

M. Le Président,

Le 4 Mars s'est tenue une nouvelle Commission Paritaire de Branche (CPB) pour aborder l'agenda social de 2021/2023. Il est à noter que cette « CPB » est la dernière de l'histoire du dialogue social dans les Industries Électriques et Gazières ! En effet sous couvert d'un accord que FO Énergie a refusé de signer, la CPB se transforme en Commission Permanente Paritaire de Négociations et d'Interprétation (CPPNI) !

Lors de cette journée, les dossiers Handicap, Télétravail, Médecine Conseil - Contrôle, les Négociations sur les classifications / rémunérations et pour finir les négociations sur la sécurisation des parcours professionnels et mobilité ont été abordés.

Sur le Handicap, un sujet à part entière au niveau de la Branche. Outre, notre implication forte sur ce sujet, nous revendiquons depuis de nombreuses années que le sujet du Handicap entre dans le champ des discussions de la Branche pour aboutir à un accord de Branche. À ce jour, celui-ci n'est pas encore d'actualité mais nos interlocuteurs ont admis qu'il était nécessaire que la Branche s'empare du sujet. Tout reste à construire, mais nous sommes satisfaits qu'une porte se soit enfin ouverte sur ce sujet. Au sein de GRDF, notre délégation espère que l'Accord Handicap en cours de négociation ne sera pas moins disant que le précédent en cours au sein de notre entreprise.

Au sujet de la médecine conseil-contrôle et la santé au travail : la modification des textes statutaires concernant le rôle de la médecine conseil-contrôle et les obligations des agents statutaires en arrêt de travail ont déjà été débattus lors de l'année 2020. Une expérimentation étant en cours dans la région sud-ouest, nous vous demandons, M. Le Président que cette expérimentation nous soit présentée en CSE-C. Nous serons vigilants à préserver la santé de nos médecins, infirmières et infirmiers, déjà suffisamment touchés par la crise actuelle.



Sur la négociation Classification - Rémunération, nous constatons que notre système actuel est générateur de nombreuses inégalités qui justifient qu'on s'interroge sur son évolution. La plus symbolique étant que le niveau d'entrée dans la grille est inférieur au SMIC ! Anomalie qui est compensée par un recrutement en NR 40 ancienneté 4. Sans rentrer dans le détail, cet artifice a pour principal effet d'écraser la grille et réduire les possibilités d'évolutions salariales sur toute une carrière.

Mais avant de rentrer dans ce débat, il faut analyser les causes profondes. Le problème dans l'évolution de la masse salariale c'est qu'en à peine plus d'une décennie le volume d'augmentation de la masse salariale, décidé par les financiers de nos entreprises, a été divisé par deux.

La première des questions à se poser est donc : combien a-t-on à distribuer ? Nous considérons que ne pas se poser cette question fait peser l'échec sur une négociation qui se résumerait à : « comment distribuer moins autrement ». Plus que jamais la clef de la réussite de ces négociations

Rémunération – Classification, que nous souhaitons connectées, repose sur la capacité des employeurs à accepter la question d'une meilleure redistribution de la valeur créée. Il faut arrêter les plans d'économies qui pèsent sur le personnel !

Un peu plus flou sur la partie « Classification », quid de l'ancienneté, quid de la majoration résidentielle, ... ?

Enfin, la négociation « Sécurisation des parcours professionnels et mobilités ». Une négociation qui, sous couvert de modernisation de l'outil de branche (les entreprises gardant les leurs, le projet « Je bouge à GRDF »), permettrait de visualiser les emplois vacants et de postuler entre entreprises de la Branche en passant par une « simplification administrative ».

Comprenez principalement : suppression des modèles 6 et réduction de la transparence par le biais des Commissions Secondaires. Pour notre délégation, la modernisation du modèle 6 est nécessaire. Que cela passe par un outil dématérialisé, pas de problèmes, qu'on en modifie le contenu, pourquoi pas. Cependant la modernité de notre point de vue ne doit s'opposer aux besoins de transparence, d'égalité de droit et de contrôle social !

Dernier aspect de cet accord : la mise en œuvre d'un package supplémentaire de droits pour les agents qui seraient touchés par une fermeture de site liée à une décision politique comme la « transition énergétique ». Ce package ne concernerait que les agents qui au bout du processus de reclassement habituel en œuvre au sein de la Branche (Mutation fonctionnelle et/ou géographique, mesure de départs anticipés, etc.) choisiraient une « mutation hors Statut ». Parmi les mesures proposées, un symbole : la valeur de rachat du « tarif agent » !

Donc affaire à suivre (de près) !