec le Code du travail. Dans l'esprit de la loi, nous demandons notamment que le CCE reçoive communication des éléments d'un véritable Plan à Moyen Terme (PMT) de l'entreprise et que de tels éléments puissent être également transmis à l'expert économique désigné par le CCE dans le cadre de ce processus d'information et de consultation.

Dans l'hypothèse où la direction passerait outre la présente résolution, les membres du CCE de GRDF mandatent le secrétaire de l'organisme M. Thierry JOURNET pour ester en justice devant les juridictions compétentes afin d'obtenir sous astreinte la communication des éléments d'information demandés nécessaires à la formulation de son avis éclairé, la prorogation des délais pour sa consultation

et la suspension de toute décision qui serait prise en lien avec cette consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

**AVIS :**

Pour à l'unanimité.

**4. FONCTIONNEMENT DU CCE**

- Approbation du PV du 9 février 2017.

**AVIS :** PV approuvés l'unanimité

- Résolution sur la reconduction de la convention d'assistance juridique du CCE de GRDF

**AVIS :** Approuvé à l'unanimité

- Résolution sur le mandat de négociation financière CE/CCE

**AVIS :** Approuvé à l'unanimité

**Prochaine CCE : 24 mai 2017**

**Délégation FO:**

Valérie LAPORTE — Yannig VASSEUR — Patrick MOUTTE