



## UNE ESCROQUERIE EN BANDE ORGANISÉE

Depuis le lancement de cette phase de « pseudo-négociation » sur les mesures salariales 2020, la direction de GRDF essaie de faire admettre aux représentants des salariés que les délibérations de la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) ont un impact sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Comme à l'accoutumée, à la suite des parutions de projet de délibération de la CRE qui fixe le niveau du revenu de GRDF (ATRD) pour les 4 années à venir, GRDF adopte une posture alarmiste visant une austérité salariale dont nous savons que la direction serait en définitive l'unique responsable.

Un bref retour sur la période récente, combiné à une analyse rapide du projet tarifaire, suffit à le démontrer :

- Rappelons en premier lieu que la direction de GRDF n'a pas attendu la délibération du régulateur pour décider une baisse de coûts de grande ampleur. Le COMEX n'avait-il pas, en effet, décidé dès le mois de février 2019, dans le cadre d'un plan dit « de réallocation de ressources » (que la délégation CGT du CCE s'était alors procurée), d'imposer aux directions nationales une réduction de coûts de -3,5 % en 2020 ? Il lui serait donc difficile au COMEX de se cacher, aujourd'hui, derrière une décision de la CRE pour justifier sa politique salariale.
- Souvenons-nous que GRDF s'était empressée de communiquer sur les impacts défavorables aux salariés d'une baisse de l'enveloppe des charges de fonctionnement allouée lors de la parution du précédent tarif. Quatre années plus tard, nous constatons que cette enveloppe n'a pas été totalement consommée et que les **70 millions d'euros d'écart se sont transformés en dividendes**.
- S'agissant des charges de personnel, GRDF a notamment **dépensé 80 millions de moins que la prévision tarifaire** et la trajectoire des effectifs a été systématiquement en deçà des hypothèses fixées par la CRE. **Dans le même temps 3,1 milliards de dividendes ont été reversés au groupe**, prouvant que l'entreprise sait s'aménager des marges de manœuvre quand il s'agit d'améliorer la rémunération de son actionnaire.
- En outre, la CRE considère que GRDF sur-rémunère l'actionnaire, et elle propose de baisser en conséquence le revenu de GRDF (ATRD) soit -1,8 % entre 2018 et 2020. Malgré cette baisse, nous avons du mal à nous émouvoir en apprenant que la rémunération du capital (actionnaires) resterait généreuse, à hauteur 675 millions d'euros par an.

Réduction des  
coûts  
-3,5 %  
pour 2020

Charges  
fonctionnelles  
70 millions €  
détournés en  
dividendes

Sur les 4  
dernières années  
3,1 milliards €  
versés en  
dividendes

675  
Millions €  
par an de coût  
du capital

Prévision CRE  
**+6,2 %**  
pour le fonctionnement  
dont charge  
de personnel

Plus précisément, les charges liées au fonctionnement de l'entreprise (parmi **lesquelles les charges de personnel**) sont quant à elles considérées en croissance par le plan d'affaires tarifaire. La trajectoire fixée par la CRE prévoit en effet une hausse de +6,2 % entre 2018 et 2020, soit près de 90 millions. **Aucune austérité en matière de rémunération des salariés ne saurait donc se fonder sur les orientations du régulateur.**

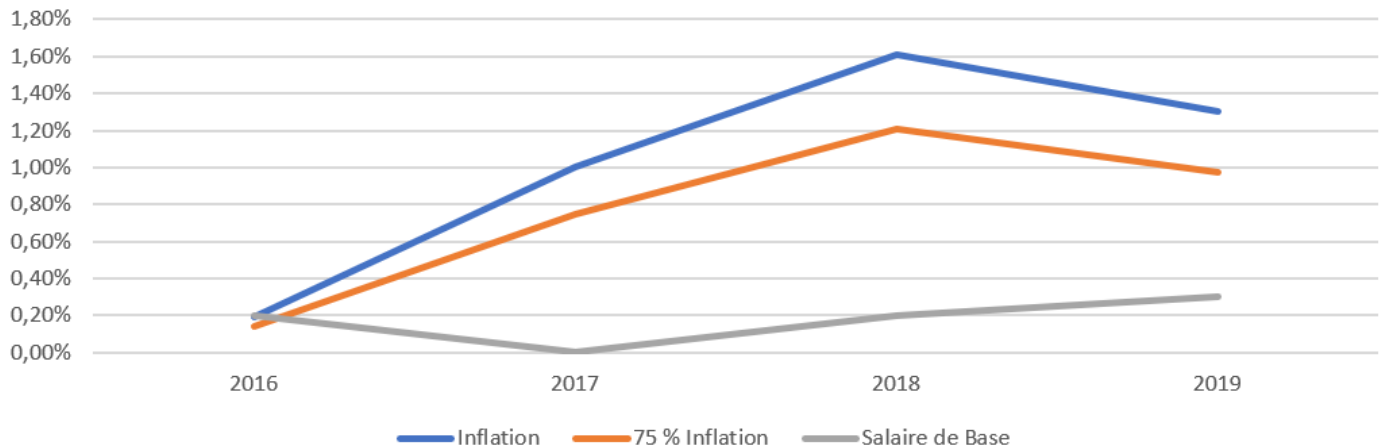
Prévision CRE

**75 %**

de l'inflation pour la revalorisation salariale

Lors de la séance plénière du 16 décembre dernier, la FNME-CGT a pointé du doigt la perte de pouvoir d'achat qui ne cesse de croître, année après année, alors que la CRE tablait sur une augmentation moyenne du SNB à hauteur de 75 % de l'inflation sur la période précédente. Il est urgent de compenser la perte de pouvoir d'achat par l'évolution du SNB. Bien évidemment, GRDF peut nous renvoyer devant les employeurs de la branche pour exiger un rattrapage des années de stagnation du SNB. Mais nous ne sommes pas dupes, GRDF a les capacités de prendre le relais, et c'est ainsi que **nous réclamons 200 € d'augmentation de salaire, convertible en NR, pour tous !**

### Inflation / Augmentation du Salaire de Base



D'autre part, nous exigeons :

- des **taux d'avancements identiques pour tous les collègues** ;
- des **taux d'avancements d'au moins 70 % pour tous les contingents spéciaux**, avec une vigilance particulière accordée aux bas salaires ainsi qu'à l'égalité Femmes/Hommes dans l'attribution des signes de reconnaissance.

Les marges de manœuvre pour une politique salariale ambitieuse existent. La CGT, comme elle le fait à chaque fois, veillera à déjouer toute manœuvre visant à compenser la baisse justifiée de la rémunération pour l'actionnaire par des sacrifices imposés aux salariés. Si arbitrage il doit y avoir, il devra se faire en faveur de la sécurité et des salariés, tant en termes d'effectifs, de conditions de travail que d'évolution salariale.

À ce jour, la direction GRDF propose :

PROPOSITIONS EMPLOYEUR : TAUX AIC 2020						
Collèges	Exécution		Maîtrise		Cadre	
Années	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Cont. Classique	<b>35 %</b>	<b>37 %</b>	<b>35 %</b>	<b>37 %</b>	<b>48 %</b>	<b>48 %</b>
Cont. Spéciaux	<b>35 %</b>	<b>37 %</b>	<b>35 %</b>	<b>37 %</b>	<b>48 %</b>	<b>48 %</b>

Taux de NR Promotions/Reconnaissance	
2019	2020
<b>0,9 %</b>	<b>0,6 %</b>

FIN DE L'ÂGE PIVOT

MAINTENANT TU DEMANDES À TES COLLÈGES DE REPRIRE LE TRAVAIL



**Dans ce contexte de lutte contre le projet de réforme des retraites, la FNME-CGT appelle les salarié.e.s GRDF à s'approprier les revendications salariales et les mettre en débats en Assemblées Générales.**