



## Déclaration Liminaire FNME CGT CSE-C DE GRDF

23 mai 2024

Le 14 mai dernier s'est tenue la seconde séance de négociation de branche sur la modernisation de la grille de rémunération des salariés des IEG.

Pendant celle-ci, les employeurs ont transmis un projet d'accord et ont présenté en préambule une comparaison des budgets alloués aux augmentations salariales avant et après l'accord de 2006 (mise en place des « ½ NR »).

Leur objectif est de convaincre qu'avoir diminué la valeur des NR n'a pas fait baisser la taille du gâteau des avancements à distribuer.

Mais on peut faire dire ce que l'on veut à des chiffres et la FNME CGT n'est pas dupe. Nous avons rappelé que si les budgets paraissent stables, cela est surtout dû à certaines mesures particulières introduites dans les accords Mesures Salariales, notamment à la suite de conflits ou pour tenter de répondre à l'inflation.

A date, les propositions des employeurs de la branche sont :

- Formule de calcul de la rémunération inchangée ( $SNB \times (1 + MR) \times (k/100) \times a$ ) ;
- Suppression des NR ;
- Maintien des GF avec augmentation de 4,6% par reclassement ;
- Maintien des coefficients hiérarchique (k) mais le pourcentage entre chaque pas n'étant plus lié au NR passerait en moyenne à date de 2,3% à 0,1% ;
- Introduction d'un minimum d'augmentation individuelle au choix. Lors de la négociation les employeurs sont passés de 1% à 1,5% ;
- Modification des plafonds des butées de rémunération par collège. Les butées actuelles du coefficient hiérarchique (k) de la grille seraient revalorisées de 4,6% ;
- Création d'un nouvel échelon d'ancienneté (a) : échelon 13 pour la 38<sup>e</sup> année majoré de 1,15% ;
- Création d'un salaire mensuel IEG égal au SMIC +2%. Si le SMIC passe au-dessus du niveau de grille, augmentation automatique pour l'agent en question de + 2% ou moins s'il a eu un effet avec son échelon ;
- Des indices de niveaux d'embauches (A la place du NR ce sera le coefficient hiérarchique) ;
- Reconnaissance de l'expérience professionnelle par la possibilité d'embaucher avec un échelon supérieur ;
- Revalorisation de l'astreinte (Base échelon 1 à échelon 4).

Pour la FNME-CGT, ces propositions sont loin d'être à la hauteur des attentes des salariés et nous sommes loin du compte. Nous avons toujours été clairs sur ces revendications : la FNME-CGT n'engagera pas sa signature sur un accord où seuls les employeurs sortiraient gagnants.

Quelles sont les garanties pour les salariés ? À ce stade, nous ne les voyons pas.

Les négociateurs CGT iront chercher leur mandat auprès de leurs syndicats territoriaux.

Madame la Directrice, GRDF a affiché ces dernières années une performance financière solide soutenue par une demande stable de gaz naturel. Les revenus de GRDF proviennent principalement des tarifs de distribution du gaz régulés par la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE). Cette régulation assure une certaine stabilité financière. Elle permet également à l'entreprise de planifier ses investissements à long terme mais aussi de faire remonter d'importants dividendes aux actionnaires.

En 2023, GRDF a intensifié ses investissements dans le développement de solutions pour intégrer davantage de gaz renouvelable, comme le biométhane.

La transition vers les énergies renouvelables et les objectifs de décarbonation imposent des transformations profondes dans le secteur du gaz. GRDF doit ainsi investir dans des technologies innovantes pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de méthane. D'où très certainement le nouveau projet d'entreprise que vous allez nous présenter. Et justement, en parlant d'innovation, comment ce fait-il que GRDF ne soutienne pas le projet pyrogazéification de la centrale de Gardanne ? Serait-ce parce que ce projet est initié et soutenu par la seule CGT ?

L'entreprise vise à augmenter significativement la part du biométhane injecté dans le réseau de distribution.

Pour les économistes, le futur de GRDF est étroitement lié à l'évolution des politiques énergétiques et aux avancées technologiques. La capacité de l'entreprise à innover et à s'adapter aux nouvelles exigences du marché sera déterminante pour sa pérennité et sa croissance. En conclusion, GRDF se trouve à un carrefour stratégique.

Pour la FNME CGT, sans l'investissement quotidien et la volonté déterminée des agents de GRDF, vous n'y arriverez pas. Encore faut-il pour cela qu'ils aient confiance en l'avenir de l'entreprise et faut-il également que l'entreprise sache les fidéliser. Nous nous demandons comment vous allez y arriver quand on connaît les annonces sur la masse salariale lors du CA de GRDF.

Nous serons attentifs à vos réponses que nous ne manquerons pas de relayer auprès des agents de GRDF.

Pour conclure, Madame La Directrice, Monsieur Le Président, hier matin nous sommes allés à la rencontre des agents parisiens sur le site de l'AI Saint Ambroise dans le 11<sup>ème</sup> arrondissement.

Nous avons pu échanger avec l'ensemble des agents, y compris la ligne managériale, sur différents sujets dont les négociations en cours sur des revendications légitimes liées aux JO ainsi qu'à la vie chère sur Paris. Actuellement, nous constatons trop peu d'avancées et celles proposées ne sont pas à la hauteur des contraintes.

En effet les agents parisiens demandent une prime de 200 euros brut mensuelle pour tous les agents tous collègues confondus pour palier la vie chère et une prime exceptionnelle de 4000 euros brut pour tous les agents tous collègues confondus pour l'investissement et l'engagement liés à la période des JO.

Les agents parisiens veulent être présents durant cette période, s'investir, voire même renoncer à leurs congés d'été mais à la condition qu'ils soient indemnisés à la hauteur de leur engagement.

Nous resterons attentifs aux conclusions qui seront données à ces négociations.