

Il est trop tard pour être pessimiste

En 2012, la Cour des Comptes épingle EDF sur les rémunérations de ses salariés. Les contrôles portent sur la période 2005 - 2011, qui correspond à une forte mutation de l'entreprise (ouverture du capital, séparation d'EDF, de RTE et d'ERDF, fort renouvellement des compétences, dû à une vague importante de départ en inactivité, augmentation significative du nombre de cadres dans l'entreprise, etc.).

Dans son rapport intitulé « **Les rémunérations à EDF SA : une progression rapide, une accumulation d'avantages, peu de liens avec les performances** »,

elle pointe du doigt certains points « à améliorer » et émet certaines recommandations, en particulier, **sur les salaires qu'elle juge trop élevés**, à cause de l'indexation du SNB sur l'inflation, sur la part variable des rémunérations, pas assez différenciées de la part fixe, sur **le système des avancements au choix trop généreux**, qui conduit à des salaires trop élevés en fin de carrière, sur **le tarif agent et les avantages en nature** qu'elle souhaiterait voir réformer, sur **le statut national des IEG et les avantages familiaux** qui en découlent, qu'elle aimerait voir supprimer.

Les logements, l'épargne salariale, les retraites, la rémunération des hauts dirigeants de l'Entreprise, sont également évoqués dans ce rapport.

Même si elle n'a pas tenu toutes ses promesses de fin du monde, l'année **2012** ressemble bel et bien au « **début de la fin** » pour **les salariés d'EDF**, tant le lien de cause à effet entre ce rapport de la Cour des Comptes et **la politique d'austérité** menée depuis par nos Directions apparaît évident... D'autres attaques suivront à coup sûr, si **une riposte nationale coordonnée et de grande envergure** n'est pas mise en place... **il est trop tard pour être pessimiste !**

- ◆ Pour la première fois depuis la création d'EDF en 1946, le SNB (Salaire National de Base) va être gelé en 2017... du jamais vu en 70 ans d'existence !
- ◆ Pour la seconde année consécutive, le nombre de NRs distribués est en chute libre :
 - En 2016, 10 000 NRs de moins qu'en 2015
 - En 2017, 20 000 NRs de moins qu'en 2016...« Serrez-vous la ceinture encore 2 ans, et après... vous serez habitués ! »
- ◆ Parallèlement, la distribution antisociale de 2NRs à chacun des 24400 cadres qui ont opté pour le *Forfait Jour* (soit 49 000 NRs en 6 mois), creuse encore un peu plus les inégalités de traitement déjà existantes entre les différents collèges.
- ◆ Enfin, en janvier 2016, juste après avoir demandé à ses cadres de travailler plus (la raison d'être officielle du *Forfait Jour*), Jean Benard Levy, PDG d'EDF, annonce la suppression de 3 500 emplois... reprenant ainsi d'une main, ce qu'il vient de donner de l'autre !

Même dans la fourchette basse d'estimation, le coût du *forfait jour* sera d'au moins **9 millions d'euros mensuels** de salaire brut supplémentaire (49 000 NRs cadre distribués = 9 millions d'euros, en prenant le cas moyen d'un cadre au NR 220 et à l'échelon 6).

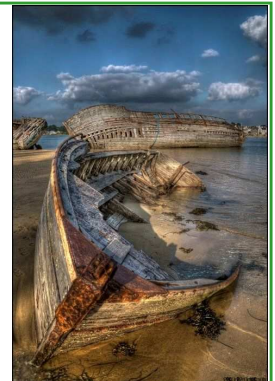
A EDF, le salaire d'embauche bac+2 est de l'ordre des 2000€ brut mensuel, et de l'ordre de 3000€ pour un bac+5. En panachant 50/50, à l'image de la réalité de l'Entreprise, on obtient un salaire d'embauche moyen à EDF de 2500€ brut mensuel pour un cadre (ou futur cadre). **Le coût social du forfait jour en terme d'embauches évitées par la Direction est donc de 9 millions divisé par 2 500 soit 3 500 emplois !**

Ainsi, en janvier 2016, alors que le *Forfait Jour* était mis en place - avec l'aide précieuse de la CGC et de la CFDT, Jean Bernard LÉVY, PDG d'EDF, annonçait **la suppression rapide de 3500 emplois... Cherchez l'erreur !**

Avec un **taux d'AIC pour 2017 de 1,2%**, passé en force par les Directions (le taux 2016 de 1,55% était déjà historiquement bas), les négociations salariales dans les IEG ne semblent plus être que le lointain souvenir d'une époque révolue. **En 2 ans, 30 000 NRs perdus ! Un petit effort : économisons encore 19 000 NRs, et le coût financier du forfait jour pour EDF sera nul !**

Ces mesures antisociales touchent tout particulièrement les plus bas salaires. Ainsi, entre 2001 et 2016, les agents d'exécution et de maîtrise ont obtenu en moyenne 11 NRs, quand les cadres en récupéraient 14 ! **Double peine** quand on sait que **le NR d'un cadre coûte de 2 à 5 fois plus cher** que celui d'un jeune technicien.

Les inégalités se creusent, divisent les salariés, les poussant à des comportements opportunistes et individualistes : **ce sont la solidarité entre salariés et la résistance collective qui sont mises à mal**, démontrant toute la nocivité de cet accord. L'allongement du temps de travail et la transformation de la nature du contrat de travail associée au passage au forfait jour ne doivent pas être pris à la légère : **les NRs donnés d'une main seront repris de l'autre**, en pénalisant au passage une partie des salariés. Les organisations syndicales CGC et CFDT qui ont signé cet accord portent une lourde responsabilité. **Pour SUD Energie, le rôle des syndicats est au contraire de contribuer à renforcer les résistances collectives et d'empêcher ce type d'accord qui divise les salariés et se retourne finalement contre tous.**



◆ L'ensemble des IEG, semble avoir décidé de mener de force une politique d'austérité sans précédent, dont la première conséquence sera la démobilitation massive des équipes. Alors que chaque année, le célèbre sondage anonyme « MyeDF », chargé de prendre le pouls sociale de nos Entreprises, nous annonce un nombre croissant de personnes complètement démotivées, faute de reconnaissance...

◆ Les « Œuvres Culturelles et Sociales » font partie intégrante de notre rémunération : en décidant de ponctionner directement le budget de la CCAS (le fameux 1%), pour la 4^{ème} année consécutive (-23% depuis 2013), l'Etat prend le risque de fragiliser un peu plus, une gestion, toujours convalescente.

Contact :

Sud-Energie-Penly@edf.fr
sudenergiepenly@wanadoo.fr

Téléphone : 9062 / 6048

Extérieur : 02 35 50 86 08
02 35 40 60 48

Ne perdez pas le Nord
Rejoignez
SUD Energie

Retrouvez nous sur le Web !
www.sudenergie.org

Les « Œuvres Culturelles et Sociales » font partie intégrante de notre rémunération. Cet acquis est attaqué depuis de nombreuses années. Il faut le défendre avec fermeté, ce qui n'empêche pas d'avoir un point de vue critique sur sa gestion et les « prestations » offertes aux agents.

Sur la question de la gestion, faut-il rappeler les remarques de la Cour des Comptes, qui en 2005, préconisait de profonds changements dans l'organisation et le fonctionnement des institutions sociales, relevant les points suivants : manque de transparence des comptes, financement indirect de la fête de l'Humanité, soutien au mouvement des intermittents du spectacle, subventions déguisées aux syndicats de l'Energie, ainsi que d'importantes lacunes de gestion et des charges de fonctionnement trop élevées. Faut-il également évoquer le procès qui s'est tenu de 2007 à 2014, et qui a conduit à la condamnation pour détournements d'utilisation du 1% et pour création d'emplois fictifs, de la CGT et d'organismes proches (IFOREP, organisme syndical de formation, société nouvelle du journal l'Humanité), ainsi que d'autres prévenus, dont une sénatrice. Il ne faut bien évidemment pas éluder l'existence d'arrière-pensées politiques dans ces charges contre la CCAS ; il est pour autant indiscutable qu'elles ont mis en évidence des irrégularités inacceptables dans la gestion du 1% : transparence et démocratie ne semblant pas toujours être les qualités premières de la gestion de nos œuvres sociales !

Sur la question des « prestations », que les moyens consacrés aux « séjours vacances » bénéficient en priorité aux plus petits salaires, via une contribution progressive en fonction du revenu, constitue un moyen indirect de réduire l'échelle des salaires et donc les inégalités dans l'Entreprise : cette forme de solidarité sociale s'inscrit pleinement dans nos valeurs. De même, que la CCAS consacre une partie de son budget à financer des activités culturelles alternatives, des activités de loisirs ou sportives, ou encore des sorties organisées (près du lieu de travail ou sur les lieux de vacances) est parfaitement normal.

On peut pourtant comprendre la revendication de pouvoir bénéficier d'une liberté de choix sur l'usage d'une partie de « son » salaire socialisé dans les Activités Sociales et Culturelles. Une telle possibilité répondrait en particulier au cas des agents qui ne bénéficient d'aucune aide pour financer leurs vacances, parce qu'ils ne souhaitent pas ou ne peuvent pas, pour des raisons diverses, partir dans le cadre proposé par la CCAS (souhait de partir entre amis hors EDF, dans la famille, dans des régions non couvertes par les offres existantes, de choisir des vacances itinérantes, etc.) : dans certains cas et sous certaines conditions, les chèques-vacances pourraient être **une réponse complémentaire et non concurrentielle aux offres de la CCAS.**

Cependant, revendiquer une distribution du montant complet de ce « salaire » sous forme d'enveloppe individuelle à chaque salarié, comme le fait régulièrement la CGC, quitte à faire table rase de 70 ans d'Histoire constitue une orientation totalement opposée à l'objectif de **solidarité** et d'accès pour tous aux Activités Culturelles et Sociales, **objectif qui reste la priorité pour SUD Energie.**



De manière générale, l'accès aux activités culturelles et sociales et leur gestion par les salariés constituent un acquis qu'il faut sauvegarder en priorité. Comment l'étendre à tous les salariés (grandes et petites entreprises, sous-traitants, chômeurs, précaires, artisans, étudiants, etc.), et faire en sorte que l'accès à la culture et aux vacances devienne un droit universel et non un privilège ?

Une piste à creuser, consisterait à créer une caisse interprofessionnelle dédiée aux activités sociales et culturelles, comparable aux caisses « santé » et « retraite », elle serait financée par une cotisation sociale dont le taux devrait être imposé à l'employeur (1% par exemple...), avec une gestion par les représentants des salariés à différents niveaux - l'entreprise, la ville, le département, la région. **SUD Energie considère que ce débat sur l'avenir de la gestion des Activités Culturelles et Sociales doit avoir lieu avec l'ensemble des salariés.**

Un doux rêve diront certains... **mais si EDF existe, si le statut national des IEG existe, si la CCAS, et le 1% existent, c'est probablement parce qu'un jour, quelqu'un, quelque part, en a rêvé...**