



Montreuil, le 30 mars 2017

N/Réf. : IEG/JPS/FT/NP/2017-93

Monsieur Edouard SAUVAGE
Directeur Général
6 RUE CONDORCET
75009 PARIS

Objet : **Situation sociale à GRDF**

Monsieur Le Directeur Général,

Comme suite à notre dernière rencontre, nous revenons vers vous afin de formaliser nos propos.

La contestation sur la non-prise en compte de l'augmentation du Salaire National de Base pour 2017 à la CPB, inédite d'ailleurs depuis 1946, s'est traduite par une mobilisation significative dans notre entreprise.

Nous attirons votre attention sur le niveau et les formes d'actions menées qui illustrent une situation sociale dégradée à GRDF et une forte exaspération des travailleurs : c'est du jamais vu depuis 2009.

Le dossier national "SNB" qui focalise l'attention et reste prioritaire ne peut à lui seul expliquer une telle situation. Il est évident que les attentes des salariés de GRDF portent sur des revendications propres à leur entreprise qui enrichissent et alimentent la contestation générale.

Lors de la rencontre du 20 mars dernier avec les 4 DSC de GRDF, nous pensions que suite aux annonces faites côté ENEDIS, vous auriez des annonces à nous faire dans l'intérêt des travailleurs. Or, dès l'ouverture de cette réunion, vous nous annoncez le 0% d'augmentation du SNB en évoquant la situation financière catastrophique d'EDF ! Vous ne nous ferez pas croire que, seule, EDF aurait imposé le 0,0% d'augmentation du SNB pour 2017 à l'ensemble des employeurs des IEG !

Vous en avez profité pour recycler une décision d'entreprise en transformant généreusement un supplément d'intéressement moyen de 300 € pour solde de tout compte.

Or, en fin de semaine dernière, le Président d'EDF annonce une prime de 600 € à tous ses salariés ! De son côté, ENEDIS, lui, annonce 400 € de prime pour tous les travailleurs, plus 1 650 NR, plus 300 embauches supplémentaires et un taux de RPCM qui passe de 4 % à 6 %. Y aurait-il une discrimination entre les salariés du service commun en fonction de leur entreprise ?

Cerise sur le gâteau, M. le Directeur Général, les travailleurs des DR et des DCT ont reçu le message du Président d'ENEDIS. Quel talent dans la communication ! Tous devraient toucher 400 €. Seulement voilà, pour les salariés des DR, des DCT et du Service Gaz, c'est assez simple, vous avez décidé : ce sera ZERO !

Et pour couronner le tout, la rencontre du lundi 20 mars en fin d'après-midi n'a rien donné ! Cette convocation avait pour objectif de nous confirmer qu'il n'y avait rien à nous communiquer !

Nous avons maintenant la traduction de ce que signifient réellement "La GRDF attitude" et "Le dialogue social autrement".

Nous ne sommes pas surpris. Nous avons eu l'occasion ces derniers mois de vous alerter à de nombreuses reprises et de vous faire des propositions de mesures concrètes à mettre en œuvre pour retrouver un climat serein.

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES

Nous constatons encore et toujours un problème d'autorité et de gouvernance dans notre entreprise, avec le développement du discours dans certaines Unités, non seulement en décalage avec les positions politiques que vous avez prises mais en plus orientées vers une lutte contre la CGT et ses militants.

D'ailleurs, au-delà des dossiers de portée nationale, nous devons malheureusement constater l'incapacité de la plupart des Directions d'Unités à mener un dialogue construit avec nos équipes et, surtout, leur absence de volonté de répondre aux cahiers revendicatifs locaux.

Cette attitude est intolérable car il s'agit souvent d'apporter des réponses à des problèmes simples touchant à la vie quotidienne des salariés. Cela ajoute aux tensions et au malaise existant dans nos équipes. Mauvaise volonté dans le cadre de modes de management rétrogrades ou incompétences ? Nous ne saurions trancher.

C'est en tout cas extrêmement grave et préoccupant. Là encore l'analogie avec la situation de 2009 s'impose et nécessite, selon nous, une réaction rapide et ferme, faute de quoi nous pourrions être amenés à penser que ces modes de fonctionnement sont cautionnés, voire organisés. Nous ne saurions accepter une telle duplicité.

LA DISTRIBUTION : PARENT PAUVRE DES IEG, CA SUFFIT !

Les salariés de GRDF ne supportent plus d'être les "parents pauvres" des entreprises des IEG, que leurs métiers soient sous-valorisés en termes de classements et de salaires, alors même que GRDF profite d'une excellente santé financière grâce à leur travail et à leurs efforts successifs et récurrents d'adaptation à des nouvelles organisations, de nouveaux métiers, de nouvelles technologies.

La bonne santé industrielle de GRDF, ce sont les salariés ! Et ils n'ont pas la reconnaissance en rapport de leurs investissements !

Concernant les classifications rémunérations, elles ne correspondent plus avec l'exercice réel de leur métier et nous considérons qu'il faut ouvrir très rapidement une négociation afin de répondre aux légitimes attentes des travailleurs.

MOBILITE FREINEE PAR DES AVANCEMENTS OU RECLASSEMENTS

Cet état de fait doit être revisité dans le cadre de parcours professionnels mieux définis et de classifications mieux revalorisées, avec des règles sur la mobilité mieux établies et plus équitables pour les travailleurs.

L'organisation de notre entreprise doit également se stabiliser, ce qui implique une organisation à la fois ancrée sur nos missions de service public et sur une attention soutenue pour offrir des conditions de travail, des perspectives de déroulements de carrière et salariales optimales et pérennes dans le temps pour les travailleurs.

RÉINTERNALISATION ET PERSPECTIVES INDUSTRIELLES

- **La réalisation des activités à l'interne doit être la norme**, ce qui implique de réactiver partout et dès maintenant de leur réinternalisation, un combat réellement actif et sans faille pour éviter que GRDF ne soit dépouillée de nouvelles activités sources de développement et d'emplois, comme pour votre projet sur les DT DICT (projet XD), voire même dans le cadre du projet EOAI.

- **Le maintien des structures de proximité doit être réaffirmé** : condition de notre présence territoriale et de notre rôle social en termes d'aménagement du territoire, c'est aussi préserver le "vivre au pays" auquel sont attachés nombre de travailleurs.

POLITIQUE LOGEMENT

Le logement-transport constitue un élément déterminant du pouvoir d'achat pour les salariés. La part du logement dans les budgets familiaux n'a cessé de croître pour atteindre parfois des niveaux ne permettant plus à un jeune salarié d'exécution, et pas seulement dans les grandes agglomérations, de se loger. La baisse modérée depuis 2012 de la valeur de l'immobilier est bien loin de changer la donne.

La croissance importante des personnes vivant seules et/ou des familles monoparentales aggrave cette question d'accès au logement.

La FNME CGT considère l'urgence d'ouvrir une négociation d'entreprise sur l'ensemble de ces thématiques, avec une réelle volonté d'aboutir rapidement sur des mesures appréciables par tous les travailleurs.

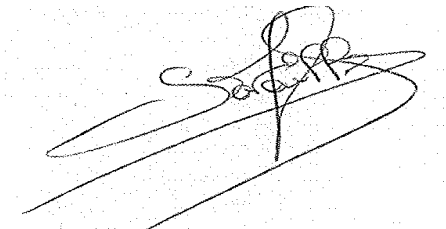
A défaut d'ouvrir cette négociation, la Direction porterait seule la responsabilité d'une situation sociale dégradée érigée en norme à GRDF et ses conséquences.

En conclusion, nous nous permettrons de vous rappeler, M. le Directeur Général, que lors de la réunion du 20 mars dernier nous vous avons demandé de recevoir une délégation de la FNME CGT sur l'ensemble de ces sujets et, à ce jour, nous n'avons pas de nouvelles.

Dans l'attente d'une réelle prise en compte de nos demandes,

Veillez agréer, Monsieur Le Directeur Général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le DSC CGT GRDF
Jean-Pierre SARAILLON



Pour la FNME CGT
Franck TRAVERSARI

