



Un premier pas mais Mais le compte n'y est pas

Après une évolution générale du Salaire National de Base (SNB) de 0,3 %, **7 fois inférieure à celle de l'inflation** (2,2 % selon les dernières publications de l'INSEE), la Direction a proposé un taux de 1,5 % de la masse salariale pour les mesures de reconnaissance individuelles (avancements + GF), en entrée et ... fin de négociation ! Cela correspond à 23 500 NR, une énième provocation !

Une intersyndicale s'est donc constituée avec, comme revendication, **un taux minimum de 2 %** de la masse salariale **soit 30000 NR.**

6 500 NR, c'est l'écart entre la proposition initiale de la Direction d'Enedis et la revendication de toutes les organisations syndicales, 8 M€ en année pleine **soit 1 % du résultat net.** Autant dire que la santé financière d'Enedis ne serait pas mise en péril !

Les mesures individuelles sont attendues par tous les salariés, puisque la hausse du SNB ne compense plus l'inflation. Aujourd'hui, les mesures individuelles ne sont plus des outils de reconnaissance professionnelle.

Pour rappel, les bénéfices nets prévisionnels d'Enedis inscrits dans le plan moyen terme (PMT 2019-2021) sont de 905 M€ en 2019, 1,082 Milliard € en 2020 et 1,279 Milliard € en 2021 et l'année 2018 se présente excellente au vu des résultats semestriels de l'entreprise

L'intersyndicale a porté ces arguments directement auprès de Philippe MONLOUBOU ce mercredi 19 décembre 2018.

La Direction a été contrainte de réviser à la hausse sa proposition initiale et de l'augmenter à 26 100 NR (soit 1,8%).

Cela démontre que l'action de l'intersyndicale influe sur les choix des Dirigeants.

- Parce que les salariés demandent la juste reconnaissance de leur investissement dans des restructurations et transformations que peu d'entreprises rencontrent.
- Parce que l'encadrement attend les moyens pour appliquer une politique salariale digne et mobilisatrice.
- Parce que Enedis a choisi de faire, à terme, des économies de 130 M€/an sur les charges de personnel par rapport à ce que la CRE autorise via le TURPE 5, ce qui pose de sérieuses questions en terme de déontologie !
- Parce que l'entreprise dégage de très confortables bénéfices au risque de braquer la CRE lors de du prochain TURPE 6.

L'intersyndicale considère que ce premier pas est insuffisant !

L'écart de 4000 NR entre la proposition Direction et notre proposition coûte 2 à 3 M€ à comparer aux 800 M€ de bénéfices attendus en 2018

Partager la richesse créée par les salariés avec les salariés est indispensable.



La Direction a clôturé la négociation et met à signature un accord mesures salariales

L'intersyndicale revendique toujours les 4000 NR manquants

Nous vous donnons rendez-vous en janvier pour les suites à donner