



COMMUNIQUÉ



INTERESSEMENT 2023 : DES CRITÈRES INATTEIGNABLES QUI IMPACTENT LES RÉSULTATS

Les notifications d'intéressement viennent d'arriver dans vos boîtes mail. Comme chaque année, cela soulève son lot de questions auprès de nos représentants.

Tout d'abord, contrairement à ce que certains de nos détracteurs laissaient entendre pendant et au sortir du mouvement social qui a secoué notre entreprise en fin d'année 2022, ce dernier n'a eu aucun impact sur l'intéressement versé cette année.

Les objectifs ont été atteints à 88,2 % l'année dernière. Ils le sont à **86,05 %** cette année.

Une légère baisse est effectivement constatée mais on est très loin du cataclysme financier qui vous était vendu par celles et ceux qui tentaient de vous dissuader de vous battre pour vos salaires.

Le montant moyen de l'intéressement sur les résultats 2022 et versé en 2023 s'élève donc à 2.108 €.

Malheureusement, une fois de plus, de nombreux agents n'atteignent pas ce montant. La faute à une répartition semi hiérarchisée de la moitié de l'intéressement.

Autrement dit, plus je gagne, plus mon intéressement est élevé. Ce sont donc celles et ceux qui ont des bas salaires et qui ne perçoivent déjà ni RPCC, ni RPCM qui sont une fois de plus laissés à la traîne.

Rappelons que la CGT n'avait pas signé l'avenant à l'accord intéressement pour plusieurs raisons. Nous revendiquons :

- **Une augmentation significative du montant moyen de l'intéressement.**
→ La Direction et les OS signataires se sont entendues pour un passage de celui-ci de 2.400 à seulement 2.450 euros. Le compte n'y était pas.
- **Un passage de la formule P+I (participation + intéressement) à 15 % de la masse salariale.**
→ La Direction et les OS signataires se sont entendues pour un maintien à 8 %.
- **Des critères objectifs et atteignables.** Or, plusieurs d'entre eux ne nous semblaient pas atteignables et/ou pas à la main directe du personnel. En effet, un objectif doit être mesurable, atteignable dans un temps défini, compréhensible et compris de chacun. Ce n'est pas forcément le cas pour les objectifs de l'intéressement. On peut revendiquer et s'enorgueillir d'obtenir de la surperformance sur certains critères mais si la simple performance est entravée, il y a un problème.



Comment maîtriser le solde clients tous tarifs alors qu'il n'a échappé à personne que plus le temps passe, plus la place du gaz en France est fortement menacée par des **causes exogènes** (RE2020, politique pro-électricité du gouvernement...). Comment demander à nos développeurs de promouvoir le gaz sans le soutien **d'Engie et de GRDF qui sont totalement absents des médias ou des écrans publicitaires pour promouvoir le gaz ?**

Comment faire évoluer positivement le taux d'utilisation de véhicules roulant au GNV dans la flotte interne de GRDF quand on sait que le **marché** de ce type de véhicules est **saturé** et que nous ne pouvons pas acheter n'importe quoi en termes d'ergonomie et de fiabilité ?



Concernant le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt, nous dénonçons depuis de nombreuses années le principe de la **double peine** : aux impacts professionnels, psychologiques et familiaux s'ajoute un impact financier personnel et collectif quelles que soient les causes et les conséquences de l'accident.

Qui s'est déjà vu expliquer par son management ce qu'est le Résultat Opérationnel Courant (ROC), comment il est calculé, comment les actions et les résultats de chacun d'entre nous le font-ils évoluer ?

A part quelques initiés, personne ne sait ce qu'est le ROC.

S'agissant du taux de dommages aux ouvrages avec fuite sur ouvrages enterrés, rappelons qu'une grande partie des travaux est désormais confiée à des **entreprises prestataires**. Nous devons certes veiller au maintien à jour des plans et au professionnalisme de la maîtrise d'ouvrage mais, in fine, c'est le prestataire qui réalise.

Quid des économies réalisées par l'entreprise ?

L'année dernière, dans notre communication sur l'intéressement et la participation, nous affichions les économies réalisées par l'entreprise sur la redistribution de ces primes : 42,6 millions d'euros en deux ans.

Cette année encore, certains objectifs ne sont pas atteints. L'entreprise économise donc 4 millions d'euros par rapport à l'enveloppe prévisionnelle.

Cette économie atteint presque 10 millions d'euros si on y intègre la surperformance.

45 À 50 MILLIONS D'EUROS ÉCONOMISÉS EN TROIS ANS PAR GRDF ET QUI NE VOUS REVIENNENT PAS.



csec-grdf.fnme-cgt.fr



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF

2/2