



Mesures salariales à GRDF : LA DIRECTION GÉNÉRALE PENSE EN AVOIR TERMINÉ

La négociation sur les mesures salariales à GRDF s'est poursuivie les 2 et 3 novembre. L'intersyndicale n'y a pas survécu. Quand la CGT a continué de porter le deuxième NR pour tous en proposant des adaptations en signe d'ouverture, les autres Organisations Syndicales ont choisi de l'abandonner au profit du taux d'AIC et d'une prime.

Pour mémoire, en ouverture de négociation, la Direction proposait :
1 NR pour tous au 1er janvier 2023, un taux d'AIC (avancements et GF) de 1 %, une prime d'environ 400 euros en décembre 2022 et l'application de la DUE sur les nouveaux niveaux de NR à l'embauche.

Les positions au soir du 2 novembre

DIRECTION

- 1 NR pour tous au 1er juillet 2022
- Taux d'AIC à 2 % (NR mobilité et rattrapage des nouveaux niveaux d'embauche inclus)
- Prime de 500 euros au 2^e trimestre 2023

CFE - FO - CFDT

- 1 NR pour tous au 1er juillet 2022
- Taux d'AIC à 2,3 %
- Prime de 1.500 euros

CGT

- 1 NR pour tous au 1er juillet 2022
- **1 deuxième NR en 2023 pour ceux dont le NR n'excède pas le NR 200**
- Taux d'AIC à 2,3 % *
- Pas de prime
- Attente des propositions d'Enedis concernant les agents mixtes des UON (environ 2.500)

* Hors NR mobilité, nouveaux niveaux d'embauche, handicap, éga-pro, astreinte.



Propositions finales de la Direction

DIRECTION

- 1 NR pour tous au 1er juillet 2022
- Taux d'AIC à 2,2 % (NR mobilité et rattrapage des nouveaux niveaux d'embauche inclus)
- Prime de 1.000 euros versée en mars 2023
- Application de la DUE sur les nouveaux NR à l'embauche au 1er septembre 2022

Rappel de la DUE sur les nouveaux NR à l'embauche :

Sans diplôme : NR 50 Bac : NR 70
CAP/BEP : NR 60 Bac + 2 : NR 100

- Reclassement automatique pour les agents dont le NR est inférieur au nouveau niveau d'embauche correspondant à leur propre diplôme.
Exemple : un agent embauché avec un bac et aujourd'hui en NR 60 sera automatiquement reclassé en NR 70.
- Pas de reclassement automatique pour les agents dont le NR sera déjà au nouveau niveau d'embauche ou juste au-dessus. Une validation managériale sera nécessaire.

Pour les négociateurs de la CGT, les mesures collectives proposées par la Direction et les autres Organisations Syndicales ne permettent pas de compenser les 12 % d'inflation 2021-2023 même avec les mesures de branche.

La Direction vous annoncera qu'elle consacre 13,3 % de sa masse salariale à ces mesures en 2023. En réalité, **les mesures collectives et pérennes** qui s'appliqueront à tous les salariés représentent **moins de 6,5 %**.

Certains vous vendront probablement cet accord en mettant en avant que 3.000 NR de plus ont été gagnés par rapport à l'année dernière pour un total d'environ 10.500 NR.

Il faudra bien mesurer plusieurs choses :

- Ce volume de NR correspond à des **mesures individuelles et non collectives et donc soumises à validation hiérarchique**.
- Les NR seront aussi distribués sous forme de GF (50 %).
- Ils seront également utilisés pour la mobilité (environ 2.400 NR), le rattrapage des NR à l'embauche (environ 1.600 NR), mais aussi pour le handicap, l'éga-pro et l'astreinte. Potentiellement, certains agents auront même plus d'un NR.

Au final, combien d'agents sur les 11.500 que compte l'entreprise en bénéficieront ?

On est loin d'un deuxième NR pour tous ...

