

## **Résolution au CSEC de GRDF sur le point numéro 2**

### **Projet d'évolution de la Prime Mobilité**

### **Séance du 23 janvier 2025**

Les élus au CSEC de GRDF sont consultés sur le Projet d'évolution de la Prime Mobilité pour avis aujourd'hui.

Comme tout dossier porté par la Direction, une discussion en amont doit être réalisée dans le cadre du dialogue social.

Concernant la FNME-CGT, nous vous avons rencontrés deux fois : le 12 novembre et le 16 janvier.

Lors du rendez-vous de novembre, vous avez présenté votre projet sans perspective d'y intégrer une quelconque revendication issue des Organisations Syndicales.

S'agissant de la rencontre du 16 janvier, nous avons déploré que la Direction ait déposé dans la BDES le mercredi 15 janvier le document lié à ce point à l'ordre du jour. C'est la preuve que la rencontre du 16 janvier n'ouvrait aucune latitude d'évolution de celui-ci.

En résumé, aucune des deux rencontres ne permettait des débats nécessaires à un dialogue social serein permettant la prise en compte d'éléments supplémentaires ou de revendications à intégrer dans une évolution de la prime mobilité.

Les points qui devaient être mise en avant :

- Le document ne mentionne pas d'étude d'impact social ou de retour d'expérience précis et chiffré non seulement sur l'attribution de la prime mobilité critère par critère depuis qu'elle existe mais aussi sur le profil des bénéficiaires actuels. Cela limite la capacité à évaluer si les modifications répondent réellement aux besoins des salariés et de l'entreprise.  
Nous demandons donc un bilan détaillé de la prime mobilité actuelle sur les années 2022, 2023 et 2024.
- De quelle manière les élus nationaux ou en région vont-ils pouvoir exercer le contrôle social inhérent à leurs mandats ?  
De fait, nous demandons un point annuel en CSEC et dans les CSEE sur la mise en œuvre de cette future prime.
- Bien que 8 « repères d'aide à la décision » soient mentionnés, l'absence de pondération ou d'application concrète peut entraîner une discrimination ou des inégalités dans le montant attribué à des salariés placés dans une même situation. Comment comptez-vous prémunir le personnel de ces inégalités de traitement ?
- Qu'est-ce qui justifie concrètement de fermer le dispositif pour les salariés issus d'autres entreprises des IEG que GRDF ?
- Il manque des précisions sur le périmètre d'application, notamment concernant les salariés de l'UMS.
- Comment comptez-vous précisément améliorer la mobilité à GRDF, notamment au regard du nombre de publications d'emploi sans candidat ?
- Puisque vous avez indiqué que la réalisation d'économies n'était pas le critère déterminant de ce nouveau dispositif, comment allez-vous réallouer les 6 millions d'économies visées par cette transformation ?
- Quels mécanismes seront mis en place pour garantir une cohérence nationale dans l'application de la PAM ?
- La réduction du budget annuel à 8 millions d'euros ne risque-t-elle pas de limiter significativement le soutien à la mobilité, notamment dans les territoires où le coût immobilier

est élevé ? Cette question est d'autant plus légitime que les budgets alloués aux régions seront limités.

- Comment justifiez-vous que certains agents puissent percevoir jusqu'à 50 k€ sans déménagement, alors que d'autres pourraient recevoir moins malgré un réel besoin financier lié à leur mobilité ?
- En cas de contentieux, quels recours seront offerts aux agents qui estiment avoir été lésés par le nouveau dispositif ?
- Si le dispositif actuel est jugé "non maîtrisable" financièrement, pourquoi ne pas avoir envisagé une meilleure gestion plutôt qu'une réduction drastique du budget ?
- Enfin, nous ne disposons que d'informations très générales et nous demandons donc la mise à disposition d'un éventuel projet de Décision Unilatérale de l'Employeur et de la note d'application.

Nous vous demandons donc de reporter le point à un CSEC ultérieur une fois que les réponses aux questions seront apportées auprès des délégation qui le demandent par cette résolution.