

1. AUDIT SUR LES PRATIQUES RH DES OPERATEURS DE RESEAUX

1.1 Contexte de l'intervention de la CRE

Au cours des précédents RCBCI, la CRE a pu constater un certain nombre de situations de non-conformité dans le domaine des pratiques RH ainsi que des disparités dans les pratiques entre les opérateurs de réseaux. Ces constatations ont parfois conduit la CRE à faire des demandes dans les précédents rapports RCBCI, demandes qui n'ont pas toujours été mises en œuvre par les gestionnaires de réseaux.

Afin de préciser et d'harmoniser sa doctrine, la CRE a mené un audit sur les pratiques RH des quatre plus gros gestionnaires de réseaux (Enedis, GRDF, RTE et GRTgaz) sur les sujets suivants :

- les politiques de rémunération et de distribution d'actions : la CRE souhaite s'assurer que les politiques de rémunération (intéressement, objectifs fixés aux employés pour le versement de rémunération variable, plan d'épargne salariale...) mises en place sont indépendantes de la performance de l'entreprise verticalement intégrée (EVI) ; la CRE souhaite également savoir dans quelle mesure certains salariés clés ont accès ou ont pu avoir accès aux politiques de distribution d'actions et de plans d'épargne de l'EVI et s'assurer qu'elles sont compatibles avec les exigences d'indépendance ;
- les politiques de formation : la CRE souhaite s'assurer que les salariés sont régulièrement formés aux règles du code de bonne conduite. En outre la CRE souhaite vérifier que la formation technique et institutionnelle des agents se fait de manière indépendante de l'EVI, et ne recouvre pas d'aspects liés à la culture d'entreprise de celle-ci ;
- les politiques de recrutement et de mobilité intra-groupe : la CRE souhaite s'assurer que les règles d'indépendance sont bien suivies lors des mobilités intra-groupe et lors des recrutements (séparations des sites parcours de recrutement groupe et gestionnaire de réseau, gestion des mobilités internes au regard du code de bonne conduite...).

L'objectif de cette étude transverse était de s'assurer que ces différentes politiques soient en conformité avec les principes d'indépendance et de non-discrimination.

Par ailleurs, la CRE a également analysé les pratiques RH des Entreprises Locales de Distribution (ELD) à l'occasion des audits menés auprès de ces dernières ainsi que lors du suivi des recommandations formulées précédemment sur ces thématiques.

1.2 Politiques de rémunération et de distribution d'actions dans les gestionnaires de réseaux verticalement intégrés

Sur cette thématique, les dispositions législatives diffèrent entre les GRD et les GRT.

1.2.1 Politique de rémunération et de distribution d'actions au sein des GRT

1.2.1.1 Principe de la rémunération

Pour les GRT verticalement intégrés, selon l'article L. 111-33 du code de l'énergie, les dirigeants et les autres salariés ne peuvent posséder aucun intérêt dans les autres sociétés composant l'entreprise verticalement intégrée (EVI), ni recevoir directement ou indirectement aucun avantage financier de la part de ces sociétés. Par ailleurs, leur rémunération ne peut être déterminée que par des indicateurs, notamment de résultats, qui leurs sont propres.

Le système de rémunération est actuellement cadré par un système de branche et les rémunérations sont définies au sein d'un cadre fixé par une grille unique, commune à toutes les populations de la branche comprenant des planchers de niveaux de grilles liés à des groupes fonctionnels et des plafonds de niveaux de grille en fonction du collège (exécution, maîtrise, cadre).

1.2.1.2 Rémunération variable

La CRE constate que les accords d'intéressement, qui constituent l'un des volets de la rémunération variable au sein des GRT, ne dépendent que d'indicateurs propres aux GRT.

La participation, qui a pour vocation d'associer financièrement les salariés aux résultats économiques de l'entreprise, ne concerne que GRTgaz et la CRE a également pu vérifier que la somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires est fonction d'éléments propres à GRTgaz.

Un système de prime existe également au sein des GRT, et la CRE a pu s'assurer que celles-ci dépendent de facteurs sans lien avec les performances de l'EVI.

La CRE a ainsi pu s'assurer que l'intéressement, les primes et, le cas échéant, la participation, sont bien calculés sur des critères propres aux performances du GRT et indépendant de l'EVI. Sur ces points la politique de rémunération variable des dirigeants et des salariés des GRT apparaît ainsi conforme aux exigences du code de l'énergie.

1.2.1.3 Détention d'actions

La CRE a cependant constaté, à l'occasion de cet audit, une situation problématique relative à la politique de distribution d'actions de l'EVI, et ce lors de l'arrivée d'un salarié au sein de RTE. Ainsi, RTE n'a pas encore mis en place de mesure visant à informer les salariés issus du groupe EDF sur la nécessité de céder leurs participations dans des fonds d'actions EDF au profit de fonds accessibles aux salariés de RTE. En outre, RTE n'a pas mis en place de mesures lui permettant de s'assurer que ses salariés ne sont pas détenteurs d'actions EDF.

La CRE demande en conséquence à RTE de mettre en place un dispositif d'information à tout salarié rejoignant RTE, quelle que soit son entreprise d'origine, pour l'informer de la nécessité de céder ses participations dans des fonds d'actions EDF au profit de fonds accessibles aux salariés de RTE, et de s'engager à céder ou à confier la gestion à un tiers des actions d'EDF qu'il détient.

S'agissant de GRTgaz, une convention, signée en 2017 entre GRTgaz et Engie, prévoit que tout salarié de GRTgaz concerné par des plans d'actions de performance Engie en cours de conservation devra, à l'issue de la période de conservation de chaque plan qu'il a acquis, soit les vendre, soit en confier la gestion à un gestionnaire de compte indépendant. La CRE a approuvé le dispositif convenu entre GRTgaz et Engie dans une délibération du 15 février 2018³. Les salariés concernés reçoivent désormais un courrier rappelant l'objet de la convention et l'obligation des salariés de vendre ou de confier à un tiers les actions d'Engie. Le courrier ne contient cependant pas de demande d'engagement de la part des salariés.

Comme pour RTE, la CRE demande à GRTgaz de mettre en place un engagement de la part de tout salarié à respecter ces règles.

1.2.2 Politique de rémunération et de distribution d'actions au sein des GRD

1.2.2.1 Principes de la rémunération

Au sein des GRD, la grille des salaires de la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) s'applique pour l'ensemble des agents et le salaire fixe est ainsi fonction du niveau du Salaire National de Base, de l'ancienneté du lieu de travail et de la grille de classification de la branche des IEG.

1.2.2.2 Rémunération variable

1.2.2.2.1 Intéressement et participation

De manière analogue au système en place au sein des GRT, la CRE constate que pour la majorité des GRD les accords d'intéressement, qui constituent l'un des volets de la rémunération variable au sein des GRD, ne dépendent que d'indicateurs propres.

La CRE note cependant que SER et GreenAlp gardent des critères de leurs accords d'intéressement communs avec les sociétés du groupe ES et GEG, leurs maison-mère. Bien que ces indicateurs ne soient pas liés à l'activité de fourniture, leur calcul à la maille du groupe est de nature à entretenir la confusion sur l'indépendance de SER et GreenAlp vis-à-vis d'ES et GEG. La CRE demande ainsi à SER et GreenAlp de modifier leurs accords d'intéressement pour que ceux-ci soient complètement indépendant d'ES et GEG.

La CRE note également qu'une majorité d'ELD (Gérédis, SRD, URM et GreenAlp) dépendent de l'accord de participation de leur EVI, ce qui contrevient au principe d'indépendance édicté à l'article L. 111-61 du code de l'énergie. La CRE demande ainsi aux ELD concernées de mettre en place un accord de participation distinct de celui de leur EVI, afin que le montant distribuable aux agents de ces GRD ne dépende que de critères de performance propres au GRD.

Enedis et SER n'ont pas d'accord de participation et la CRE a pu vérifier que concernant GRDF, Régaz-Bordeaux et R-GDS, la somme attribuée dans le cadre de la participation à l'ensemble des bénéficiaires est fonction d'éléments propres aux GRD.

³ Délibération de la Commission de régulation de l'énergie du 15 février 2018 portant approbation d'une convention pour conversion d'actions de performance Engie en bonus différés GRTgaz

1.2.2.2 Conclusions et demandes

La CRE a ainsi pu s'assurer que l'intéressement, les primes et, le cas échéant, la participation, sont bien calculés sur des critères propres aux performances du GRD et indépendant de l'EVI, pour Enedis et GRDF. En revanche, la CRE demande aux ELD concernées la mise en place d'accords de participation et/ou d'intéressement distincts de ceux de l'EVI, afin que le montant distribuable aux agents du GRD ne dépende que de critères de performance propres au GRD.

1.2.2.3 Détenion d'actions**1.2.2.3.1 Cadre juridique**

L'article 26 de la directive 2009/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 13 juillet 2009 concernant des règles communes pour le marché intérieur du gaz naturel (directive gaz) ainsi que l'article 35 de la directive 2019/944 du Parlement Européen et du Conseil du 5 juin 2019 concernant des règles communes pour le marché intérieur de l'électricité (directive électricité) indiquent que « *des mesures appropriées doivent être prises pour que les intérêts professionnels des personnes responsables de la gestion du gestionnaire de réseau de distribution soient pris en considération de manière à leur permettre d'agir en toute indépendance* ».

A cet égard, dans sa note interprétative en date du 22 janvier 2010 interprétant la directive électricité et la directive gaz intitulée « *The unbundling regime* »⁴, la Commission européenne, dans la partie 3.3. relative aux règles d'indépendance applicables au management et au responsable de la conformité des GRD :

- considère que le régime applicable aux GRT certifiés en modèle ITO s'agissant de l'indépendance des dirigeants (article 48 de la directive électricité et article 19 de la directive gaz) et du responsable de la conformité (article 51(2) de la directive électricité et article 21(2) de la directive gaz) peut servir de référence ; et
- vise explicitement, s'agissant du management des GRD, le risque de conflits d'intérêt à la fois en cas de (i) structure salariale basée sur les performances ou les bénéfices des sociétés de l'EVI et de (ii) détention d'actions de ces mêmes sociétés.

Par ailleurs, pour les GRD de plus de 100 000 clients, un principe général d'indépendance existe vis-à-vis de tout intérêt dans des activités de production ou de fourniture d'électricité ou de gaz (article L. 111-61 du code de l'énergie).

La CRE considère donc que la lecture combinée de ces textes ne permet pas aux dirigeants d'un GRD, qu'elle définit comme les plus hauts dirigeants (membres du directoire, membres de la direction générale et membres du COMEX), de détenir, directement ou indirectement, des actions de l'EVI ou tout intérêt équivalent dans les résultats de l'EVI (participation, intéressement, etc.). Par ailleurs, la CRE considère qu'une telle interdiction doit également s'appliquer au responsable de la conformité, au vu de son rôle de garant de la conformité des pratiques des GRD avec les règles d'indépendance.

1.2.2.3.2 Fonds d'actions groupe

Lors de ses audits, la CRE a constaté que certains des dirigeants tels que définis ci-dessus et le responsable de la conformité des GRD ont accès à des fonds contenant exclusivement des actions de leur EVI dans le cadre de leur Plan Epargne Groupe ce qui apparaît contraire au principe d'indépendance en vigueur.

L'abondement offert par les GRD dans le cadre de l'acquisition d'actions de l'EVI, accessible aux dirigeants et au responsable de la conformité, apparaît de même contraire au principe d'indépendance.

1.2.2.3.3 Opérations Réservées aux Salariés

Par ailleurs, la CRE note que les groupes Engie et EDF proposent des Offres Réservées aux Salariés (ORS), permettant à leurs salariés d'acquérir des actions du Groupe Engie ou EDF à des conditions préférentielles.

Les objectifs affichés par les groupes Engie et EDF concernant ces opérations d'actionnariat réservées aux salariés étaient notamment, pour EDF, d'associer les salariés du groupe aux objectifs stratégiques de l'entreprise et de leur faire bénéficier des perspectives de développement du Groupe et pour Engie, de fédérer autour de la stratégie du Groupe et de renforcer la relation entre Engie et ses salariés.

⁴ Commission staff working paper, Interpretative note on Directive 2009/72/EC concerning common rules for the internal market in electricity and Directive 2009/73/EC concerning common rules for the internal market in natural gas, "The unbundling regime", 22 January 2010

La CRE note que les participations à ces opérations se sont déroulées à travers des Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) et qu'ainsi, les salariés ne détiennent pas directement les actions de l'EVI mais des parts de FCPE, qui comporte lui-même les actions de l'EVI. Cependant, la CRE constate que cette opération était ouverte à l'ensemble des salariés du groupe et qu'ainsi, des dirigeants d'Enedis et GRDF, ainsi que leurs responsables de la conformité respectifs, ont pu y avoir accès.

1.2.2.3.4 Conclusions et demandes

La CRE demande de mettre fin, pour les dirigeants tels que définis au 1.2.2.3.1 et le responsable de la conformité des GRD, à la pratique de distribution d'actions Groupe, notamment dans le cadre d'Opérations Réservées aux Salariés (ORS), à la possibilité pour ces derniers d'avoir accès aux fonds contenant exclusivement des actions de l'EVI dans le cadre du placement de toute source d'épargne sur le plan d'épargne groupe (PEG) et de la pratique d'abondement en cas de placement de l'intéressement ou de la participation sur ces mêmes fonds.

1.3 Politiques de formation

Sur cette thématique, la CRE a souhaité, d'une part, s'assurer que les agents des opérateurs sont régulièrement formés aux règles du code de bonne conduite, et d'autre part, que la formation technique des agents se fait de manière indépendante de l'EVI.

1.3.1 Formation au code de bonne conduite

La formation au code de bonne conduite des opérateurs a été mise en place et certains d'entre eux ont également organisé des formations continues pour assurer le maintien en compétence de leurs salariés. Les processus mis en place sont satisfaisants mais la CRE regrette que les taux de participation à ces formations soient encore trop faibles chez certains gestionnaires de réseaux.

Ainsi, fin 2020, RTE a enregistré des taux de réalisation compris entre 33 et 54 % selon la formation concernée. Pour Enedis, en 2019, 81% des nouveaux salariés ont suivi une formation à leur arrivée et 86% des salariés ont suivi une formation continue. Pour GRDF, le taux d'information sur le code de bonne conduite des salariés à leur arrivée dans l'entreprise est de 80%. Le taux de participation des salariés de GRTgaz est quant à lui supérieur à 90%.

La CRE demande que la participation des salariés de l'ensemble des gestionnaires de réseaux à ces formations sur le code de bonne conduite soit d'au minima 90%.

1.3.2 Formation technique

La CRE note que la formation technique des agents des gestionnaires de réseaux peut être assurée par trois entités principales : l'organisme de formation interne, les prestataires externes et l'organisme de formation de l'EVI.

Si le recours à l'organisme de formation interne est à encourager et que le recours aux prestataires externe ne pose pas de problème au regard du principe d'indépendance, il n'en est pas de même pour le recours à l'organisme de formation de l'EVI.

1.3.2.1 Organisme de formation interne et recours aux prestataires

Les organismes internes de formation d'Enedis et de RTE réalisent la majeure partie des formations techniques mais pour certaines formations spécifiques, Enedis et RTE font appel à des organismes externes.

La situation est similaire chez GRDF où plus de la moitié des formations sont assurées par des prestataires externes et un peu moins de la moitié en interne, notamment pas l'organisme de formation de GRDF : Energy Formation. Cet organisme assure également 66 formations du catalogue de formations accessibles à GRTgaz.

1.3.2.2 Organisme de formation de l'EVI

La CRE note qu'au-delà de leur organisme de formation interne et du recours à des prestataires externes, Enedis et GRDF ont encore marginalement recours à l'organisme de formation de leur EVI, pour moins de 1% de l'ensemble des formations dispensées. Le public de ces formations est principalement constitué de managers ou futurs cadres dirigeants potentiels de GRDF et d'Enedis.

Bien que le recours à cet organisme de formation représente une très faible part du volume de formation, cela va à l'encontre du principe d'indépendance notamment au regard de la population managériale concernée.

Dans le cas de GRDF, la CRE note que le recours à l'organisme de formation (Engie University) est cadré par une note de la Direction des Ressources Humaines et de la Transformation (DRHT) mais considère néanmoins que certaines formations accessibles sont de nature à réduire le sentiment d'indépendance vis-à-vis d'Engie, des alternatives à ce type de prestations doivent être étudiées par GRDF. La CRE demande l'association du responsable de la conformité à ces réflexions.

Dans l'attente de cette étude, la CRE considère que le programme « Integrate One Company » ne devrait d'ores et déjà pas faire l'objet d'une possibilité d'inscription pour les salariés de GRDF. La CRE identifie cette formation comme étant à risque car son contenu est susceptible de renforcer le sentiment d'appartenance à Engie pour les salariés de GRDF y participant.

Concernant Enedis, la CRE demande dans un premier temps la réalisation d'un bilan des formations suivies auprès de l'université du groupe EDF par ses salariés et de réaliser une étude sur la possibilité d'utiliser un organisme indépendant pour ces formations. La CRE identifie certaines de ces formations comme de nature à créer un esprit d'appartenance à EDF allant à l'encontre du principe d'indépendance. La CRE demande également l'association du responsable de la conformité à ces réflexions.

1.3.3 Politique de formation des ELD

La CRE a étudié la politique de formation des ELD de plus de 100 000 clients. Les ELD ont recours, pour l'ensemble de leurs formations à des organismes de formation externes à leur EVI et pour les formations techniques, les ELD ont recours aux formations délivrées par les GRD nationaux (Enedis et GRDF).

L'ensemble des ELD a mis en place des politiques de formation de leurs salariés au code de bonne conduite.

1.4 Politiques de recrutement et de mobilité intra-groupe

Concernant ce volet, l'objectif de la CRE dans le cadre de l'audit mené était de s'assurer que les règles d'indépendance sont bien respectées lors des mobilités intra-groupes et des recrutements.

1.4.1 Recrutement externe

Pour l'ensemble des opérateurs, la CRE a pu analyser les procédures et critères que recrutement et constate que les critères de sélection des candidats font abstraction de la structure d'origine ou de tout autre élément qui contreviendrait à l'indépendance de l'opérateur vis-à-vis de l'EVI.

S'agissant de la publication des offres à l'externe, les GRD utilisent, entre autres vecteurs de communication, le site de recrutement de l'EVI. La CRE constate que les candidatures arrivent majoritairement de ce canal. Ainsi pour Enedis près de 60% des candidatures reçues en 2020 provenaient du site « EDF Recrute ». Les sites de recrutement des EVI sont ainsi un facteur majeur de la visibilité des offres des GRD.

Néanmoins, le site de recrutement des EVI permet de bien identifier les offres des GRD et de les distinguer de celles des autres entreprises de l'EVI. Ainsi pour Enedis, comme pour GRDF, un filtre spécifique permet de ne faire apparaître que les offres des GRD. En outre celles-ci sont identifiées par un logo ou par un texte précisant l'indépendance du GRD. En outre, la CRE note avec satisfaction la suppression de la mention Engie dans le parcours d'un candidat potentiel à une offre de GRDF. La CRE considère donc que cette publication ne pose pas de difficulté.

Les GRT ne publient pas les offres de recrutement sur les sites de l'EVI ce qui assure leur indépendance.

1.4.2 Mobilité intragroupe et IEG

Les recrutements issus de mobilité internes ou depuis les IEG constituent un bassin de recrutement important pour les opérateurs, ainsi GRDF publie annuellement en moyenne 1 200 emplois en interne et 400 font l'objet d'une publication externe, GRTgaz a effectué en 2019 159 recrutements dont 45 provenant du groupe Engie, Enedis a publié, au 6 octobre 2020, 752 offres de recrutement en CDI à l'externe et effectué 365 recrutements intragroupe ou en provenance des IEG. Lors de la réalisation de l'audit certains opérateurs ont eu des difficultés à fournir un suivi des recrutements intragroupe effectués et de fournir la société d'origine des salariés recrutés. La CRE demande aux opérateurs de mettre en place ce suivi et de lui fournir, annuellement, ces informations.

Les processus de recrutement des opérateurs précisent que les offres de recrutement sont publiées de manière anticipée sur la bourse de l'emploi des IEG. La publication anticipée et la priorité de recrutement sur la bourse des IEG est une spécificité explicitement prévue par le statut des IEG commun à l'ensemble des industries du secteur.

Cependant, à l'occasion de l'étude transverse menée auprès des opérateurs, la CRE a constaté que l'ensemble des salariés (IEG et non-IEG) des EVI d'Enedis, GRDF et GRTgaz pouvaient avoir accès aux offres

des trois opérateurs en question avant la publication à l’externe et donc à une priorité de recrutement semblable à celle des salariés membres des IEG. En effet, la publication à l’externe des offres de recrutement pour ces trois opérateurs est conditionnée à l’échec du processus de recrutement au sein des IEG ou de l’EVI.

La publication anticipée des offres et la priorité de recrutement pour les salariés de l’EVI (IEG ou non) est contraire au principe de non-discrimination qui s’impose aux opérateurs. En effet le processus de recrutement tel qu’il existe actuellement favorise les salariés non IEG de l’EVI des opérateurs au détriment des candidats extérieurs à l’EVI.

En ce sens, la CRE demande à GRTgaz, GRDF et Enedis de mettre fin à toute publication anticipée des offres d’emploi aux salariés de l’EVI et à toute priorisation des recrutements au-delà de celle prévue par la bourse des emplois des IEG.

1.4.3 Politique de recrutement des ELD

La CRE a étudié la politique de recrutement des ELD de plus de 100 000 clients. Lors de cet audit il est apparu que la décision de recrutement et le processus de recrutement des opérateurs est bien indépendant de leur EVI.

De la même manière que les GRD nationaux, Enedis et GRDF, les ELD ont massivement recours au site de recrutement de leur EVI pour publier leurs offres de recrutement. Dans plusieurs cas la CRE a constaté que les sites de recrutement des ELD ne permettaient pas suffisamment de faire la distinction entre les offres de l’ELD et celles des autres entreprises de l’EVI.

1.5 Synthèse des principales évolutions attendues

1.5.1 Enedis

Enedis : principales évolutions attendues (audit pratiques RH)
Mettre fin, pour les dirigeants (membres du directoire et du COMEX) et le responsable de la conformité d’Enedis, à la pratique de distribution d’actions Groupe, notamment dans le cadre d’Opérations Réservées aux Salariés (ORS) et à la pratique d’abondement liée à ce type d’opérations.
Mettre fin, pour les dirigeants (membres du directoire et du COMEX) et le responsable de la conformité d’Enedis, à la possibilité d’avoir accès aux fonds contenant exclusivement des actions EDF, tel que le fonds « Actions EDF », dans le cadre du placement de toute source d’épargne sur le Plan d’Epargne Groupe (PEG) et à la pratique d’abondement en cas de placement de l’intéressement sur ces mêmes fonds.
Mettre en place un suivi de la participation des salariés d’Enedis aux formations dispensées par l’université du groupe EDF, et transmettre un bilan annuel à la CRE. Etudier les alternatives possibles au recours aux formations de l’université EDF en associant le responsable de la conformité à ces réflexions.
Présenter les propositions d’évolution pour atteindre une participation d’a minima 90% de salariés aux formations sur le code de bonne conduite ADNTINO et PEDITO. Présenter chaque année le bilan de la mise en œuvre de ces évolutions et du taux de réalisation des deux formations.
Supprimer toute publication anticipée des offres d’emploi aux salariés du groupe EDF et toute priorisation des recrutements au-delà de celle prévue par la bourse des emplois des IEG. Mettre dans ce cadre fin à la publication anticipée des offres de recrutement d’Enedis sur le portail Mobilité Groupe du groupe EDF.

1.5.2 GRDF

GRDF : principales évolutions attendues (audit pratiques RH)
Mettre fin, pour les dirigeants (membres de la direction générale et du COMEX) et le responsable de la conformité de GRDF, à la pratique de distribution d’actions Groupe, notamment dans le cadre d’Opérations Réservées aux Salariés (ORS) et à la pratique d’abondement liée à ce type d’opérations.
Mettre fin, pour les dirigeants (membres de la direction générale et du COMEX) et le responsable de la conformité de GRDF, à la possibilité d’avoir accès aux fonds contenant exclusivement des actions Engie,

<p>tel que le fonds « Link Liberté », dans le cadre du placement de toute source d'épargne sur le plan d'épargne groupe (PEG) et à la pratique d'abondement en cas de placement de l'intéressement sur ces mêmes fonds.</p>
<p>Mettre en place un suivi de la participation des agents de GRDF aux formations dispensées par l'université du groupe Engie (Engie University), et transmettre un bilan annuel à la CRE.</p> <p>Etudier les alternatives possibles au recours aux formations Engie University, en associant le responsable de la conformité à ces réflexions.</p> <p>Dans un premier temps, retirer le programme « Integrate One Company » des formations accessibles.</p>
<p>Présenter les propositions d'évolution pour atteindre un taux minimal de 90% de signatures par les salariés des attestations à l'arrivée et au départ de GRDF (Contrôle code de bonne conduite Régul 1-1 et Régul 1-2).</p> <p>Présenter chaque année le bilan de la mise en œuvre de ces évolutions et du taux d'atteinte de ces objectifs.</p>
<p>Supprimer toute publication anticipée des offres d'emploi aux salariés du groupe Engie et toute priorisation des recrutements au-delà de celle prévue par la bourse des emplois des IEG. Mettre dans ce cadre fin à la publication anticipée des offres de recrutement de GRDF sur le portail OneHR du groupe Engie.</p>

1.5.3 RTE

RTE : principales évolutions attendues (audit pratiques RH)
<p>Mettre en place un dispositif d'information à tout salarié rejoignant RTE, quelle que soit son entreprise d'origine, pour le transfert des fonds d'actions EDF vers les fonds accessibles aux salariés de RTE.</p> <p>Mettre en place un engagement de tout salarié rejoignant RTE à respecter ses obligations d'indépendance en cédant ou en confiant la gestion à un tiers les actions de l'EVI qu'il détient.</p>
<p>Présenter les propositions d'évolution que la société entend apporter pour atteindre pour atteindre une participation d'a minima 90% de salariés aux formations sur le code de bonne conduite CBC1 et CBC2.</p> <p>Présenter chaque année le bilan de la mise en œuvre de ces évolutions et du taux de réalisation des deux formations.</p>
<p>Fournir à la CRE un suivi annuel du nombre de recrutements issus du groupe EDF, en distinguant les recrutements par société du groupe EDF.</p>
<p>Faciliter l'accès sur l'intranet RTE aux informations sur la mise en œuvre de l'article L. 111-74 du code de l'énergie tant pour les managers que pour les salariés et mettre à jour les notes internes relatives à ce même article.</p>

1.5.4 GRTgaz

GRTgaz : principales évolutions attendues (audit pratiques RH)
<p>Mettre en place un dispositif pour informer tout salarié rejoignant GRTgaz de la nécessité de céder ses participations dans des fonds d'actions Engie au profit de fonds accessibles aux salariés de GRTgaz, et de s'engager à céder ou à confier la gestion à un tiers les actions d'Engie qu'il détient.</p>
<p>Supprimer toute publication anticipée des offres d'emploi aux salariés du groupe Engie et toute priorisation des recrutements au-delà de celle prévue par la bourse des emplois des IEG.</p>
<p>Fournir à la CRE un suivi annuel du nombre de recrutements issus du groupe Engie, en distinguant les recrutements par société du groupe Engie.</p>

1.5.5 ELD

Pour les ELD concernées (détail dans les fiches ELD)

Définir des accords de participation et d'intéressement indépendants de l'EVI.

Modifier les offres de recrutement sur le site de recrutement de l'EVI pour faire apparaître clairement l'indépendance de l'ELD vis-à-vis de l'EVI.