

Actualités

- Négociation Classif-Rému
- Vente d'EQUANS

+info :

- Lire nos déclarations

Ordre du jour

- 1 Politique Sociale de GRDF
- 2 Résultats de l'enquête «C'est à Vous» 2021

1 Politique Sociale de GRDF (pour avis)

EMPLOI

Nous avons constaté une augmentation des effectifs dans les métiers du développement et de l'ingénierie due à l'essor des gaz verts, et une diminution des effectifs dans les métiers liés à l'intervention et la planification. Ces baisses mises en parallèle avec la forte hausse des effectifs dans le collège cadre nous interrogent sur l'avenir de GRDF et sa réelle volonté de conserver le coeur de métier.

Il en va de même pour les métiers «Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement» où l'on constate une baisse de 24 temps pleins alors que l'entreprise n'a de cesse de mettre en avant que ces domaines sont une priorité.

Nous avons comme l'impression que GRDF achève d'externaliser son savoir-faire gazier.

HANDICAP

Sur ce sujet très important, en 2020, GRDF n'est toujours pas à la hauteur de l'accord. La direction se cache derrière la crise sanitaire, derrière une différence de parcours professionnels des personnes en situation de handicap générant des différences salariales entre les travailleurs handicapés et les autres agents. GRDF ne compte d'ailleurs pas compenser les écarts. Cette attitude reste donc discriminatoire.

La direction invoque un futur accord pour nous faire croire que les choses vont s'améliorer !

RÉMUNÉRATION

Depuis 2018, nous constatons une recrudescence de mutations « à plat » et de changements de plage sans modification de GF. Selon la Direction, il s'agirait d'un des impacts du projet « je bouge » qui viserait à favoriser les mobilités et les évolutions dans la même plage.

En résumé, pour évoluer, il faudrait commencer par refuser une évolution salariale !

Contrairement à ce qui nous avait été annoncé l'année dernière, aucun dispositif n'a été mis en place pour limiter l'impact des rémunérations périphériques sur les plus petits GF. Certains agents feraient preuve d'un manque de motivation pour évoluer dans l'entreprise d'après la direction !!!

FORMATION

Sur ce sujet, **la Direction a botté en touche**, en nous indiquant que cela était hors sujet. Or cet item fait bien partie de la politique sociale de l'entreprise...



SITUATION COMPARÉE

L'égalité femmes/hommes est toujours mise à mal sur le bilan « situation comparée 2020 ». Pour exemple, **une seule femme fait partie des 10 plus hautes rémunérations de GRDF.**



GRDF n'a de cesse de diminuer les effectifs des fonctions support qui ont pour mission, entre autres, le recrutement. S'agissant des familles métiers où les taux de féminisation sont bas, notamment dans le technique, la Direction compte utiliser la mobilité géographique pour lisser les écarts entre les régions. En revanche, elle ne fait pas de lien avec la baisse des recrutements externes.

LOGEMENT

Le logement des agents devient de plus en plus problématique à GRDF, notamment avec la suppression de l'AIL.

Les référents logement régionaux ne sont pas connus des agents. De plus les dispositifs n'ont visiblement pas été assimilés par les managers puisqu'ils ne sont pas expliqués aux agents. **Les directions régionales ont un gros travail à faire sur ce sujet car les agents souffrent de mal logement, notamment dans les grandes métropoles ou les zones frontalières.**



Recueil de l'avis :
Négatif : CGT - FO - CFDT
Ne prend pas part au vote : CFE-CGC



+info :
• Avis motivé CGT

2 Résultats de l'enquête « C'est à Vous » 2021 (pour info)

Bien qu'on constate une hausse de la participation à l'enquête « C'est à vous », les résultats sont globalement en baisse.

Cette enquête doit permettre de mesurer le climat social de l'entreprise et les signaux envoyés par les agents ne sont manifestement pas bons. L'avenir professionnel au sein de GRDF et l'avenir même de l'entreprise sont les points les plus prégnants.

La Réglementation Environnementale 2020 y est certainement pour quelque chose. Mais ce n'est pas la seule raison contrairement à ce que veut nous faire croire la Direction... En effet, les choix gouvernementaux sur la place du gaz dans les logements ont mis à mal l'entreprise. Désormais dans l'imaginaire des Français l'usage de cette énergie serait interdit. Les dirigeants ont la responsabilité de cet état de fait, en ne partageant pas suffisamment leur combat pour défendre l'avenir et la place du gaz dans le mix énergétique français avec l'ensemble des agents et des usagers. Quelle est la véritable stratégie de l'entreprise ?



Cette enquête révèle que, contrairement aux managers et aux dirigeants, **43% des agents d'exécution ont un niveau de confiance particulièrement bas, notamment sur le manque de visibilité sur leur avenir professionnel.** Cela démontre que le partage de ces questions ne peut pas être uniquement porté par une communication digitale descendante. La Direction doit prendre en compte d'autres modes d'échanges, comme les réunions d'équipe.

Pour conclure sur cette enquête, le dossier évoque qu' « une minorité de collaborateurs déclare avoir été victimes de discrimination au travail ». Pour la Direction de GRDF, la minorité correspond à 649 répondants qui se sont déclarés avoir été victimes de discrimination au cours de la dernière année sur leur lieu de travail. **Pour la CGT, une seule personne victime est déjà trop. Alors 649, n'est pas tolérable !**

Ces situations génèrent des risques psychosociaux pouvant amener à des actes graves. La Direction doit en prendre la mesure. Sa responsabilité d'employeur est engagée et elle doit mettre tout en œuvre afin de faire cesser immédiatement toutes actions discriminantes révélées par cette enquête.

Les élus CGT du CSE C de GRDF restent vigilants sur cette question essentielle et invitent les agents à nous contacter pour organiser leur défense et faire cesser ces agissements qui n'ont pas lieu d'être dans notre entreprise !



+info :
• Lire notre déclaration

Prochain CSE Central
mercredi 15 décembre 2021



csec-grdf.fnme-cgt.fr



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF