

Ordre du jour

1. Fonctionnement du cce
2. Présentation bloc 1 diversité (comprenant le rapport de situation comparée femme/homme 2017 et le bilan handicap 2017)
3. BLOC 3 (Bilan social et volet rémunération)

Délégation FO GRDF :

Valérie LAPORTE (Titulaire)
Yannig VASSEUR (suppléant)
François MOYNE (RS CCE)

Déclaration FO GRDF

Pour la majorité d'entre nous, le temps du retour au travail a sonné. Nous espérons que les vacances auront permis à toutes et à tous de récupérer de ces six premiers mois marqués par une activité interne chargée et en tension, une actualité sociale externe agitée. Un break était nécessaire et il sera certainement profitable à la reprise de nos échanges.

Car, en effet, la rentrée sociale s'annonce dense et l'ampleur des chantiers qui se profilent pour l'automne et au-delà est colossale. Sur demande du gouvernement, Patronat et Fédérations Syndicales s'attaquent à plusieurs dossiers : l'assurance chômage, les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie, la santé au travail ou bien la réforme des retraites, prévue pour le début 2019. Autant de sujets sur lesquels nous allons être impactés, de près ou de loin.

FO GRDF soutient l'action des négociateurs Confédéraux pour ces sujets.

FO GRDF accompagne également les militants FO des syndicats régionaux.

La mobilisation des militants est remarquable sur les dossiers régionaux et nationaux impactant

l'ensemble des agents dans leurs conditions de travail et leurs qualités de vie au travail.

Citons quelques chantiers de transformation qui témoignent de l'investissement croissant des agents :

- La réorganisation liée au projet EOAI. Une réorganisation qui est à peine installée que GRDF lance déjà le PER 2019, avec le passage de 6 régions touchant et mobilisant l'ensemble des salariés.
- Le chantier important sur la refonte de notre Système Informatique (EPOD, EOAI, PER 2019...).
- La réorganisation des USR.
- La refonte des IRP avec la mise en place du Comité Social et Economique.
- Le projet XD.
- Etc.

En parallèle et pour nous assurer de la solidité des transformations opérées, nous devons également être garants de l'application des accords signés et des engagements de nos dirigeants tels que les accords Astreinte, Ega Pro, Handicap et l'un des derniers, le Travail à Distance...

La direction demande à tous les agents professionnalisme, exemplarité et davantage d'efficacité. Nous demandons la même chose de nos dirigeants.

Et parce que la reconnaissance et l'équité sont des thèmes que FO GRDF défend avec conviction, nous continuerons à revendiquer avec vigueur une rémunération qui soit rétribuée à la hauteur de l'engagement des salariés.

Nous terminerons notre déclaration sur des signes que nous adresse notre Directeur Général en signant :

- Une DUE relative aux « Autorisations d'absence accordées aux salariés parents d'un enfant handicapé à charge au-delà de ses 20 ans », qui vise à pallier au sein de GRDF les dispositions issues du nouvel accord de Branche Droits Familiaux. Un Accord non signé par FO mais dont le maintien des aides, un des axes majeurs, faisait partie de nos revendications.

- Une DUE en attente de signature sur la prise en charge des journées de carence en cas d'arrêt maladie. FO GRDF et ses militants sont fiers de défendre l'intérêt collectif et individuel des salariés de cette belle entreprise. Nous espérons, dans les mois à venir, pouvoir nous réjouir d'autres avancées positives dont le seul intérêt est bien celui des agents et donc de notre entreprise.

1. FONCTIONNEMENT DU CCE

- Approbation du PV de la séance du 30 mai 2018

Approbation à l'unanimité

- Approbation du PV de la séance du 20 juin 2018

Approbation à l'unanimité

- Approbation des PV des séances 1 et 2 du 11 juillet 2018

Approbation à l'unanimité

2. PRÉSENTATION BLOC 1 DIVERSITÉ (COMPRENANT LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE FEMME/HOMME 2017 ET LE BILAN HANDICAP 2017)

Situation comparée femme/homme 2017

La part des femmes a augmenté de 4,4 points en l'espace de six ans pour dépasser le seuil des 26 % en 2017 avec 157 femmes supplémentaires pour 18 hommes. La part des femmes continue sa progression, visible sur les trois catégories socioprofessionnelles :

- + 0,9 point pour l'effectif exécution.
- + 0,7 point pour l'effectif maîtrise.
- + 1,1 point pour l'effectif-cadre.

L'objectif de l'accord pour l'égalité et la mixité professionnelle 2016-2019 est atteint, à savoir 26 % a minima de femmes à échéance de l'accord, sur la population dans son ensemble, mais également sur les seuls effectifs statutaires (26,1 %).

Seule la catégorie des dirigeants voit la part des femmes stagner, pour un effectif minime de 4 personnes sur l'ensemble de l'entreprise soit 13 % pour un poids de 26 % au sein de l'ensemble de l'entreprise

Cependant, la part des femmes reste extrêmement faible dans deux familles importantes, que sont l'Accueil Dépannage et Interventions Planification Gaz. De plus, bien que les femmes représentent 26 % des effectifs statutaires, leur présence est bien plus importante au sein des populations précarisées, qu'il s'agisse des CDD, des intérimaires ou des travailleurs handicapés.

	2016		2017			
	Hommes → Femmes		Hommes → Femmes			
Statutaires	8 452	2 841	8 489	3 002	25,2 %	26,1 %
CDI non statutaires	17	16	17	16	48,5 %	48,5 %
CDD	2	7	6	12	77,8 %	66,7 %
CDD autres	491	240	467	233	32,8 %	33,3 %
Intérimaires	191	226	222	271	54,2 %	55,0 %
Prestataires	637	427	1 193	372	40,1 %	23,8 %
Travailleurs handicaps	288	153	279	155	34,7 %	35,7 %

Les femmes sont peu présentes dans l'effectif Jeunes Salariés (- de 23 ans) et a contrario plus présentes que la moyenne dans les tranches de 35 à 44 ans et de 55 ans et plus.

Recrutement

Globalement, la part des femmes dans les recrutements en 2017 (26 %) est presque identique à celle des femmes statutaires dans l'entreprise. Elle est donc trop faible pour poursuivre la dynamique initiée dans les années futures

La part des femmes dans les embauches après alternance reste stable entre 2016 et 2017, à hauteur de 28 %.

L'ensemble des régions affiche un taux de recrutement majoritairement masculin, hormis les U.O.N. (67 % de femmes en 2017, mais sur seulement 3 embauches, ce qui n'est pas réellement représentatif).

En plus des U.O.N., quatre régions présentent une part d'embauches d'alternantes sensiblement supérieure à la moyenne en 2017 : Est (+2 pts), Méditerranée (+10 pts) après une année blanche en 2016, Ouest (+11 pts) et Service Gaz (+12 pts).

Formation

Les écarts dans le taux d'accès à la formation entre hommes et femmes s'accroissent en 2017 avec un écart de 15 points alors qu'il était de 11,8 points en 2016.

Alternance

On constate une légère baisse du nombre d'alternantes : 4 alternantes femmes entre 2016 et 2017.

Malgré tout, les promotions entrantes sont de plus en plus féminisées à 37,1 %, soit près de 4 points de plus qu'en 2014. Contrairement aux hommes, les femmes alternantes sont très majoritairement en contrats de professionnalisation (61 %).

Les femmes représentent 28 % des alternants embauchés en CDI alors qu'elles composent 33 % des alternants présents dans l'entreprise.

La part des alternantes embauchées dans les métiers techniques (24,8 %) est inférieure à la part actuelle des femmes dans l'entreprise (26 %).

Rémunération

Les rémunérations moyennes, qui intègrent à la fois l'ancienneté, la majoration résidentielle et les rémunérations complémentaires, montrent une propension pour les hommes à être mieux payés, et ce quel que soit le collège et la position (hors cadres dirigeants), l'écart global étant supérieur à 8 %.

EXÉCUTION – Écart de rémunération 440 € soit 16,5 %.

MAÎTRISE – Écart de Rémunération 274 € soit 8,3 %.

CADRE – Écart de Rémunération 456 € soit 7,5 %.

CADRE SUPÉRIEUR – Écart de Rémunération 748 € soit 6,4 %.

CADRE DIRIGEANT - Écart de Rémunération en faveur des Femmes + 378 € soit + 2,5 %

On constate une forte baisse de la part des femmes bénéficiant de la RPC en 2017 (-12 points) au sein du collège maîtrise, stabilité chez les cadres.

Les taux d'avancements au choix sont similaires au global pour les hommes et les femmes avec néanmoins pour chaque collège des taux supérieurs pour les femmes à ceux des hommes, y compris pour les cadres, ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Par contre, il est à noter du maintien d'un écart dans les taux d'avancement au choix en défaveur des femmes revenant de congé de maternité ou d'adoption.

Malgré une très légère augmentation du nombre de femmes promues, la part des femmes parmi les salariés promus est en net retrait en 2017.

La part des femmes dans les promotions apparaît en baisse de 3 points à la fois pour le collège-cadre (24 % vs 27 %) et le collège-maîtrise (13 % vs 16 %).

À 24 %, le taux de nominations des femmes dans les plages A et plus est nettement inférieur :

■ À celui des années précédentes : 27 % en 2016, 28 % en 2015, 26 % en 2014.

■ Et à l'objectif fixé par l'accord égalité professionnelle de 30 % à l'horizon 2019.

L'écart dans les taux de promotions en GF s'accroît entre hommes et femmes en 2017 à 3,6 points vs 1,4 point en 2016.

Le taux de femmes ayant changé de position M3E est bien inférieur à la représentation des femmes dans l'entreprise (5 points d'écart) et en net retrait par rapport aux années précédentes (- 2,7 points).

La répartition selon l'organisation du travail telle que proposée dans le RSC met en avant une part des femmes croissante dans les services discontinus (+210 femmes entre 2016 et 2017) et l'astreinte (+45).

Le taux de pères prenant leur congé paternité est en retrait de 0,9 point en 2017, du fait d'un net recul au sein du collège-cadre.

Pour rappel, l'objectif de l'accord égalité professionnelle 2016-2019 est de conforter dans la durée les résultats atteints sur la période précédente (90 % de pères prenant leur congé paternité). L'objectif n'est pour l'instant pas atteint.

Bilan Handicap 2017

Rappel de la Loi : 6 % de TH au sein des entreprises de plus de 50 salariés.

ACCORD 2017 – 2019	BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2017
% de Travailleurs Handicapés au 31/12/2016 : 5 %	Réalisé 4,62 %
Nbre d'embauches statutaires 2017 : 20	Réalisé en 2017 : 11 (- 09)
Nbre de recrutement d'alternat : Minimum 12	Réalisé en 2017 : 04 (- 06)
Budget prévisionnel : 800 000 €	Budget consommé : 597 247 (- 202 753)
Sous Traitance :	
■ Nombre d'Unités Bénéficiaire : 83	■ ????? Pas d'information pour l'année 2017

Quelques actions ont été mises en place pour le maintien dans l'emploi, 14 bilans ergonomiques effectués en 2017, 1 accompagnement individuel adapté et quid des demandes d'aides individuelles en région non vérifiables, car pas tracées dans le document du CCE.

Point sur l'analyse globale de la rémunération des salariés en situation de handicap

Écart de Rémunération Principale :

Position	Non TH			TH			ECART		TOTAL
	Rem de base pour le coeff moyen (€)	Ancienneté moyenne (ans)	Effectif (ETP part gaz)	Rem de base pour le coeff moyen (€)	Ancienneté moyenne (ans)	Effectif (ETP part gaz)	Rem de base pour le coeff moyen (€)	Ancienneté moyenne (ans)	Effectif (ETP part gaz)
SANS Position	34 111	24,2	484	31 693	24,9	55	-7,09 %	0,8	539
TOUTES	33 104	15,3	10 893	29 729	18,2	401	-10,20 %	2,8	11 294

Écart de la rémunération moyenne mensuelle en €, par collègue et par position d'emploi. Toutes les entités part gaz non nulle

Collège	Position M3E	Non TH	TH	ECART
		Rem de base pour le coeff moyen (€)	Rem de base pour le coeff moyen (€)	Rem de base pour le coeff moyen (€)
Exécution	Position H (3.4.5.6.7)	2 276	2 052	-9,83 %
Total Exécution		2 276	2 052	-9,83 %
Maîtrise	Position H (3.4.5.6.7)	2 645	2 631	-0,54 %
	Position G (7.8.9)	2 479	2 315	-6,63 %
	Position F (9.10.11)	2 825	2 745	-2,85 %
	Position E (10.11.12)	2 965	2 930	-1,18 %
	Position D (11.12.13)	3 089	3 175	2,80 %
Total Maîtrise		2 648	2 469	-6,79 %
Cadre	Position E (10.11.12)	3 285	3 832	16,62 %
	Position D (11.12.13)	3 382	3 574	5,68 %
	Position C (13.14.15)	4 034	3 873	-3,99 %
	Position B (15.16.17)	5 106	5 126	0,40 %
	Position A (17.18.19)	6 260	5 776	-7,74 %
Total Cadre		4 309	4 123	-4,32 %

La rémunération de la Performance Comparaison Non TH/TH des taux de rémunération de la performance (RP)/enveloppe de RP. Toutes les entités part gaz non nulle

Collège	Position M3E	Non TH	TH	ECART
		Rem de base pour le coeff moyen (€)	Rem de base pour le coeff moyen (€)	Rem de base pour le coeff moyen (€)
Maîtrise	Sans position d'emploi	4,2 %	4,0 %	0,3 %
	Position G (7.8.9)	4,2 %	4,0 %	0,3 %
	Position F (9.10.11)	5,1 %	4,6 %	0,5 %
	Position E (10.11.12)	6,0 %	3,7 %	2,3 %
	Position D (11.12.13)	6,3 %	6,1 %	0,1 %
Total Maîtrise		5,2 %	4,5 %	0,7 %
Cadre	Position E (10.11.12)	7,5 %	3,9 %	3,6 %
	Position D (11.12.13)	8,9 %	8,4 %	0,5 %
	Position C (13.14.15)	10,6 %	9,5 %	1,1 %
	Position B (15.16.17)	12,0 %	12,5 %	-0,5 %
	Position A (17.18.19)	13,6 %	12,4 %	1,2 %
Total Cadre		10,6 %	10,0 %	0,6 %

POSITION FO

Accord Égalité Professionnelle

Si l'objectif de l'accord pour l'égalité et la mixité professionnelle 2016-2019 est atteint (26,1 % de femmes dans l'effectif), un travail reste à faire chez les Cadres Dirigeants car nous constatons que les positions dans cette catégorie de population n'évoluent pas, alors que la répartition dans tous les collèges reste homogène. On identifie bien encore le **PLAFOND DE VERRE**

Par ailleurs, de nombreux axes d'amélioration restent à travailler comme l'accès pour les femmes à la formation et l'embauche des alternantes dans les métiers techniques.

Mais le point d'attention majeur sur cet accord, dont le levier est à la seule main de GRDF est l'égalité salariale entre les Femmes et Hommes qui travaillent dans notre entreprise? Comment accepter qu'en 2018, malgré les différents plans des gouvernements successifs, les mentalités n'évoluent quasiment pas? Comment accepter de nos jours ces écarts en termes de RPC, de promotion, de changement de plage? Comment accepter qu'une entreprise comme la nôtre sanctionne encore les femmes revenant de congés maternité ou d'adoption.

Bilan HANDICAP 2017

Le bilan 2017 concernant le suivi de l'accord Handicap nous inquiète tout particulièrement. Peu d'informations sur le côté qualitatif du suivi (maintien dans l'emploi, formation, aide de l'entreprise, etc.). Un bilan très négatif en termes d'emploi avec un retard tant sur le recrutement que sur l'embauche des alternants, peu de transparence sur l'emploi Indirect (ESAT – Entreprise Adaptée).

Enfin, depuis plusieurs années, nous dénonçons le retard en termes de rémunération. Nous vous rappelons que nous demandons une équité de traitement, avec la prise en compte du handicap du salarié. En effet, les efforts demandés à un travailleur handicapé pour être dans votre « moyenne » sont bien plus importants et contraignants que les efforts demandés à un salarié dit « normal ».

Organiser un évènement sur une journée pour déployer l'accord Handicap reste insuffisant.

Nous constatons une certaine lassitude en région, des correspondants régionaux Diversité qui doivent répondre aux exigences des demandes liées aux divers projets de GRDF (EOAI – PER 2019) et qui n'ont pas le temps de déployer « des accords mineurs » liés à la Diversité.

Aujourd'hui encore, dans la société, les femmes rencontrent des difficultés et des discriminations dans l'emploi et leur carrière « parce qu'elles sont femmes ou parce qu'elles sont handicapées », mais elles sont également confrontées à « des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap ».

Elles « semblent totalement absentes de nombreuses sphères de la société (où les hommes handicapés sont eux-mêmes rares) sans que cela constitue un enjeu : médias, politique, monde des affaires, arts, etc. ».

En 2015, GRDF a obtenu le LABEL DIVERSITÉ. Ce label ne doit pas être qu'une vitrine.

Aussi, nous vous demandons de mettre en œuvre toutes les dispositions et les actions concrètes pour que GRDF devienne une entreprise « Modèle », reconnue de tous et à laquelle l'ensemble des salariés aura une raison supplémentaire d'appartenir et d'être fier.

3. BLOC 3 (BILAN SOCIAL ET VOLET RÉMUNÉRATION)

FO souligne :

■ La hausse des effectifs statutaires en 2017, légèrement supérieure à l'effectif de 2015.

■ Un taux de féminisation 2017 égale à 26,1 % et conforme aux exigences de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2017- 2020.

■ Un rajeunissement de la population des agents au profit de la tranche d'âge 25 à 45 ans.

■ Une nette progression des promotions dans le collège exécution.

■ Le salaire minimum à GRDF supérieur au SMIC de 11,3 %.

■ 15 % des salariés ont changé de groupe Fonctionnel en 2017.

■ Le budget consacré à la formation professionnelle en nette hausse en 2017.

FO déplore :

■ Le non-alignement de la prévision 2017 d'effectif indiqué dans le calcul de l'ARTD 5.

■ Le constat d'une baisse du salaire en 2017 de -1,4 % pour les salariés ne bénéficiant d'aucune mesure managériale et pouvant atteindre -2 % si l'échelon d'ancienneté n'est pas intervenu en 2017.

- La reconnaissance monétaire ne soit pas à la hauteur de l'investissement des salariés et de l'efficience croissante réclamée par l'employeur.
- La rémunération variable ne soit pas éligible à l'ensemble du collège Maîtrise (20 % des agents de maîtrise en bénéficiaire en 2017).
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes existe toujours.
- L'explosion des 10 plus gros salaires au sein de notre entreprise sans donner d'explication à ce phénomène.
- La proportion de la sous-traitance et à l'Intérim par rapport à la population des statutaires continue sa progression exponentielle dans notre entreprise.
- Un taux féminisation dans le domaine Technique insuffisant malgré des actions de qualité de certaines régions.
- Un manque de sensibilisation des managers de la prise en compte des différents accords concernant la Diversité.
- L'écart important entre les hommes et les femmes pour accéder aux formations.
- Le taux de recrutement des TH est loin d'être atteint pour 2017.
- Le taux d'accès aux formations pour les travailleurs handicapés reste faible.
- Le taux de travailleur handicap n'est pas conforme à la réglementation.
- Un manque d'Équité de traitement de la rémunération des travailleurs handicapés.

- L'inégalité à l'accès à la formation et du nombre d'heures de formation pour les agents de plus de 55 ans par rapport aux autres populations.
- L'augmentation des accidents de trajet.

Les salariés en 2017 ont subi une véritable régression de leur pouvoir d'achat.

Alors que la situation économique de notre entreprise est confortable et permet une remontée financière très importante à ENGIE fin 2016, les salariés ont connu en 2017 :

- Des mesures salariales (Avancement au choix et promotion) insuffisantes.
- La valorisation du SNB égale à 0 %.
- Intéressement écrêté par la mise en place d'objectifs inatteignables.
- La somme de l'intéressement et la participation limitée à un taux trop bas par rapport à la masse salariale.
- La poursuite des projets de transformation de l'entreprise ayant pour conséquence une dégradation des conditions de travail. Les agents s'investissent, s'adaptent à de nouveaux processus organisationnels et technologiques et se voient adosser des missions complémentaires et supplémentaires.
- Un accord des droits familiaux restreignant les droits des salariés.

Prochain CCE 18 octobre 2018