



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GE Grid Solutions
Section de Montpellier

Le 8 mars 2022

Informations

Veillez trouver ci-dessous un point sur les actualités et négociations en cours au sein de Grid Solutions SAS.

1. NAO locales 2022

La première réunion pour les Négociations Annuelles Obligatoires locales a eu lieu le vendredi 25 février.

Lors de cette réunion, la Direction nous a présenté un bilan des mesures 2021 :

Salaires de base au-moins égaux à 105% des minimas CCN métallurgie	242 829€ versés pour 55 salariés
Indemnité télétravail (prime de 150€)	57 225€ versés pour 245 salariés
Prime inflation (salaire inférieur à 2000€ nets mensuel : Prime de 100€)	2 200€ versés pour 22 salariés
Prime mariage/PACS (prime de 500€)	6 500€ versés pour 13 salariés
Forfait Mobilités Durables (comprenant IKV)	6691,89€ versés pour 36 salariés
Transport en commun (abonnements) (Prise en charge : 70% de l'abonnement)	3 347,88€ versés pour 17 salariés
CESU (Prise en charge : 33%, avec un montant maximum de 1000€)	34 563€ versés pour 112 salariés

La Direction a indiqué qu'elle n'avait pas de budget pour la politique salariale, mais qu'elle comptait faire des actions sur la politique sociale et sur la qualité de vie au travail.

De plus, le site de Montpellier allant fêter ses 10 ans, des actions de modernisation du site seraient prévues.

Les NAO Centrales 2022 ayant été décevantes, nous espérons que cette année, la Direction locale serait plus généreuse que l'an dernier !

En effet, les salariés étaient en attente de reconnaissance.

La CFDT a envoyé les revendications suivantes à la Direction :

Rémunération

- Budget spécifique pour création d'un treizième mois chez SAM à l'instar de tous les autres établissements (pour tous les salariés de Montpellier éligibles),
- Versement d'une prime PEPA ou équivalente d'un montant de 1000€ (prime de motivation et retenir les salariés),

Politique sociale

Général :

- Congés exceptionnels pour événements familiaux : Un deuxième jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès d'un proche pour une distance supérieure à 200 km (400 km aller-retour) sur justificatif,
- Congé exceptionnel : Deux jours supplémentaires si catastrophe naturelle, incendie, inondation, effraction... au sein du domicile principal ou secondaire dans le but de gérer la situation soudaine,
- Possibilité de cumuler les jours enfants malade sur 3 ans,
- Reconduite des CESU pour un montant de 1000 €, préfinancé à hauteur de 60% par l'employeur, 20% par le CE et 20% par le salarié,
- Réévaluation du coefficient (revue des salariés non-cadres n'ayant pas eu de promotions depuis 5 ans),
- Participation à la mutuelle,
- Mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO),
- Réalisation par le service RH d'un entretien de gestion de carrière professionnelle pour chacun des salariés,

Qualité de vie au travail :

- Renouveler le mobilier : fauteuils, bureaux réglables en hauteur, cloisonner les open-spaces,
- Fournir une solution pérenne pour que les salariés puissent prendre des douches sur le site,
- Créer des espaces de travail collaboratif avec des ambiances différentes et apaisantes,
- Créer plus de bulles pour y effectuer des réunions à 1 ou 2 personnes,
- Réfectoire : Rénover le mobilier et la cuisine afin qu'il soit plus accueillant et pratique,
- Prévoir la possibilité de couvrir la terrasse afin qu'elle soit utilisable même par mauvais temps,
- Convertir des places de parking ou dédier une zone de détente : transats, parasols,
- Subvention du café par l'établissement,
- Création d'une salle de « sieste »,
- Création d'un terrain de pétanque,
- Création d'un espace avec des tables de ping pong,
- Création d'un stand de fléchettes,
- Mettre en place un partenariat avec un fournisseur de plats préparés (type Class'Croute) afin que des plats soient disponibles,
- Décorer les murs de manière chaleureuse (ex mur végétal, tableaux...),
- Améliorer les conditions de chauffage/climatisation sur les plateformes Agora 2,
- Limiter la réception de mails GE globaux non désirés où les salariés sont inscrits automatiquement,

Cohésion au travail :

- Renouveler les réunions du personnel avec déjeuner pris en charge sur le site (type brunch),
- Allocation d'un budget Cohésion (activités, séminaires, repas de service...) pour renforcer la motivation et cohésion d'équipe (à chaque Manager/chef de groupe),
- Ré instauration des cérémonies pour féliciter les succès (individuel ou d'équipe),
- Ré instauration de la soirée avec les salariés (validé lors des NAO 2021 mais non effectué),
- Mise en place du petit déjeuner offert par l'entreprise (fruits, café, viennoiseries...) une fois par semaine,
- Faire intervenir le coach sportif sur site pour faire du sport sur le parking et/ou à distance (validé lors des NAO 2021 mais non effectué),
- Instauration du « vis ma vie » entre services,
- Instaurer une journée « portes ouvertes » pour permettre aux familles de venir voir les salariés au travail (validé lors des NAO 2021 mais non effectué),
- Remise en place des journées « découvertes des métiers » (ex visite poste électrique ou entité GE) (validé lors des NAO 2021 mais non effectué),
- Création d'un espace type Forum où les salariés pourraient partager des problématiques métier,

Temps de Travail

- Prise en charge par l'entreprise de la journée du 15 juillet 2022,
- Indemnité déplacement, transports**
- Budget pour les mobilités douces, notamment pour récompenser les personnes qui ne prennent pas leur véhicule (trottinette...),
 - Accord vélo : Augmentation du plafond d'indemnité kilométrique annuelle : 500 eur,
 - Aide de l'employeur pour l'achat d'un moyen de transport respectueux de l'environnement jusqu'à 1000€ HT,
 - Création d'une indemnité kilométrique pour les salariés utilisant un transport individuel,
 - Ajout de prises de recharge électrique dans les sous-sols (auto et vélo) ou mise en place de prises de recharge électrique sur les parkings aériens,
 - Déplacements : En attendant la négociation centrale qui n'a pas encore abouti en 2022 :
 - Augmentation de l'indemnité journalière de base pour les déplacements à l'étranger :
 - Zone 1 : 25 eur
 - Zone 2 : 35 eur
 - Zone 3 : 45 eur
 - Augmentation de la valeur du non-respect du délai minimum de prévenance en cas de déplacement à l'étranger : 100 eur,
 - Intégration de la France dans la politique de déplacement,
 - Indemnité calculée dès le premier jour de déplacement,
 - Budget pour l'achat d'une valise pour ceux qui se déplacent régulièrement,
 - Pour les personnes susceptibles de voyager, obtention du titre prioritaire pour les compagnies aériennes régulières (sky priority...),
 - Pour les journées de travail, déplacement inclus, supérieur à 12h, le salarié pourra bénéficier de la demi-journée suivante pour récupérer

La deuxième réunion a eu lieu le vendredi 4 mars.

Malheureusement, les commentaires de la Direction sur les revendications des Organisations Syndicales n'ont pas été à la hauteur de nos attentes !

En effet, toutes les mesures salariales visant à motiver les salariés ou à améliorer le pouvoir d'achat ont été refusées en raison de la situation économique globale et de la situation de l'entreprise.

La Direction reviendra vers nous sur les autres mesures, mais voici un petit résumé :

Mesure	Réponse de la Direction
CESU	Volonté de renouveler les CESU avec la même subvention qu'en 2021 (33%, avec un montant maximum de 1000€)
Indemnité kilométrique annuelle	Pas de changement
Congé déménagement (résidence principale)	Volonté de mettre en place l'octroi de temps pour déménager (durée à définir)
Rénovation des douches	Sujet non prioritaire (2023 ?)
Renouvellement du mobilier	Etude en cours
Rénovation du réfectoire	Etude en cours
Améliorer la climatisation sur Agora 2	Etude en cours
Ajout de prises de recharge électrique dans les sous-sols (auto et vélo) ou mise en place de prises de recharge électrique sur les parking aériens	Etude en cours
Subvention du café	Refus car budget conséquent
Salle de détente	Retour attendu sur les propositions faites
Politique sociale	Retour attendu sur les propositions faites

Comme vous pouvez le constater, le bilan de cette deuxième réunion NAO locales est plus que décevant.

Les salariés subissent :

- un PSE qui s'est avéré inutile,
- une surcharge de travail,
- un manque d'effectif,
- un manque de reconnaissance.

A cela s'ajoute une crise économique qui ampute le pouvoir d'achat des salariés, qui est également impacté par l'obligation du retour sur site (trajet, essence...).

La CFDT doute fortement que seule une politique sociale axée sur les conditions de travail suffise à motiver les salariés de SAM et à les retenir dans l'entreprise !

La CFDT estime que les Directions Centrale et locale n'ont pas pris la mesure de la situation actuelle dans chacun des établissements et notamment de Montpellier.

Nous demandons que les propositions salariales soient étudiées à nouveau et que la Direction locale revienne à la troisième réunion du 21 mars avec de vraies mesures qui permettront de vraiment motiver les salariés de SAM !

A défaut, elle devra assumer le manque de motivation des salariés et la fuite des compétences, sans se cacher derrière les élus CFDT qui alertent et se battent au quotidien depuis des années pour défendre les droits et les intérêts des salariés de Montpellier !

2. Intéressement 2021

Les résultats de l'intéressement ont été communiqués lors du CSE du 17 février dernier.

Critères communs : max 2%	Critères locaux : max 4,3 %
<ul style="list-style-type: none">- La performance de développement durable « Kaizen Lean&Green » (valeur 1%) => : 1%- La mesure pondérée des accidents de travail (WDR< 310) (valeur 1%) => : 1%	<ul style="list-style-type: none">- EHS/ environnement : remontées spontanées (valeur 1.3%), réalisé 100% => 1.3% atteint- Taux impayés (valeur 1%) : réalisé 100% => 1% atteint- Taux de visites hiérarchiques (valeur 1%) : cible 32, réalisé 100% => 1% atteint- Taux de réalisation des entretiens annuels (valeur 1%) = réalisé 100% => 1% atteint
Résultats centraux : 2%	Résultats locaux : 4,3%

➤ Le résultat de l'intéressement 2021 est donc le maximum, soit **6,3%**

Il sera versé au plus tard le 31 mai 2022.

Si vous avez des questions sur les modalités de l'accord, il est consultable [ici](#).

3. Négociations Centrales en cours

En raison de l'actualité chez GE et du PSE, de nombreuses négociations centrales ne sont pas finalisées. Le calendrier social est assez intense pour vos élus.

Vous trouverez ci-dessous une mise à jour sur les négociations terminées, en cours et à venir pour 2022.

- **Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur le développement de la parentalité**

Cet accord vient d'être signé et il se situe dans le prolongement de l'accord du 7 avril 2015 sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et sur le développement de la parentalité établi au sein de la société ALSTOM GRID SAS.

➤ Il est disponible [ici](#).

En 2021, dans l'objectif de voir progresser l'indicateur écart de rémunération, la Direction de Grid a indiqué avoir alloué une enveloppe d'augmentation au mérite de 30 000 euros Bruts. Cette enveloppe devait récompenser au moins 20 femmes et notamment celles qui se sont impliquées et qui ont dégagé du temps en faveur du développement de la diversité au sein de leur établissement ou de l'entreprise.

Les augmentations de salaire ont été effectives sur les salaires de décembre 2021.

Pour information, les élus et les personnes bénéficiaires ont eu l'information a posteriori.

En 2022, les NAO Centrales ont acté la reconduction du budget de 0,03% de la masse salariale pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, permettant de valoriser les femmes qui ont eu un niveau de performance élevé ou qui se sont investies dans des initiatives en faveur de la diversité uniquement.

En effet, les élus ont fait remarquer qu'il était surprenant de remercier des salariés qui avaient fait du bénévolat par une augmentation de salaire.

- **Avenant n°1 de l'accord sur le droit syndical et sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de la société Grid Solutions SAS**
- **Avenant n°3 à l'accord relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economique au sein de la société Grid Solutions SAS**

➤ Ils viennent d'être signés et ils sont disponibles [ici](#).

- **Négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels :**

Les négociations continuent notamment sur la Réduction Progressive d'Activité (RPA).

- **Négociation sur le handicap :**

L'accord existant est arrivé à échéance. De plus, ce type d'accord n'est plus obligatoire.

Il a quand même été décidé de le renouveler étant donné qu'il est bénéfique pour les salariés concernés.

- **Elections des représentants du personnel :**

Les mandats ont été prorogés jusqu'en juin 2022, date des nouvelles élections.

Le protocole d'accord pré-électoral (PAP) sera négocié sur mars et avril 2022.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT si vous souhaitez des renseignements pour nous rejoindre 😊

- **Négociation sur l'intéressement 2022 :**

Cette négociation aura lieu sur avril, mai et juin 2022.

- **Négociation Qualité de vie au travail et déplacements :**

Ces négociations auront lieu sur les 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2022.

4. Procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions CSE et les comptes rendus des commissions sont disponibles sur la [GE box du CSE](#) :

Vous pouvez également y accéder via [BetweenUs](#).

Si vous ne voulez pas manquer l'actualité locale et centrale de Grid Solutions, nous vous invitons à vous inscrire par email, comme précisé ci-dessous :

Destinataire : giuseppe.albrizio@ge.com

Contenu du message :

Je, soussigné (Nom et prénom du salarié), donne mon accord pour recevoir les informations CFDT à l'adresse email suivante

En accord avec la RGPD, mes coordonnées ne seront pas traitées par la CFDT et mon accord concernant la réception des informations CFDT pourra être révoqué par simple mail à giuseppe.albrizio@ge.com

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT locaux pour toute demande de renseignement