



22 AOÛT 2023

LES LETTRES DES ADMINISTRATEURS SALARIES

Rte

ENTRE ÉDITO ET BILLET D'HUMEUR

RTE OU LE MONDE DE BARBIE!

Pourquoi un tel titre ? Le sujet est-il l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Non, mais nous aurons tout de même une expression sur ce dossier qui concerne la gouvernance et qui mérite de l'attention et de la vigilance.

Vigilance que nous devons aussi avoir pour ce qu'il se passe au sein de l'entreprise, sur l'ensemble de notre champ de « surveillances » en tant que membres du Conseil.

Vigilance sur les orientations économiques, financières, stratégiques, technologiques... Et leurs impacts sur la société RTE SA (en termes de finances, d'équilibres économiques, **mais aussi** d'images, d'attractivité, d'humanisme ou d'humanité...).

Vigilance sur les missions et activités de l'entreprise (OPEX et CAPEX), sur la bonne exécution du programme d'activités, des projets lancés, du plan d'investissements, du SDDR, sur les engagements pris par le Directoire. Donc **Vigilance sur le Service Public** "fabriqué" par RTE mais aussi au-delà, pour l'ensemble du secteur de l'Énergie, aux bénéficiaires des citoyens et des usagers, sur tous les territoires.

Mais surtout **VIGILANCE pour l'ensemble des salariés** de RTE, sans oublier ceux de nos fournisseurs. Cette vigilance se porte sur le sens au travail pour tous les métiers, pour tous les emplois, sur le FAIRE et les Savoir-faire, sur la SSQVT, les égalités (donc contre les discriminations), la rémunération, le respect des engagements « sociétaux » (accord Handicap, formation professionnelle...), du code du travail, de notre statut.

Au niveau du Conseil de Surveillance et de ses comités, lorsque le Directoire nous parle de la « vie à RTE », de la gestion de l'entreprise, nous n'entendons qu'une mélodie... Celle de la vie en ROSE... À croire que RTE serait le monde de BARBIE !

Force est de constater que **la réalité est bien différente**. Mais il ne s'agit pas de dire que celle-ci est entre gris clair et gris foncé. Dans les faits, cela dépend des dossiers, des emplois, des missions confiées, du niveau d'allégerance, de son degré de "collaboration"... La « couleur » de RTE ou la vision que l'on en a dépend de nombreux facteurs : de sa position dans la hiérarchie, de son collègue, de son établissement d'appartenance voire de sa direction. La réalité de cette "couleur" dépend aussi des "circonstances", de l'inflexibilité des Dirigeants, de l'écart entre la bienveillance affichée et la "dureté" des directions et de la ligne managériale... Les politiques RH à géométrie variable (malgré tous les engagements moraux et légaux en matière de non-discrimination) sont aussi des facteurs d'individualisation, de traitements à la "tête du client" sans justification, sans factuel ou avec exagérations...

Pour certains "collaborateurs", la vie professionnelle à RTE est teintée de rose. Pour d'autres, ce sont des couleurs chatoyantes différentes, du bleu ciel au vert clair, portées par des perspectives professionnelles, de la reconnaissance, une dose de "favoritisme"...

Mais pour de nombreux salariés, il y a aussi des couleurs plus ternes, du gris clair, du gris foncé... Et quelques "points" noirs que nous dénonçons !

Vu que la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) a été à l'ordre du jour de notre séance de juillet, **nous nous devons d'aborder ces zones "grises", ces "tâches" noires qui ternissent l'image idyllique que certains veulent donner à RTE.**

Rappelons que **le "SOCIAL" est un des piliers importants de la RSE**. C'est pour cela qu'en complément des indicateurs de la politique RSE de RTE, **nous ne pouvons masquer certaines réalités et mettre la poussière sous le tapis !**

Le choix des indicateurs est un "art" difficile... Et surtout un **"acte" orienté** en lien avec l'image que les dirigeants veulent donner de leur gestion.

Parmi les 17 indicateurs choisis, certains sont perfectibles, d'autres nous interrogent ou sont soumis à "discussions". Pour exemple, le taux de formation des salariés à la Loi SAPIN 2 est un indicateur de la RSE à RTE, **facile à valider mais fort éloigné d'une réelle RSE !!!**

Cet indicateur est bien réel, mais comme le sont quelques dossiers « sensibles », certaines « affaires ».

Nous avons déjà fait état de ces "faits divers" dans notre Lettre du 10/03/2023

En effet, **pouvons-nous parler de bonne gouvernance** lorsque les licenciements abusifs s'enchaînent (du jamais vu dans nos industries) avec comme point d'orgue l'affaire montée de toutes pièces de sabotage et de cyberterrorisme pour 4 salariés du GMR Flandre-Hainaut.

Mais nous n'oublions pas :

- une infirmière virée sans ménagement et sans motif valable à RTE Sud-Est ;
- un contrôleur de réalisation licencié sur la région Normandie-Paris ;
- 2 salariés en situations de handicap, pour lesquels la justice a tranché suite à leur licenciement ou mise à la retraite d'office, pour lesquels RTE ne respecte pas les décisions de justice en les laissant dans la précarité et la pauvreté ;
- une salariée en situation de handicap, travaillant depuis 14 ans pour RTE via une ESAT, licenciée pour avoir posté une lettre via le courrier de sortie RTE ;

fnme-cgt.fr

3 agents de la Maintenance en région parisienne, victimes d'une cabale organisée par quelques-uns, licenciés ;

des sanctions officielles et officieuses (absence de promotion, suppression de la RIP...), des dénigrements, les pressions inacceptables ;

un salarié du GMR Anjou accusé par RTE, convoqué au commissariat dans le cadre d'un mouvement de grève, mis sous pression sans fondement... et qui malheureusement a « craqué » et s'est suicidé !

et nous en oublions...

Toutes ces mesures disciplinaires disproportionnées, abusives, basées parfois sur des faits montés de toutes pièces relèvent-elles de la bonne gouvernance ?

Cette "gestion" de RTE est-elle digne en matière de RSE ? **Évidemment, NON !**

*

**

Dans l'affaire de "Valenciennes" le rendu du tribunal **fragilise** in-fine la gouvernance de RTE... **RTE ne sort pas grandi de ce procès.**

Dans le cas des salariés en situation de handicap, licenciés sans humanisme et sans humanité, les décisions de justice sont en défaveur de RTE. **Le 1^{er} juin 2023, la société RTE a été de nouveau condamnée par le Tribunal de Marseille** à réintégrer Martin SERRE. Et pourtant, les dirigeants, "droits dans leurs bottes", font fi de ces décisions, persévèrent dans les contestations.

Dans l'affaire de "COUDUN-TERRIER" (cabale organisée en 2021 par la direction avec comme finalité le licenciement de 3 agents, sanction décidée en "interne RTE"), **le Tribunal des Prud'homme a condamné, le 18 juillet 2023, la société RTE pour licenciement injustifié.** Cette sanction ultime ayant été de plus "validée" par la direction, au travers d'un réquisitoire à charges de la direction, basé sur des faits montés de toutes pièces et des témoignages contestables de quelques "collaborateurs".

Des dossiers qui s'accumulent, des condamnations qui reflètent une gestion contestable du Directoire.

Dans le domaine ENVIRONNEMENTAL (le E de RSE), au-delà des indicateurs triés sur le volet par la direction de l'entreprise, il y a des situations à risques ou des "SUE" (Situation d'Urgence Environnementale) qui sont parfois "négligées", masquées... Ces pratiques qui ne sont que "ponctuelles" et peu nombreuses, viennent néanmoins ternir l'image "verte" de RTE. **Heureusement qu'il existe des lanceurs d'alertes venant contrebalancer la posture de quelques "collaborateurs".**

Voilà quelques indicateurs réels de la politique de RTE en matière de RSE, qui nous conduisent à être **circonspects**, voire méfiants, vis-à-vis de la "belle" histoire que l'on nous "conte" en séance ou au travers des communications d'entreprise.



À SUIVRE:

- **ÉCONOMIE ET FINANCES**
- **RETOUR SUR LA RSE**
- **ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES : DÉVELOPPEMENT ET EXPLOITATION - MAINTENANCE RÉSEAU RTE**
- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
- **POINTS DIVERS**

ÉCONOMIE ET FINANCES

Où en sommes-nous par rapport au budget RTE approuvé pour 2023 ?

Même si nous avons droit à des actualisations, à une présentation des comptes à mi-année, nous privilégions une analyse pluriannuelle (à l'échelle du TURPE et du PMT). Les résultats financiers de RTE seront ceux de la fin d'année. Même si il ne faut pas délaissier le court-terme (surtout pour couvrir les besoins eu égard aux missions de Service Public de RTE, en renonçant le moins possible et en préparant l'avenir [recrutements, compétences, R&D, anticipations au travers d'opportunités...]), du point de vue "Économie et finances", nous observons plus le moyen - long terme.

Le cadre du TURPE 6 et sa régulation évoluent peu au cours de la période tarifaire.

Le tarif est construit pour créer du Résultat Net, qui se transforme à 60% en dividende pour les actionnaires... Sachant que la gouvernance particulière de RTE, soumise au Code de l'Énergie (découlant des Directives Européennes), fait que les actionnaires de RTE ont peu (ou pas) de pouvoirs (officiels) sur la création du Résultat Net. Au-delà de la "formule" tarifaire, la création de la Valeur Ajoutée est essentiellement portée par les SALARIÉS de RTE !

Quels constats pouvons-nous faire ?

→ Sur les périodes tarifaires précédentes, les résultats financiers ont crû... Et les dividendes ont explosé !

- **TURPE 3** (exercices 2009 à 2012) : 876 M€
- **TURPE 4** (exercices 2013 à 2016) : 1000 M€ (+14%)
- **TURPE 5** (exercices 2017 à 2020) : 1307 M€ **(+31% : une ouverture du capital "généreuse" se traduisant notamment par des dividendes "augmentés")**

Pour le TURPE 6, les 2 premiers exercices clos ont



déjà permis aux actionnaires d'enregistrer **688 M€** de rémunération immédiate (dividendes).

Le contexte est particulier (inflation, déstabilisation du marché de l'Énergie en lien avec la guerre en Ukraine...), il est difficile de faire des prévisions, malgré la compétence et l'efficacité des salariés de la Direction Finances.

Nous ne sommes pas inquiets pour les actionnaires, la **générosité** du TURPE 5 (et de la gestion faite par le Directoire) en matière de dividende se retrouve pour la période TURPE 6.

Par ailleurs, en complément de cette rémunération immédiate, au travers des investissements réalisés, la Base d'Actifs Régulés augmente ; donc **la société RTE prend de la valeur**, au bénéfice des propriétaires (actionnaire CTE).

Même si c'est le propre d'une entreprise de réseau d'avoir une base d'actifs importante, **le volume de la dette reste un point d'attention**, quand bien même sa gestion reste prudente (politique de financement). Nous demandons à être rassurés sur la maîtrise et sur la "viabilité" de cette dette sur le moyen et long terme.

Le TURPE 6 n'est pas un problème pour les actionnaires, c'est loin d'être le cas pour les salariés. Comme

nous avons été les seuls à le souligner, à l'issue de la délibération tarifaire prise par la CRE, la masse salariale attribuée à RTE est insuffisante pour être un gestionnaire de réseau "efficace". Il est désormais officialisé que le **SDDR** (Schéma Décennal de Développement du Réseau) **est limité et contraint par un facteur principal : la masse salariale**, donc les emplois qu'elle permet de recruter, sans oublier la reconnaissance nécessaire des salariés déjà présents dans l'entreprise.

Et pourtant, la comparaison des résultats 2022 par rapport aux prévisions inscrites dans la délibération tarifaire T6, démontre les économies réalisées par le Directoire sur les charges de personnels. Les économies réalisées oscillent entre 69 M€ (information du CSE-C) et 25 M€ (versus délibération tarifaire initiale et sans inflation).

Le Directoire se défend, tente de minimiser le volume

des économies réalisées. L'argumentaire principal est le recyclage d'une partie des économies, en termes de prévisions de recrutements supplémentaires sur 2023. De même, l'utilisation de cette cagnotte serait reportée à 2024 en fonction des négociations de branche et d'entreprise en lien avec l'inflation, celle-ci étant a posteriori prise en compte par le tarif, générant donc normalement de quoi répondre en partie aux négociations.

Ces économies sur les charges de personnels ne sont pas acceptables.

La cagnotte "remplie" par le Directoire au gré des circonstances de l'exercice 2022 devrait revenir aux salariés, dès 2023 ! C'est un principe de bonne et juste gestion que nous demandons !

Force est de constater que le Directoire est plus enclin à "piloter" les résultats financiers pour servir les intérêts des actionnaires que d'apporter des réponses pécuniaires aux salariés !

RSE

En complément de notre expression au travers de notre billet d'humeur, nous interrogeons la pertinence de certains indicateurs, ainsi que les cibles fixées pour ces derniers.

Pour exemple, en matière de handicap, le taux d'emploi direct est un indicateur RSE pertinent. **Mais la cible** fixée à 4,5% **l'est beaucoup moins !** L'objectif légal étant de 6%, le "taux cible" est donc largement inférieur et contraire à l'engagement des signataires de l'accord 2021-2023. Nous ne pouvons que déplorer **l'écart d'ambitions avec l'accord minimaliste signé et le grand écart avec la communication RTE sur la thématique du handicap !**

L'objectif pour 2021-2023

Les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que le taux d'emploi de RTE doit poursuivre sa progression, pour se rapprocher a minima du seuil fixé à 6% depuis la loi du 10 juillet 1987.

Sur certaines thématiques RSE, SSQVT, etc... RTE "se compare" en termes de résultats et d'indicateurs, notamment au sein du secteur des IEG, **quand cela**

"arrange". Ainsi le taux d'emplois directs "Handicap" d'ENEDIS, **6,56%** en 2022, **n'est pas pris comme "modèle" !!!**

Autre exemple, le taux de valorisation des déchets, indicateur pertinent mais dont la "cible RSE" fixée à 75%, pour 2025, interroge alors que les résultats des années passées oscillent entre 78 et 92%. La cible semble minimaliste... Pour "assurer" une bonne "notation" !?



"EN APARTÉ ÉLARGIE"

La RSE est déjà un concept ancien. D'un point de vue réglementaire ou législatif, c'est un peu plus récent si l'on se réfère à la Loi du 15 mai 2001. Mais nous pouvons affirmer que **la Loi de nationalisation de 1946**, établissant un monopole d'État sur les marchés de l'électricité et du gaz, **était une Loi embarquant une "sacrée" dose de RSE !** Comme d'autres secteurs ou entreprises nationalisés, les entreprises au Statut des IEG ont été des laboratoires d'avancées sociales et sociétales primordiales. La remise en cause de la Loi de 1946 du fait du diktat libéral et financier européen, voire mondial, les amoindrissements réguliers de notre statut au travers des interventions gouvernementales et patronales remettent en cause **cette RSE historique, qu'il faut faire vivre, améliorer, reconstruire...**

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES DÉVELOPPEMENT ET EXPLOITATION-MAINTENANCE RÉSEAU RTE

Le principe est d'accélérer le développement des infrastructures du réseau de transport d'électricité, en lien avec plusieurs lois "Énergies" et de "sécuriser" du point de vue juridique l'infrastructure existante. Nous souscrivons en partie aux objectifs recherchés, mais avec quelques points de vigilance.

Il ne faudrait pas que les évolutions législatives soient des "irritants", conduisant à une moindre acceptabilité de nos projets et de nos ouvrages et à une montée des oppositions de la part des tiers, citoyens et parties prenantes.

Vu le retard pris dans de nombreux domaines (production, adaptation des réseaux, R&D, gestion de la consommation) du fait de la libéralisation des marchés de l'Énergie et de l'inversion des priorités, nous sommes passés d'une vision commune et d'une gestion unifiée de Service Public allant du court au long terme, synonymes de planification, d'anticipation et d'économies d'échelle, à une vision purement financière et de court terme.

En ce sens, la meilleure réponse, en termes de planification et de développements des réseaux associés au mix de production nécessaire à la France, est **que les producteurs et les gestionnaires de réseaux travaillent, à nouveau, ensemble pour un optimum durable, pour le Service Public et pour répondre aux besoins.**

Le rapprochement "Production-Réseaux" est ainsi une réponse en matière de planification et d'accélération. De même, il faut éviter si possible que la production

et la consommation ne s'implantent n'importe où et sans concertation. L'aménagement du territoire est donc aussi un vecteur important de planification et d'accélération. Le travail en commun entre les entités « Productions » et le ou les agrégateurs de consommations est donc aussi une nécessité. L'intégration (en termes d'organisations d'entreprises et de chaîne de valeurs) est une évidence pour le bon fonctionnement des systèmes énergétiques et doit être le cœur en termes de solutions durables et efficaces.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En référence à la politique RSE, l'égalité professionnelle est "analysée" sur la base du respect de l'index "Égapro" institué par la Loi de 2018 et sur le taux de féminisation de l'effectif statutaire. La Loi est perfectible et minimaliste, elle excuse facilement les entreprises. Pourtant RTE se fixe une note de 93/100, objectif peu ambitieux. RTE souhaite rester dans la partie orange du camembert, celle représentant les entreprises devant produire des efforts !!! Avec une note inférieure à celles obtenues par ENEDIS, GRT Gaz, GRDF... À défaut de la note maximale de 100, une note "cible" à 95/100 serait un plus en terme de "challenge" !

Chaque cas est particulier et nous le savons il reste des situations discriminantes en nombre, avec des écarts, parfois élevés. Pour la plupart des "cases" (croisement macro des échelons d'ancienneté et du niveau de diplômes), les moyennes en matière de rémunération fixe, souffrent de peu d'écart entre les femmes et les hommes.

Mais malgré la "magie" des tableaux croisés gommant les individualités, nous constatons tout de même **un écart significatif en matière de NR pour 281 salariées comptabilisées dans le tableau.**

Ce sont des femmes, en fin de carrière (échelons 9 à 12) et ayant comme diplômes un BAC ou un BAC+2.

Ces inégalités, qui datent du "passif" et d'une époque "à dépasser" doivent être corrigées rapidement. **Tant que ces inégalités ne seront pas résorbées, le directoire ne pourra pas se gratifier ou se glorifier d'une gestion exemplaire sur le dossier.**

C'est pour cela que nous insistons sur l'attribution **d'un complément de masse salariale spécifique à une politique de résorptions des inégalités.**

Pour les niveaux d'études supérieures (BAC+3 à BAC+5), il n'y a pas de discrimination apparente, en matière de rémunération principale.

Par contre en matière de RIP, des écarts apparaissent.

Comme relevé par le Comité des Rémunérations et de la RSE, il existe un écart dans les GF les plus élevés, notamment le GF19, avec une différence de 17% en défaveur des femmes.

Dans son analyse, le Comité (dans lequel nous ne siégeons pas) fait abstraction ou oublie les petits salaires ("petits" GF).

Pourtant, l'écart, au détriment du personnel féminin, est bien plus flagrant : **30%** pour le GF5, **36%** pour



le GF6 !!!

Nous avons dû compléter l'analyse du Comité sur ce point et alerter en conséquence sur ces écarts à résorber.

La RIP est un outil discriminant et injuste dans sa mise en œuvre.

Pour atteindre une meilleure égalité, **la proposition de remplacer cette RIP par un 14^{ème} mois aurait le mérite de gommer en partie les inégalités !**

L'objectif du taux de féminisation est fixé par l'accord Égapro, il est de 23,5% pour fin 2023. RTE est une entreprise industrielle demandant des compétences techniques, secteur dans lequel le taux de féminisation est plus faible que pour d'autres secteurs d'activité. Néanmoins l'objectif semble atteignable car ces filières se féminisent. Bien que le contexte sociétal et l'évolution des mœurs, tendent petit à petit à donner aux femmes la place qui est la leur, d'égal à l'homme dans leur vie personnelle, mais aussi professionnelle, certaines conditions de travail, notamment au sein des métiers de la maintenance restent des freins. **L'éloignement régulier du foyer étant un irritant fort à prendre en compte.** Nous avons ainsi une pensée pour les compagnes des salariés éloignés de leur foyer du fait des déplacements. Compagnes, conjointes... qui souvent souffrent, par effet induit, de discriminations et d'inégalités... Une externalité induite par RTE, à compenser mais comment ?

Aucune donnée "statistique" n'est fournie par métiers. **Pourtant cela pourrait être utilisé pour mieux lutter contre les discriminations, de manière plus ciblée.** Cela pourrait être un révélateur d'inégalités entre les différents métiers de l'entreprise...

Outre la rémunération, la considération portée à la femme dans une entreprise passe avant tout par le respect qu'on lui porte, comme à tout autre salarié. L'accord mentionne des évolutions dans la lutte contre la violence sexiste ou sexuelle. Nous souhaiterions que les cas de harcèlement soient traités avec plus de transparence, que les salarié(e)s soient informé(e)s sur les « plaintes » qui auraient abouties, en respectant bien évidemment l'anonymat des protagonistes. Il est bien connu que la parole se libère plus facilement, lorsqu'on ne se sent pas isolé(e). L'affichage d'une politique de lutte contre le harcèlement ne suffit pas, encore faut-il prouver qu'elle est efficace.

À RTE, il est indéniable que des efforts sont faits pour améliorer les conditions de conciliation vie pro / vie perso des salarié(e)s. Toutefois, les chiffres révèlent que les femmes subissent encore des inégalités de traitement, et selon l'angle de vue, il est fort à parier

qu'elles sont accentuées par les inégalités entre métiers et entre positions dans l'entreprise. Double, voire triple peine !



POINTS DIVERS

L'augmentation de la rémunération de **9%** à partir de 2023 pour les membres du Directoire, votée à la majorité par le Conseil de Surveillance de RTE, a été approuvée (sans surprise) par le Ministre de l'Economie. **Pour mémoire, nous avons voté CONTRE cette augmentation** (cf. Lettre du 10 mars 2023)

VOS ADMINISTRATEURS SALARIÉS CGT

Christophe AIME
Laurence HOLDERLE



**NOUS VOUS SOUHAITONS
UNE BELLE FIN D'ÉTÉ ET
MÊME SI CELA PEUT SIFFLER
LA FIN DES VACANCES
ESTIVALES, UNE BONNE RENTRÉE.**