

RÉMUNÉRATION ET AVANCEMENTS 2013

Après un simulacre de négociations sur les mesures salariales de branche, les employeurs ont pris une recommandation patronale fixant une augmentation du Salaire National de Base (SNB) de 0,8 % à compter du 1^{er} janvier 2013 alors que le projet de loi de finances prévoit une inflation de 1,75 % pour 2013. Cela se traduit par un écart de presque 1 % à la charge des salariés.

Chacun aurait pu espérer que les Directions d'Entreprises auraient pu compenser ce recul avec une dotation supplémentaire soit de reclassement, soit au niveau des Avancements au Choix.

Nous devons sans doute croire encore au Père Noël. Malheureusement, il en est tout autre. Il n'y avait rien à négocier sauf le 1 % complémentaire au titre de sa répartition.

C'est pour cette raison que FO Énergie et Mines n'a pas apposé sa signature sur le document proposé. Notre Entreprise avait l'occasion de présenter un plus aux salariés permettant ainsi de reconnaître le travail et la fidélité à l'Entreprise. C'est tout de même eux qui contribuent à améliorer l'image de GrDF vis-à-vis de l'externe.

La Direction GrDF a pris une décision unilatérale pour l'attribution des avancements 2013.

Pour terminer, FO Énergie et Mines participera à l'action du 5 mars prochain.

Cette journée doit exprimer un refus de l'austérité et de la flexibilité ; l'exigence de réponses nouvelles pour les droits sociaux, l'emploi, l'augmentation des salaires et des pensions.

ÉPARGNE SALARIALE

La Direction de GrDF vient de rédiger un livret qui sera mis sur le site « anatole » dans les jours prochains afin de donner un maximum d'infos sur l'Épargne Salariale à tous les nouveaux arrivants, en conformité avec la loi.

FO Énergie et Mines constate que la Direction donne cette information au moment où les augmentations de salaire sont inférieures à l'inflation, et que les taux d'avancements et de reclassements sont identiques à 2012.

Bien que ce document sans doute utile pour tous les nouveaux arrivants dans l'Entreprise, le DSC de GrDF estime que cette information doit être transmise à tout le Personnel bien que la conjoncture économique ne s'y prête pas.

Sur le schéma page suivante, vous retrouvez les trois faits générateurs de l'épargne salariale dans les IEG.



Bernard GEGOUT
Délégué Syndical Central GrDF
Tel : 07 60 43 50 92
Email : bernard.gegout@grdf.fr

GPEC à GrDF

Ce dossier revient enfin dans le giron de la discussion avant d'en avoir une présentation définitive courant juin.

Suite à la 2^{ème} rencontre avec la Direction, nous avons eu enfin un 1^{er} document que nous avons commencé à comprendre et à amender afin de le faire évoluer.

La délégation FO Énergie et Mines a développé de nombreux points sur la forme du document notamment sur :

La notion d'acteur concernant les salariés.

Le fait de ne pas voir apparaître dans le document un chapitre sur la gestion de la GPEC dans le service commun.

Le fait que la vision Nationale de l'emploi reste une vision macro, et que les 8 régions auraient du être impliquées dans ce projet.

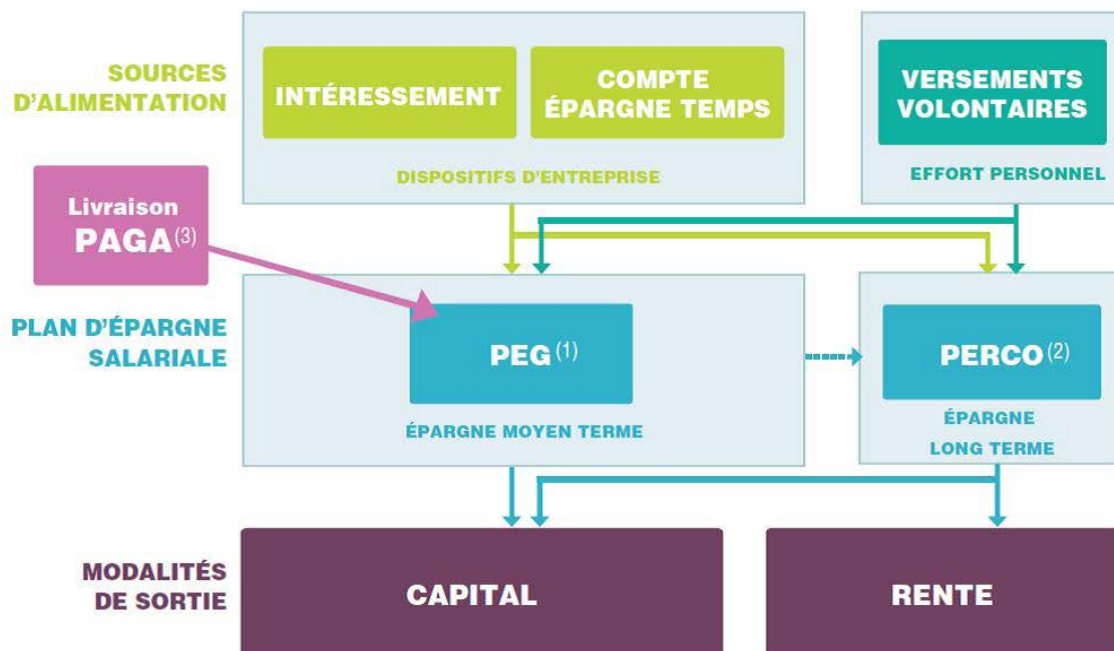
Que la ré-intégration de personnels issus d'autres entreprises du groupe soit suivit de façon systématique pour éviter un rejet par les effectifs en place, et maintenir un climat social de qualité.

Pour FO Énergie et Mines, toutes les propositions d'amendements dans le texte, imposent une réflexion et imposent des réponses de la part de la direction.

Il est convenu qu'une éventuelle rencontre nous permettra de finaliser l'analyse du document, et de connaître la position de la direction sur sa volonté d'amender ou pas le texte proposé.

FO Énergie et Mines constate que l'accord GPEC est réalisé autour du projet d'entreprise de GRdF, c'est l'argument principal qui fut exprimé par la direction.

Schéma épargne salariale



-----> Transferts

- (1) PEG : Plan d'Épargne de Groupe
- (2) PERCO : Plan d'Épargne Retraite Collectif
- (3) PAGA : Plan d'Attribution Gratuite d'Actions