



CSE-C du 21 novembre 2024

Politique Sociale GRDF

Avis motivé FNME-CGT

Depuis des années, les batailles menées par la CGT et les salariés dans les entreprises ont fait et continueront de faire évoluer les mentalités dans le monde du travail. Toutefois certains écarts restent à résorber en termes d'égalité entre les femmes et les hommes non seulement au niveau salarial, mais aussi au niveau des conditions de travail et de l'accès à la formation à GRDF.

Nous rappelons que notre délégation est très attachée au fait que tous les moyens soient mis en œuvre pour promouvoir et féminiser les métiers techniques. L'alternance est une des pistes à envisager au travers de partenariats avec des écoles et des rectorats pour mettre en place des sessions de formation gazières spécifiques.

La formation tout au long de la carrière doit bénéficier à l'agent et lui permettre d'acquérir des compétences reconnues par GRDF.

Sur le volet inclusion des agents en situation de handicap, la CGT alerte la Direction sur le fait qu'elle rencontre des difficultés en région avec les directions locales quant à l'application de l'accord signé par toutes les organisations syndicales en octobre 2023.

En effet, sur ce sujet, l'ambition louable affichée par la Direction nationale n'est visiblement pas partagée au niveau local. C'est le cas, par exemple, de l'aménagement des sites en cours de construction pour lesquels l'inclusion des personnes en situation de handicap est difficilement prise en compte.

GRDF doit faire preuve également d'une démarche volontariste dans sa politique d'embauche de salariés en situation de handicap et non "s'arranger" de la possibilité offerte par le législateur de pouvoir compter un agent TH de plus de 50 ans pour un agent et demi.

Concernant l'Emploi, la CGT regrette que le rapport de l'expert ne prenne pas en compte le dernier plan emploi mis à jour en Octobre et souhaite la mise en corrélation des enjeux de transmission des compétences avec le Plan de Développement des Compétences.

Nous avons également exprimé nos craintes au sujet d'une dégradation inéluctable des conditions de travail des agents et des RPS qui pourraient être prochainement en augmentation avec l'application du nouveau Plan Emploi.

Une analyse plus précise doit être partagée en CSSCT-C sur l'absentéisme et l'accidentologie afin de présenter aux élus les actions spécifiques mises en place pour inverser la tendance croissante actuelle.

Concernant le logement, la Délégation CGT a déploré qu'aucune communication n'ait été faite sur l'arrêt de l'aide "Mobili Pass". En effet, trop peu d'agents bénéficient des différents dispositifs faute de les connaître. L'adage dit que l'ignorance est une bénédiction. La Délégation CGT pense que les conquits sociaux ignorés par les agents sont des bénéfices pour les actionnaires.

Nous avons signalé qu'il y a eu une certaine opacité et un manque d'échanges avec le représentant de la Direction sur le sujet des rémunérations.

La CGT demande que les Directions présentent à minima les parts fixes des 10 plus fortes rémunérations des cadres dirigeants.

De plus, une directive européenne sur la transparence des rémunérations a été adoptée en mars dernier. Elle va imposer aux entreprises de nouvelles règles et doit être transposée dans le droit français d'ici juin 2026.

L'objectif est clair : plus de transparence pour garantir une meilleure équité salariale.

Là où certains estiment qu'il faut censurer les organisations syndicales sur leurs communications après les CSP pour entretenir l'opacité, il serait plus judicieux de commencer s'adapter aux futures évolutions réglementaires.

Pour toutes ces raisons, la Délégation FNME CGT a émis un avis NEGATIF sur la politique sociale de GRDF.