



CSE-Central GRDF du 22 avril 2021

Déclaration liminaire CGT à l'ouverture de séance

CLASSIFICATION/RÉMUNÉRATION, OU EN EST-ON ?

Pour rappel :

Depuis les années 2010, certaines entreprises de la branche des IEG décident de s'affranchir de la grille M3E et créent des postes sur 2 voire 3 plages de GF (RTE en particulier). GRDF a aussi, depuis EOAI, muré le poste de TG sur une seule et unique plage : la H. La plupart ne mettent plus à jour les descriptions de postes et encore moins les niveaux d'emplois. C'est certainement ce qui se passe à GRDF lorsqu'on sait que les représentants du personnel se voient refuser de plus en plus les descriptifs de postes.

Les reclassements se font de plus en plus à la méthode GDC. Je vous laisse le soin de traduire vous-même ces initiales tant connues et pratiquées par les managements de proximité à GRDF, sans référence à un quelconque dispositif d'évaluation. Les mobilités se font de plus en plus à « plat » et la mise en application du volet 3 de « je bouge » ne fera qu'empirer les choses.

À l'avenir les employeurs veulent pouvoir distribuer des avancements dont le minimum serait beaucoup plus bas qu'aujourd'hui où 1 NR représente en moyenne 2,34%. Leur objectif est double : celui de substituer les augmentations individuelles aux augmentations générales en attribuant des NR plus souvent. Pas besoin de vous faire un dessin, nous savons déjà ce que cela va donner : ce sera moins et encore moins d'évolution salariale et moins de pouvoir d'achat.

Le projet des employeurs initialement consistait à quasiment supprimer les repères que sont les NR, donc la référence des niveaux d'augmentations actuels. Ils voulaient se rapprocher d'un système sans grille où l'augmentation se fait en %. Mais, ayant compris que ce système n'allait pas pouvoir voir le jour, ils maintiennent une grille avec des "pas" de NR très très petits à 0,1%.

En effet, ils proposent une augmentation individuelle minimum qui serait de 1% : les agents qui se verront attribuer un avancement ne pourront pas avoir moins de 1% d'augmentation.

En est-il de même des perspectives d'augmentations des dividendes des actions ? Est-ce bien nécessaire de vous le demander ? L'équité tant promue par vos lignes managériales fait écho de « fais ce que je te dis, mais ne fais pas ce que je fais ».

Les employeurs veulent chambouler tout notre système de classification/rémunération dans la négociation en cours à la branche. Ils considèrent qu'il y a trop de repères de classification (nos GF actuels). Ils proposent 6 niveaux dénommés « classes » et la disparition des GF. Il n'y aurait plus beaucoup de possibilités de progresser en classification : par exemple, un agent embauché en Exécution pourrait passer toute sa carrière dans la même classe (une seule classe prévue en collègue Exécution) : il n'aurait dans ce cas jamais d'augmentation de salaire liée à sa classification alors qu'il peut gagner aujourd'hui plusieurs GF.

Est-ce d'ailleurs déjà le cas au sein de GRDF ? Beaucoup de régions alertent sur le fait que les agents TG en place H du GF3 au GF7 ne peuvent plus évoluer lorsqu'ils sont en fin de plage, c'est-à-dire en GF7. Les Directions Régionales prétextent qu'il n'existe pas de poste de TG sénior afin de les faire évoluer sur une plage G GF7 à GF9.

Les employeurs sont logiques avec eux-mêmes : ils souhaitent développer les avancements au choix au détriment des autres sources de progression de salaire, plus collectives et plus objectives comme l'augmentation générale (SNB), ancienneté (pour l'instant, elle n'est pas remise en cause et sera étudiée lors de la 2ème phase de négociation), augmentations liées à la classification (reclassement, promotion).

D'où la revendication de la CGT de rebâtir un système de classification pour que les progressions de qualification, de savoir et de savoir-faire des agents durant leur carrière soient reconnues sur la base d'une méthode objective et apporte une progression régulière de la rémunération.

INTERPELLATION DE LA CGT AU CSE-C DE GRDF SUR NOS PRESTATAIRES

Et plus particulièrement chez LS SERVICE.

Après avoir décidé d'externaliser la pose des compteurs Gazpar pour GRDF et Linky pour ENEDIS, ces deux entreprises du secteur de la distribution de l'électricité et du gaz s'apprêtent à être complices de centaines de suppressions d'emplois dans nos entreprises prestataires telles que LS SERVICE. En réalité, dans les 3 ans à venir, ce sont 400 emplois qui pourraient être touchés par un PSE chez LS SERVICE et tout cela au nom d'un meilleur Service Public du gaz et de l'électricité.

Les syndicats CGT de l'Énergie vous appellent en tant que donneurs d'ordre ENEDIS et GRDF qui économise plus de 400 millions d'euros avec le projet Linky côté ENEDIS (chiffre issu du CSE-C). Cette somme doit retourner dans les mains de celles et ceux qui l'ont générée. Elle doit permettre le maintien dans l'emploi de tous ceux qui font encore aujourd'hui le Service Public du gaz et de l'électricité (releveurs de compteurs, poseurs de compteurs Linky et Gazpar, prestataires des activités cœur de métier d'ENEDIS et GRDF).

Chez notre prestataire SPIE, et tout particulièrement en région ouest, l'arrivée d'un nouveau directeur et DRH est synonyme de licenciements abusifs de salariés qui ont plus de 35 ans de service. Quelle honte et quelle misère sociale exécutées par la SPIE sous le regard de ses donneurs d'ordre dont GRDF fait partie.

La CGT alerte GRDF et ENEDIS qu'elle ne laissera pas réaliser ces massacres sociaux sans réagir et sans combattre dans l'intérêt collectif d'un service public de l'énergie au service de la nation pour l'intérêt commun.

Nous vous demandons dès à présent de vous engager par tous moyens dans le maintien de l'emploi des salariés concernés par ces PSE.

BILAN ET AVENIR DU SECTEUR ENERGETIQUE

La situation du secteur énergétique est au cœur de nombreux enjeux environnementaux, sociaux et financiers.

Les attaques et difficultés que connaissent EDF ou ENGIE sont révélatrices de l'incohérence des politiques menées depuis plusieurs années par les différents gouvernements sous la pression de Lobbyistes financiers.

Bilan actuel

- 🔊 Explosion des factures pour les clients avec dégradation de la qualité de services ;
- 🔊 Explosion de la sous-traitance et des suppressions d'emplois dans nos entreprises ;
- 🔊 Perte de pouvoir d'achat, non-reconnaissance des qualifications.

Avenir

Licenciement en juin des agents de GazelEnergie, vente à la découpe à Engie et menaces sérieuses sur emploi-salaire, amplification de la sous-traitance, et poursuite du démantèlement des emplois et filières industrielles Électricité et Gaz, avec délocalisation de nombreux emplois (commerce, production d'énergie, ingénierie), et baisse des rémunérations des agents avec notamment les négociations classification-rémunération de juin 2021.

Et bien sûr augmentation des factures avec la suppression des tarifs régulés et de la péréquation tarifaire pour gonfler toujours plus les profits de certains intérêts privés au détriment de l'intérêt général.

Alors, que dire à ce gouvernement qui est venu demander le 7 avril 2021 le soutien des Fédérations syndicales CGT, CFE-CGC, CFDT et FO pour défendre leurs projets de déstructuration de nos groupes au parlement Européen ?

La FNME CGT a bien sûr refusé de participer à la casse de nos entreprises de Service Public car d'autres décisions utiles à la nation et aux filières industrielles de l'énergie doivent être décidées.

La FNME CGT appellera dans les semaines et les mois à venir l'ensemble des électriciens et gaziers à se mobiliser pour leur emploi, leur salaire, leurs conditions de travail, le maintien de leurs activités cœur de métier, la défense d'un seul et unique service public de l'énergie au sein de deux entreprises nationalisées au service de la nation pour l'intérêt général de toutes et tous.

À Paris,

Le 22 avril 2021