



## Lettre d'information de votre administrateur salarié



*Chers collègues,*

*Nous vivons une période post-Covid fortement perturbée par une guerre sur notre continent, une inflation au plus haut depuis des décennies (5,2 % en 2022 et 6,2 % pour février 2023 !) et une crise énergétique inédite. Notre pouvoir d'achat en est directement impacté. Les mesures négociées fin 2022 entre les organisations syndicales et la direction sont une 1<sup>ère</sup> réponse, mais **il nous reste du chemin à parcourir pour un meilleur partage de la valeur à RTE !***

*Je m'engage avec conviction sur ce sujet. Vous trouverez dans cette lettre les différentes actions menées en faveur d'un meilleur pouvoir d'achat, tant au niveau la confédération CFE-CGC qu'avec les autres administrateurs et en particulier ceux qui représentent l'État.*

*Bonne lecture !*

**Un meilleur partage de la valeur...**  
*Ce n'est ni un cadeau, ni un fantasme*



***Mais une réalité accessible***

“ *C'est précisément ce que j'appelle de mes vœux depuis que je siége en Conseil de Surveillance : que l'on puisse enfin accéder à ce dispositif de participation qui permettrait de reconnaître l'engagement de tous au travers d'une répartition différente du résultat net auquel nous contribuons.* ”

*Paul Alfontes*

## Partage de la Valeur : de quoi s'agit-il ?

### À l'origine, la loi PACTE ...

La loi PACTE (*Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises*) du 22 mai 2019 avait pour objectifs de lever un certain nombre d'obstacles à la croissance des entreprises et de **mieux partager la valeur créée avec les salariés**.

La raison d'être de RTE, votée en Conseil de Surveillance fin 2021, est en cohérence avec cette loi. **L'objet social d'une entreprise ne se limite pas à la recherche du profit !**

### De la PPV à une négociation interprofessionnelle ...

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) instaurée en 2022 a permis d'apporter une première réponse aux impacts de l'inflation. Sur les modalités de cette PPV, un accord a pu être trouvé en juillet 2022 à RTE et signé par 3 OS dont la CFE Energies. Les négociations se sont ensuite poursuivies avec un accord portant sur les mesures salariales 2023 pour la Branche des IEG, et enfin un accord complémentaire et spécifique pour RTE.

**Toutes ces mesures sont financées par le TURPE et se retrouvent dans nos comptes au niveau des charges de personnel.**



Puis, la négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, impulsée par le Ministère du travail en septembre 2022, a orienté les travaux sur les dispositifs de **participation, intéressement**, épargne salariale, actionnariat salarié et prime de partage de la valeur ajoutée.

**L'accord interprofessionnel trouvé le 10 février dernier a été validé par 4 confédérations syndicales<sup>1</sup> dont la CFE-CGC<sup>2</sup>. C'est une bonne nouvelle !**

Nous avançons en effet vers un principe plein de bon sens : **« Lorsque les profits sont là pour l'entreprise, tout le monde doit gagner : les actionnaires, l'entreprise ainsi que ses salariés ! »**

### La participation dans les entreprises publiques : un peu d'histoire ...

Le décret du 26 novembre 1987<sup>3</sup> établit la liste des entreprises publiques soumises aux dispositions concernant la participation. Il s'agissait alors d'entreprises détenues majoritairement ou totalement par l'État comme de nombreuses banques, mais aussi d'entreprises industrielles comme la SNECMA, Air France ou Pechiney. Le décret a ensuite évolué pour retirer de cette liste des entreprises devenues privées ou en rajouter. **J'ai ainsi pu dénombrer 8 versions de ce décret dont la dernière date de décembre 2014.** Nous y trouvons actuellement deux entreprises bien connues de RTE puisqu'elles sont actionnaires et donc présentes au Conseil de Surveillance : CNP Assurances et la Caisse des Dépôts.

**Les échanges réalisés** avec la confédération CFE-CGC et quelques administrateurs au Conseil de Surveillance (dont les représentants de l'État), **m'incitent à croire que la mise en place de la participation à RTE est envisageable.**

<sup>1</sup> [Partage de la valeur : ce que prévoit l'accord signé par quatre syndicats sur cinq | Les Echos](#)

<sup>2</sup> [La CFE-CGC signe l'accord sur le partage de la valeur - CFE-CGC Le syndicat de l'encadrement \(cfecgc.org\)](#)

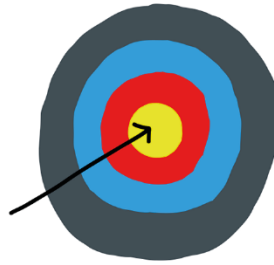
<sup>3</sup> [Décret n°87-948 du 26 novembre 1987 déterminant les établissements publics et entreprises publiques soumis aux dispositions concernant la participation](#)

# LA PARTICIPATION C'est quoi ?

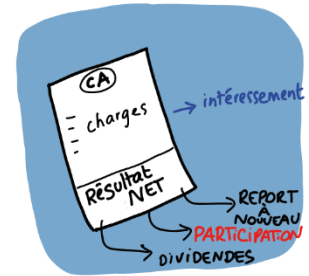
une partie des bénéfices est versée aux salariés



Elle associe ainsi les salariés à la PERFORMANCE de l'entreprise



Elle est COMPLEMENTAIRE de l'intéressement



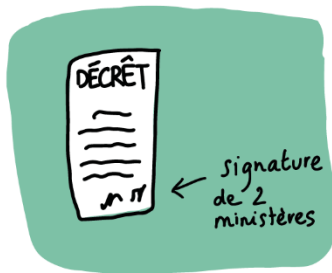
C'est une reconnaissance JUSTE du travail réalisé



Elle dépend directement du résultat net

Résultat Net  
485 M€ en 2022  
↳ selon les années,  
Participation  
entre 2000 et 4000 €/salarié!

Et contrairement aux idées reçues, c'est POSSIBLE à RTE !



Pour cela, les actionnaires doivent être OK



Ce n'est ni un cadeau ni un fantasme



mais une réalité ACCESSIBLE !

Reconnaître la contribution essentielle des salariés à la performance de l'entreprise est une priorité pour **l'Alliance CFE UNSA Energies**



Je suis personnellement convaincu des nombreux atouts de la participation. Elle permettrait notamment de mieux associer les salariés à la performance de l'entreprise et **renforcerait son attractivité**. Dans le contexte actuel relativement tendu de recrutements, cela n'est pas négligeable !

Le premier obstacle, conditionné par la volonté de l'État, est l'inscription de RTE au niveau du décret susmentionné. **Mais quel raisonnement conduirait l'État à ne pas inscrire RTE dans cette démarche de partage de la valeur ?**



*A contrario*, cela représenterait là une belle impulsion symbolique pour les entreprises publiques.

S'en suivraient alors des négociations pour les modalités pratiques, encadrées par le calcul de la formule de réserve spéciale de participation.

**C'est précisément ce que j'appelle de mes vœux depuis que je siège en Conseil de Surveillance : que l'on puisse enfin accéder à ce dispositif de participation qui permettrait de reconnaître l'engagement de tous au travers d'une répartition différente du résultat net auquel nous contribuons.**

*Mon vote négatif chaque année sur la délibération portant sur le pourcentage du résultat net affecté aux dividendes<sup>4</sup> à distribuer s'en trouverait profondément changé !*

*Aujourd'hui, je vote contre car il n'y a aucune part affectée aux salariés en l'absence de participation.*

### **La participation à RTE, ça représenterait quel montant ?**

Le montant des sommes versées au titre de la participation résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé et peut donc varier d'une année sur l'autre.

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise doit calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés, qui est appelée réserve spéciale de participation. Le calcul est encadré par une formule légale qui en fixe le minimum :

$$\text{RSP} = (\text{B} - 5\% \text{C}) \times \text{S/VA} \times \frac{1}{2}$$

*RSP = Réserve spéciale de participation*

*B = Bénéfice net fiscal*

*C = Capitaux propres*

*S = Salaires bruts*

*VA = Valeur ajoutée*

Selon les années, cette formule conduirait à reverser aux salariés de RTE une participation de l'ordre de 2.000 à 4.000 € par salarié, ce qui est très significatif !

*Illustrations : CFE Energies – Anne Bougeret / Adobe Stock*

<sup>4</sup> Lorsque le résultat net de l'entreprise est positif, la proportion de ce résultat à reverser aux actionnaires

est soumise à l'approbation des membres du Conseil de Surveillance.