

Mesures salariales 2021

D'après la Direction, la crise sanitaire et la RE2020 doivent pousser à la modération et à la prudence. Voilà comment, lors de la dernière séance de négociation sur les mesures salariales, elle a justifié la réduction du pourcentage de masse salariale dédié aux taux d'Avancements Individuels au Choix (AIC) et de promotions en tous genres.

Pour la CGT, au regard de la situation économique de l'entreprise qui n'est pas si défavorable que cela, modération et prudence devraient à minima être synonymes de stagnation.

Nous savons d'ores et déjà qu'elle sera beaucoup moins vigilante à ces « signaux d'attention » quand il s'agira de décider des remontées de dividendes à l'actionnaire.

Elle affirme même que sa dernière proposition en termes de mesures salariales pour 2021 est la plus favorable qu'elle puisse mettre sur la table. Elle considère dès lors que ces négociations sont arrivées à leur terme. **Pas nous !**

Elle tente de nous faire croire qu'elle a entendu les Organisations Syndicales en réduisant l'écart entre les taux d'attribution d'AIC des agents d'exécution et de maîtrise par rapport à celui des cadres. Elle nous a effectivement entendus. Mais pas compris.

Les revendications de la CGT étaient et demeurent :

- un taux de promotions et d'AIC au moins égal à celui de 2020 (1,75 % de la masse salariale),
- un taux unique par collègue à hauteur de celui des cadres en 2020, soit 49 %.

Pour mémoire, ce taux était de 30 % pour les exécutions et les maîtrises et 47 % pour les cadres en 2017, soit une différence de 17 %. Face aux revendications de certaines Organisations Syndicale, dont la nôtre, le Directeur Général avait affiché sa volonté de tendre vers des taux identiques. Cela a permis de réduire ce différentiel à hauteur de 12% en 2020.

Pour 2021, la Direction propose de réduire encore ces écarts pour les faire tomber à 8 %. Mais comme le diable se cache dans les détails, ces mêmes **taux chutent en réalité à 32 % pour les exécutions et les maîtrises (37 % en 2020) et à 40 % pour les cadres (49 % en 2020).**

En réalité, ce sont 661 AIC qui disparaissent (après les 800 perdus en 2020) et 347 NR dédiés aux promotions qui partent en fumée.

Proposition de la Direction

Mesures salariales 2020 (résultats à fin décembre 2020)			
	Nombre d'AIC	Promotions en nombre de NR	Total
Enveloppes	4519	3589	8108

Mesures salariales 2021 (Proposition Direction)		
Nombre d'AIC	Promotions en nombre de NR	Total
3858 ⚡ - 661	3242 ⚡ - 347	7100 ⚡ - 1008

Pour information, l'évolution des mesures salariales à GRDF depuis 2015 est la suivante :

En pourcentage %	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Proposition 2021
Augmentation du SNB	0,3	0,2	0	0,2	0,3	0,2	0,2
Inflation en France <small>source INSEE</small>	0	0,2	1	1,8	1,1	0,5	0,6

Ancienneté	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Mesures d'entreprise

AIC	1	1	0,8	0,8	1	1	0,84
Autres mesures individuelles		0,6	0,6	0,6	0,9	0,75	0,68
Total AIC + Promotions		1,6	1,4	1,4	1,9	1,75	1,52

Pour justifier cette régression, la Direction met donc en avant certains éléments de contexte : la RE2020 et les résultats en baisse de l'entreprise.

S'agissant de la RE2020 qui menace le modèle industriel de la filière gaz en France, en réponse à une première intervention des membres CGT en CSE-C, le Président a indiqué que GRDF « agit... mais dans l'ombre ». La délégation CGT, dans cette même plénière, a une nouvelle fois dénoncé l'absence totale de visibilité sur une quelconque action de la part de nos dirigeants ! Nous les avons invités à sortir du bois comme ont su le faire les fédérations patronales représentées au Conseil Supérieur de la Construction et de l'Efficacité Energétique (CSCEE) et les agents de GRDF mobilisés contre ce projet de réglementation et contre le projet Clamadieu, le 14 janvier dernier.

Concernant les résultats de l'entreprise, nous ne reviendrons pas sur l'origine de la réserve spéciale de participation (42 millions d'euros) qui sera versée aux salariés. Cette décision douteuse et dangereuse du Conseil d'Administration fait prendre d'énormes risques à l'entreprise en matière d'entretien des branchements gaz.

Nous constatons cependant que quand elle veut trouver de l'argent pour satisfaire ses actionnaires, l'entreprise sait manœuvrer. D'ailleurs, nous pressentons qu'une autre conséquence de cette décision sera que le Conseil d'Administration d'avril 2021 va très probablement valider une remontée aux actionnaires qui flirtera avec le milliard d'euros.

Le DRHTS ne manque bien sûr pas de nous rappeler que les actionnaires ont été privés de 150 millions d'euros de remontées de dividendes en 2020. Les pauvres...

Il est à noter qu'à ce stade, la Direction réussit le tour de force de faire l'unanimité contre elle au sein des organisations syndicales...

Mais évidemment, sa parade réside une fois de plus dans **la menace : si un accord majoritaire n'est pas signé, elle recourra à une Décision Unique de l'Employeur qui serait encore plus défavorable.**

La CGT la met en garde à son tour : il est facile d'allumer un feu mais plus difficile de l'éteindre.

Nous n'ignorons pas que GRDF a su, sur la période de l'ATRD 5, trouver plus de 3 milliards d'euros pour rémunérer ENGIE, au détriment des salariés. L'engagement pris par l'entreprise auprès de la CRE sur l'augmentation des salaires n'a pas été respecté. Ce sont 2,5% de la masse salariale, l'équivalent d'un NR par agent, qui ont été volés.

La CGT appelle les salariés à se mobiliser, une nouvelle fois ce 4 février pour réclamer une augmentation de 200€ net pour tous par l'octroi :

- D'un NR au titre de l'ATRD 5 ;
- De NR supplémentaires pour combler la différence accumulée entre la valeur du SNB, le SMIC et l'inflation ;
- Des mesures salariales 2021, à minima, au niveau des taux de 2020.



Délégation nationale CGT GRDF

www.fnme-cgt.fr

Syndicats CGT et CGT Ingénieurs Cadres et Techniciens



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF

Vendredi 29 janvier 2021

