



Mesures exceptionnelles à GRDF : la Directrice Générale joue avec les chiffres pour ne rien lâcher

Dans le cadre du préavis de grève, les Organisations Syndicales ont rencontré la Direction de GRDF ce lundi 10 octobre pour gagner des mesures exceptionnelles supplémentaires après la CPPNI du 6 octobre.

La Direction était dans une autre logique : annoncer qu'elle n'accorderait aucune mesure supplémentaire à celles de la Branche. En réalité, la Directrice Générale tente de nous imposer une fois de plus sa vision dogmatique de la non augmentation des salaires.

Pour s'en justifier, elle met en avant un discours mêlé de catastrophisme économique qui nous ferait presque oublier ces plus de 500 millions d'euros remontés à l'actionnaire en 2022. Qu'en sera-t-il pour 2023 ?

Le seul fait exceptionnel à mettre au crédit de la Directrice Générale est sa rapidité à communiquer pour éteindre la grogne sociale. C'est la preuve de sa fébrilité face à la mobilisation du personnel.

Dans celle-ci, elle met en avant que l'ensemble des mesures salariales 2022-2023 représente 10,76 % de son budget rémunérations.

Oui mais ... +10,76%? —

- ☛ 10,76% du budget des rémunérations ne signifie pas 10,76 % d'augmentation de salaire.
- ☛ Ce que réclame l'intersyndicale, ce sont des mesures exceptionnelles liées à l'inflation qui explose depuis mi-2021.

Décortiquons ce que la Directrice Générale prend en compte dans son calcul :

Ancienneté 2022-2023 (1,2 % du budget) et **augmentations individuelles 2022-2023** (3 % du budget) :

Elles récompensent ma fidélité à l'entreprise, mes résultats, mon acquisition de compétences et de qualifications, ma mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Ancienneté, Avancements au Choix et Reclassements n'ont pas vocation à combler la perte de pouvoir d'achat !

De plus, tous les agents ne bénéficient pas d'une de ces mesures chaque année.

Le taux de 1,5 % (AIC + Promotion en GF) obtenu en 2022 émane de l'absence d'accord et d'une DUE prise fixant celui-ci en-deçà de la proposition contenue dans l'accord qui était soumis à signature.

Nous notons qu'avant même l'ouverture de la négociation sur les mesures salariales 2023, la Direction affiche que ce taux sera conservé. La CGT s'indigne de cette négociation pipée d'avance.





SNB 2022-2023 (3,6 % du budget) :

Pour gonfler le chiffre, la Direction Générale cumule les années 2022 et 2023. Elle omet de préciser que dans le même temps l'inflation se situera aux environs de 10 %.

Prime Partage de la Valeur de 600 euros (2 %) :

Cette prime défiscalisée et exonérée de cotisations sociales est certes exceptionnelle mais la loi précise qu'elle ne peut pas se substituer à des augmentations de salaire. Elle aurait pu ne pas la verser aux agents statutaires et attribuer 1 NR car inexorablement ces 600€ manqueront en 2023.

Attribution de NR exceptionnels 2022 (0,2 %) ou autrement dit les « mesures bas salaires » :

Cette mesure est effectivement exceptionnelle mais elle ne concerne que 14 % des agents.

Retouche de grille 2023 (0,76 %) :

Elle complète la hausse de 2,3 % du SNB pour atteindre un plancher de 1040€ brut minimum d'augmentation en 2023. Autrement dit, les agents dont le NR est supérieur au NR 200 n'en bénéficient pas.

Si on récapitule, de 2021 à 2023 :

- ☞ L'inflation devrait augmenter au bas mot de 11,6 %
- ☞ Le SNB aura augmenté de 3,8 %

→ Soit un décrochage cumulé du SNB ces trois années de 7,8 % !



Non la CGT ne joue pas avec les chiffres !



Au vu du contexte actuel, la CGT appelle les agents de GRDF à s'inscrire dans les rassemblements organisés localement dès le 18 octobre.



Dans le cadre de l'intersyndicale spécifique à GRDF, nous nous inscrivons pleinement dans l'appel à la grève du 20 octobre prochain afin de rendre visible ce mécontentement !



D'ores et déjà, la CGT met en débat parmi le personnel la date du 25 octobre, jour de l'ouverture des négociations sur les mesures salariales.



csec-grdf.fnme-cgt.fr



[@CseCCGTGRDF](https://www.facebook.com/CseCCGTGRDF)



[@CseCCGTGRDF](https://twitter.com/CseCCGTGRDF)