

**Notre bilan et nos revendications**

SUD-Energie est une fédération de l'Union Syndicale Solidaires et comme tous les syndicats SUD, nous défendons un syndicalisme *Solidaire*, *Unitaire* et *Démocratique*.

- *Solidaire* avec l'ensemble des salariés, quels que soient leur contrat ou leur entreprise, mais aussi avec les chômeurs et précaires, sans papiers, retraités, étudiants ...
- *Unitaire*, en recherchant systématiquement l'unité d'action. A la R&D nous sommes à l'initiative de beaucoup d'actions intersyndicales, et nous y participons toujours très activement ;
- *Démocratique*, en favorisant l'expression de l'ensemble des salariés dans les mouvements sociaux, dans les consultations sur les lieux de travail, et en bannissant les structures bureaucratiques dans notre propre mode de fonctionnement.

Face à un patronat et un gouvernement qui imposent une régression sociale sans précédent, nous sommes convaincus de la nécessité de l'action collective des salariés, y compris pour obtenir des résultats tangibles dans les négociations.

Les syndicats SUD sont souvent caricaturés par les médias, le patronat, le gouvernement... et d'autres organisations syndicales, comme des syndicats « radicaux », « politisés ». C'est faux. Il s'agit évidemment d'une tentative de marginaliser nos syndicats alors qu'ils se développent dans de très nombreux secteurs, dont celui de l'énergie.

La vérité est que les syndicats SUD dérangent par leur pugnacité, leur indépendance vis-à-vis des partis politiques et du patronat, leur intégrité (personne ne vient à SUD pour en tirer un avantage personnel, s'enrichir ou faire carrière) et leur exigence d'une transformation sociale au bénéfice du salariat.

Cet « autre monde possible », nous en dessinons les contours et nous en démontrons la crédibilité en travaillant avec de nombreux acteurs du mouvement social : « think-tank » anti-libéraux (ATTAC, Fondation Copernic...), associations de lutte contre toutes les formes d'exclusion (Droit au logement, associations de défense des sans papiers, des chômeurs, associations féministes ...).

## **Donnez-nous les moyens de renouveler le syndicalisme à EDF Votez SUD Energie !!!!**

### **Nos revendications :**

1 - Des moyens humains et matériels pour la R&D.....	2
2 - Pour une R&D de Service Public.....	2
3 - Pour le maintien d'une R&D intégrée, contre l'externalisation et pour un bon équilibre entre le court et le long terme.....	3
4 - Pour une réorganisation du travail.....	5
5 - Contre le développement de la précarité.....	7
6 - Contre le déménagement du site de Clamart à Saclay.....	8
7 - Temps de travail : contre le forfait jour, pour le maintien de l'accord collectif sur les 32 heures..	10
8 - Contre l'individualisation des salaires.....	11
9 - Contre les discriminations.....	12

## 1. Des moyens humains et matériels pour la R&D

Les effectifs et les budgets de la R&D sont stabilisés depuis quelques années, mais à un niveau très en deçà des besoins. Le budget ne représente plus que 0,7% du chiffre d'affaire d'EDF-SA, soit 30% environ en dessous de son niveau d'avant la libéralisation du secteur électrique, et bien en dessous des préconisations de la Commission Européenne.

Malgré nos demandes réitérées, la Direction d'EDF se refuse à envisager toute augmentation sensible du budget et des effectifs statutaires de la R&D. Au contraire, elle ne cesse de nous répéter que nous en demandons plus que la plupart des entreprises privées, faisant planer la menace d'une nouvelle réduction des moyens.

Rappelons que dans de nombreux pays, la libéralisation du secteur énergétique s'est traduite par une quasi-extinction de la recherche dans le domaine.

Pourtant, EDF bénéficie depuis quelques années du Crédit Impôt Recherche, mécanisme mis en place par le Gouvernement prétendument pour inciter à développer la Recherche en Entreprise, à hauteur de 30 millions d'Euros par an : mais il va directement à la tête de groupe, qui ne le redistribue pas à la R&D !

Dans le même temps on voit augmenter très sensiblement le nombre de thésards (163 en septembre 2010) tandis que leur taux de recrutement à l'issue la thèse reste très faible, nous y revenons plus loin.

Les baisses d'effectifs de ces dix dernières années ont particulièrement affecté les salariés en Exécution et Maîtrise de la R&D : antennes de gestion, techniciens..., augmentant la charge de travail de ces derniers parfois jusqu'à nuire à leur santé, et conduisant les ingénieurs-chercheurs à assurer des tâches, en particulier administratives, qui ne leur incombaient pas auparavant.

### **SUD-Energie revendique :**

- Une garantie de moyen minimum en effectifs et budget, sur la base de 1999 (soit 510 MEuros et 2700 personnels de Recherche)
- L'affectation intégrale du Crédit-Impôt Recherche à la R&D, avec contrôle sur sa finalité (financement prioritaire de R&D de service public)
- Des recrutements dans les fonctions supports (Antenne de Gestion, techniciens...)

## 2. Pour une R&D de Service Public

La Recherche et Développement, comme l'ensemble des secteurs d'EDF, continue à subir les contrecoups de la privatisation de notre entreprise et de la libéralisation du secteur de l'Energie.

Les thèmes de Recherche sont également très fortement impactés par l'évolution du secteur énergétique:

- la Recherche liée aux réseaux est mise à mal par la filialisation de ces activités au sein d'EDF (avec la création de RTE et d'ERDF),
- Des thèmes strictement liés au service public et « non créateurs de valeur pour l'Entreprise » (énergies renouvelables, aide aux pays en voie de développement, étude de l'impact social et environnemental de la production électrique, sûreté ...) sont

particulièrement sous-dimensionnés. Or ils ne sont que très peu pris en charge par d'autres structures de recherche publiques, hypothéquant les progrès nécessaires dans ces domaines.

Pourtant, EDF a des missions de service public, dont la Recherche, qui sont censées être garanties par le Contrat de Service Public négocié avec l'Etat. Or celui-ci ne comporte que quelques vœux pieux sur la Recherche, sans engagement de moyens ni mécanisme de contrôle.

### **SUD-Energie revendique :**

- L'inscription dans le contrat Etat-EDF des grands thèmes de recherche liés aux missions de Service Public de l'Entreprise,
- L'affectation de budgets sur chacun de ces thèmes
- La participation de la collectivité au pilotage de cette R&D

## **3. Pour le maintien d'une R&D intégrée, contre l'externalisation et pour un bon équilibre entre le court et le long terme**

Les élus de SUD-Energie ont défendu au cours de leur mandat le maintien d'une R&D intégrée couvrant l'ensemble des métiers de l'entreprise, et allant de la Recherche amont au développement et à la maintenance d'outils et à la réalisation d'études.

Pour nous, cette intégration métier/discipline est une caractéristique propre essentielle à la R&D d'EDF qu'il est absolument nécessaire de préserver.

Dans cet objectif, nous avons alerté sur les risques de pertes de ressources en liaison avec :

- La filialisation des activités (ex : départ de 70 chercheurs vers RTE-DMA avec abandon de leur activité de recherche) ;
- La multiplication d'antennes R&D à l'international, à budget constant pour la R&D ;
- La sous-traitance/externalisation des activités de recherche vers les organismes publics, via notamment la stratégie de multiplication des laboratoires communs et de thèses avec peu de moyens d'encadrement en interne.

Précisons que nous sommes bien sûr favorables au développement de partenariats et de collaborations scientifiques. Ce que nous critiquons, c'est leur exploitation à des fins

d'externalisation de la Recherche. De plus, cette externalisation peut conduire à une captation des moyens de la recherche non-finalisée et fondamentale qui est une mission essentielle des laboratoires académiques, au profit de la R&D finalisée de l'entreprise.

Les activités aval que nous assurons ne doivent pas entraîner la captation par les directions opérationnelles des ressources de la R&D pour des tâches n'ayant pas trait à la Recherche (études répétitives, services). Ce risque se développe non seulement avec les baisses d'effectifs au sein des entités opérationnelles, mais également avec le développement des filiales à l'international, qui s'adressent à la R&D comme prestataires de service.

La R&D doit posséder une autonomie suffisante pour décider elle-même de l'affectation de ses ressources aux thèmes moyen et long-terme jugés prioritaires sur la base de critères scientifiques.

Le temps de la Recherche n'est pas celui des actionnaires ! Il faut une visibilité de plusieurs années sur les thématiques et les moyens, alors qu'aujourd'hui, les Plans Moyen Terme (PMT) sont revus chaque année et que les budgets ne sont pas connus au-delà de 1 an.

### **SUD-Energie revendique :**

- Le maintien du caractère intégré de la R&D
- Un mode de pilotage calqué sur celui qui prévalait avant la libéralisation du secteur :
  - 50% du budget piloté par les entités opérationnelles et le COMEX, prioritairement affectés aux activités court-terme ;
  - 50% du budget piloté par la R&D elle-même, garantissant le maintien d'activités de moyen et long terme ;
- Un Plan Moyen Terme pluriannuel non glissant, produit d'une réelle concertation scientifique avec les ingénieurs-chercheurs et des projections thématiques et budgétaires de la R&D à 10 ans.
- Un ratio entre les moyens internes et les moyens externes dans les partenariats, garantissant qu'il s'agit bien de collaboration scientifique et non de sous-traitance.

## **4. Pour une réorganisation du travail**

Les conditions de travail des salariés de la R&D se sont fortement dégradées ces dernières années, nuisant à la qualité de la Recherche et induisant une souffrance qui ne cesse de progresser, comme l'observe année après année la médecine du travail.

Ce constat, sur lequel SUD-Energie alerte la Direction depuis de nombreuses années, concerne toutes les catégories de personnels (postes administratifs, techniciens, ingénieurs-chercheurs, etc.). Il a conduit le CE (Comité d'Etablissement) à commanditer récemment une étude auprès de spécialistes qui confirme l'existence de cette souffrance et analyse ses causes.

Malheureusement, comme dans la plupart des grandes entreprises, la Direction a réagi par des mesures symboliques ou visant à contourner le

problème en faisant endosser aux salariés la responsabilité de cette souffrance (mise en place d'un « numéro vert », proposition de stages « d'adaptabilité au changement », « de résistance au stress », etc.)

Au contraire, SUD-Energie considère que cette souffrance est avant tout le produit d'une organisation pathogène du travail, comme l'a d'ailleurs confirmé l'étude commanditée par le CE. C'est le système « programme-projet » qui a découpé le travail en petites coupures, chaque individu devenant ainsi un travailleur à la tâche isolé face à son chef de projet et son chef de groupe, et non plus un membre d'une équipe qui s'organise et travaille collectivement.

C'est pourquoi nous avons fait en CE les propositions suivantes et continuerons à les porter au cours du prochain mandat :

### **SUD-Energie revendique :**

1. Garantir aux équipes un minimum de liberté pour investiguer certains domaines, tester des idées novatrices, lire des articles, etc., sans avoir à en référer à un commanditaire
  - Prévoir 20% de temps non-ordonné pour tous. A noter que le projet « oxygène » était un premier pas de la Direction dans ce sens, mais limité aux seniors et dans la pratique peu appliqué.
2. Mettre un terme à la *bureaucratization* et de *l'autojustification permanente* :
  - Limiter le reporting infra-annuel et l'imposition de jalons artificiels et contraignants (OTM, LP)
  - Cesser la « VANisation » généralisée des activités
  - Supprimer l'obligation de renseigner des outils multiples et souvent redondants de suivi (agenda

électronique, Paréo, GTA, etc.)

3. *Instaurer un système de pluri-annualité des ordonnancements*, pour favoriser une recherche à plus long terme.
4. *Supprimer l'individualisation des objectifs* et mettre en place une forme de reconnaissance collective du travail de recherche.
5. *Eviter l'éparpillement des ordonnancements*.
  - Imposer un temps d'affectation minimum sur un projet (de l'ordre de 10%) et un nombre maximum de projet.
6. *Eviter le cloisonnement des activités* :
  - Ne pas cantonner des salariés dans une activité (ex : jeunes embauchés contraints de se consacrer à des activités très court terme pendant plusieurs années, de type études ou MCO d'outils).
  - Permettre des passages entre les différentes filières (management, chefs de projet, filière technique) ;
7. *Laisser à la responsabilité des filières techniques les décisions sur les programmes de travail* ;
8. *S'assurer d'un niveau technique suffisant dans la filière management tant qu'elle conserve un pouvoir décisionnel sur les programmes de travail*.
9. *Gérer intelligemment les situations tendues* :
  - o En cas d'arrêt d'un projet, laisser le temps aux salariés impliqués de faire un bilan dans de bonnes conditions.
  - o Mettre en place des recours pour les salariés remplacés contre leur gré sur un projet,
  - o Mettre en place des recours pour les salariés placés sous une autorité qu'ils contestent techniquement ou humainement.
10. *Equilibrer la relation avec les commanditaires*, pour éviter que les chercheurs ne deviennent de purs prestataires sans aucun pouvoir de décision sur la commandite.
11. *Recruter dans les fonctions d'appui à la Recherche*, dont les effectifs ont fortement diminué :
  - o Postes administratifs (assistants de projet, assistants de gestion...)
  - o Assistances informatiques locales intégrées aux départements ;
  - o Création de postes de techniciens pour le traitement de données/résultats de simulation et d'études
12. *Re-développer et re-valoriser le travail expérimental* par un Plan Expérimental ambitieux à moyen-long terme :
  - o Relance en interne de travaux nécessaires à la validation des codes (confrontation des simulations à la physique réelle en conditions spécifiques)
  - o Embauche de techniciens et d'ingénieurs-chercheurs en expérimental
  - o Investissement dans des moyens d'essais (boucles et instrumentation) nécessaires à une réelle maîtrise de nos domaines de compétences
13. *Mieux reconnaître le travail du personnel des antennes de gestion et redonner de l'attrait aux postes tertiaires* :
  - Limiter la charge de travail à un seul groupe ;
  - Garantir une formation adaptée aux nouveaux outils informatiques de gestion ;
  - Offrir des perspectives d'évolution de carrière à la R&D
    - o Réinternaliser à la R&D les métiers tertiaires : gestion du contrat de travail, comptabilité, etc.
    - o Définir un parcours permettant l'accès à des postes d'appui et d'assistance aux projets ;
    - o Elargir les possibilités de passage cadre

## 5. Contre le développement de la précarité

La précarité se développe à la R&D comme ailleurs, sous plusieurs formes :

- *La sous-traitance*, en particulier du ménage, de l'accueil, du gardiennage, du courrier, ces salariés se trouvant privés de toute protection sociale décente, ce qui est inacceptable, d'autant plus dans une entreprise comme EDF.

Durant ce mandat, nous avons agi, avec d'autres organisations syndicales, pour limiter les effets dévastateurs de cette sous-traitance :

- En obtenant des réunions régulières de suivi avec les directions de la R&D, la DIG (qui spécifie les contrats) et la Direction des Achats,
  - En nous mobilisant pour obtenir la réintégration de tous les gardiens lors du changement de contrat (alors que la nouvelle entreprise avait prévu de faire son « marché » parmi les salariés pour éliminer les plus vieux, les plus fragiles, les syndiqués ...)
  - En tentant de faire respecter le droit du travail (par exemple concernant l'accès au temps plein pour les femmes de ménage) et en obtenant certains maigres avantages (maintien de la prime de Noël)
  - En accompagnant une salariée de l'accueil dans sa démarche aux Prud'hommes.
- *La dégradation du statut des thésards*, parallèlement à un doublement de leur nombre en quelques années. Or seuls 14% des thésards en CIFRE étaient embauchés à l'issue de leur thèse en 2008 (contre 40% au niveau national, et alors que près d'une embauche sur deux à la R&D est un doctorant ... mais qui a généralement fait sa thèse ailleurs !)

Suite à notre alerte, ce taux serait remonté autour de 25%, mais est encore largement insuffisant. En particulier, il n'est pas normal que ces chercheurs qui ont travaillé à la R&D pendant au moins 3 ans, se retrouvent en fin de thèse en concurrence frontale avec des candidats extérieurs.

Par ailleurs, les thésards sont moins rémunérés qu'un embauché à diplôme équivalent : le NR 16 a été imposé à tous les thésards en 2008 puis remonté à « 2 NR en dessous du NR d'embauche à diplôme équivalent » suite aux protestations des organisations syndicales ; Ils sont par ailleurs exclus de nombreuses primes..

La situation des thésards qui n'ont pas bénéficié d'un contrat CIFRE est pire : ils sont moins bien payés, ne cotisent pas pour leur retraite, et nous n'avons pas de statistiques sur leur taux d'embauche.

La direction justifie cette situation par un argument de dumping social selon lequel « c'est pire ailleurs » et en arguant que les thésards ne font pas le même travail que les ingénieurs-chercheurs, et « sont en formation ». Or, les thésards effectuent un travail de recherche à temps plein, directement utilisable par EDF R&D et leur thèse apparaît bien moins comme une période de formation que comme un moyen pour la R&D d'avoir de la main d'œuvre flexible et bon marché.

- *Par le développement de centres de recherche à l'international*, (Allemagne, Grande-Bretagne, Pologne, Chine), dans lesquels travaillent essentiellement des salariés en CDD et sous statut local moins protecteur que le statut d'EDF.

### SUD-Energie revendique :

- L'embauche des salariés sous-traitants qui le souhaitent ;
- A minima :
  - L'application de la grille des salaires d'EDF pour ces salariés,

- La possibilité pour le personnel d'entretien d'avoir des horaires de travail décents,
- La reprise intégrale de tout le personnel à chaque changement de contrat,
- L'intégration de critères sociaux dans les appels d'offre (ex : nombre d'heures de formation, niveau de rémunération, turn-over, retour d'expérience, présence syndicale) ;
- La rémunération de thésards au même niveau que les jeunes embauchés, à diplôme équivalent ;
- Le recrutement des thésards en fin de thèse, sauf cas particulier ;
- La possibilité, pour les salariés travaillant dans les centres de recherche d'EDF R&D à l'international, de disposer du même statut que les salariés de France.

## 6. Contre le déménagement du site de Clamart à Saclay

En septembre 2009, Y. Bamberger annonçait le déménagement du site de Clamart à Saclay, sans aucune concertation préalable avec les représentants du personnel.

Cette décision, abrupte, a profondément troublé et inquiété les agents de Clamart, mais aussi des autres sites.

Dès le début, SUD-Energie s'est positionné en fonction des intérêts des personnels et de la Recherche, sans se laisser impressionner par le côté « Bling-Bling » du projet : promesse de locaux high-tech « avec la WiFi », de barbecues (sic), de terrains de sports, et autres éléments secondaires, d'ailleurs tout autant réalisables à Clamart.

Ce déménagement ne nous apparaît pas comme un réel projet de développement de la R&D et repose selon nous sur les objectifs suivants, tout à fait justifiés ... du point de vue de la Direction:

- *Faire de l'image*, en construisant un bâtiment de prestige et en s'inscrivant dans la vitrine des Pôles de Compétitivité et de Recherche que le gouvernement veut développer, dans sa vision à la fois simpliste et mortifère pour la recherche publique de transposition du modèle américain de R&D (ainsi, le plateau de Saclay, est décrit par ses promoteurs comme la future « Silicon-Valley Française » ...)
- *Bénéficiaire d'hypothétiques moyens* mis à la disposition des entreprises par les « Partenariats Public-Privé », modèle de financement des missions de Service Public promu par les libéraux, et qui

constitue selon nous d'abord un moyen mis à la disposition des entreprises privées pour capter l'argent public, conduisant par ailleurs à l'asphyxie des grands organismes de recherche publics comme le CNRS.

- *Bénéficiaire du réservoir de main d'œuvre non statutaire* que constitueront les stagiaires, thésards, des labos présents sur le site. Ce point est particulièrement évident lorsqu'on sait que ce projet ne s'accompagne d'aucun objectif clair de développement des moyens humains et matériels pérennes de la R&D tandis qu'il prévoit un *doublément de l'effectif des thésards* (Source : Etude d'Opportunité du projet réalisé par la Direction)

On pourrait sûrement ajouter le fait de disposer d'un site « moderne » susceptible d'accueillir à terme la totalité de la R&D, éventuellement dégraissée de quelques unités transférées dans les Directions Opérationnelles, ... mais ne faisons pas de procès d'intention.

Les balivernes sur *l'intérêt scientifique* de ce déménagement ont fait long feu. Qui peut croire qu'avec les moyens de communication dont nous disposons aujourd'hui, le fait de réduire de quelques km la distance à certains de nos partenaires change fondamentalement quelque chose à la *qualité scientifique* des travaux que nous réalisons avec eux ?

A moins d'imaginer que les programmes de recherche se discutent et se montent entre deux services-volées sur un terrain de tennis entre midi et deux, ou à la cafétéria ...ce qui n'est pas

notre conception de la collaboration scientifique sérieuse. D'ailleurs, en pratique, l'éloignement des labos sur le site de Saclay ainsi que le manque de temps lié à la charge de travail rendront illusoire cette possibilité de partage scientifique informel.

Pire, il y a fort à parier que compte tenu de l'éloignement de Paris et des difficultés de desserte du site, le fait d'être à Saclay compliquerait notablement nos relations avec nos partenaires internes ou externes qui ne s'y trouvent pas, et ils sont nombreux, voire nuirait au recrutement, la zone offrant peu d'attrait pour les jeunes diplômés.

Sur un autre plan, nous condamnons l'appui de fait que la Direction d'EDF fournit aux projets gouvernementaux de création de ces fameux Pôles de Compétitivité, dont nous pensons qu'ils vont conduire à un enseignement supérieur à deux vitesses, les moyens étant réservés à ces regroupements supposés d'élite de quelques Universités, Ecoles de prestige et Entreprises, reléguant les autres établissements au rang d'instituts de formation de seconde zone.

Nous nous joignons aux critiques formulées par de nombreux élus des communes avoisinant le site que nous avons rencontrés et qui s'inquiètent à juste titre de l'impact environnemental de ce projet qui va profondément bouleverser l'équilibre d'une des dernières grandes zones agricoles de la région parisienne et accroître les émissions de CO2 liées au transport individuel.

Nous ne revenons pas ici sur les conséquences désastreuses de ce déménagement pour le personnel en termes de conditions de travail, d'impact sur la vie privée. Elles ont été clairement établies par les enquêtes réalisées par le CE en 2009 (consultation de l'ensemble du personnel). En particulier, il est clair qu'une très grande majorité d'agents va subir un

allongement important de sa durée de trajet Domicile-Travail, compte tenu des conditions de desserte du site : manque de transport en communs, RER B saturé, routes congestionnées ... (de 22 à 42 km aller et retour en moyenne, selon la Direction)

Le personnel a parfaitement compris qu'il ne s'agissait pas là d'un projet visant *réellement* à améliorer ses conditions de travail et à développer le potentiel de la R&D et il l'a clairement signifié lors du référendum du 5 février 2010 : 70 % de NON avec une participation élevée de 66 % des agents du site de Clamart.

SUD-Energie n'a pas d'autre mandat sur ce point que celui confié par le personnel : nous opposer de toutes nos forces à ce projet. Au passage, nous considérons que la posture « d'accompagnement » prise par certaines Organisations Syndicales, en contradiction avec le mandat confié par le personnel, est affligeante et n'a fait qu'affaiblir la résistance à ce projet.

Nous avons défendu l'opinion majoritaire du personnel dans les nombreux amphithéâtres de « promotion » du projet qui ont suivi l'annonce de Y. Bamberger et au CE.

La proposition au CE d'une étude visant à élaborer un projet de réhabilitation du site de Clamart et à le comparer au projet de la Direction est une des initiatives fortes que nous avons prises ces derniers mois.

Le résultat de cette étude, en cours de diffusion, est sans appel : il existe une possibilité de réaménagement du site de Clamart entre 6 et 7 fois moins coûteuse que le projet Saclay, améliorant les conditions de travail des personnels et préservant l'environnement en évitant les fortes émissions de CO2 dues à l'augmentation des déplacements Domicile-Travail.

### **SUD-Energie revendique :**

- L'arrêt du projet de déménagement du site de Clamart à Saclay ;
- L'examen sérieux par la Direction de la R&D et le Conseil d'Administration de l'entreprise du *contre projet* de réhabilitation du site de Clamart, issue de l'étude commanditée par le CE à notre initiative ;
- La mise à plat de la politique partenariale afin de la définir sur des critères *réellement* scientifiques, et de laisser aux salariés d'EDF le temps de monter et de suivre les partenariats.



Il est évident que si ce projet venait à se réaliser en dépit de l'opposition du personnel et de la majorité de ses élus, SUD-Energie s'engage à tout faire pour obtenir de la Direction, dans la phase de négociations qui s'ouvrirait alors que ses conséquences soient les moins pénalisantes possibles pour le personnel (mise en place de navettes depuis les portes de Paris et Clamart, possibilités de télétravail pour minimiser les déplacements, aide au logement, augmentation des amplitudes des plages de travail, etc.).

## 7. Temps de travail : contre le forfait jour, pour le maintien de l'accord collectif 32 heures

La loi cyniquement appelée « Portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » adoptée en juillet 2008 prévoit l'instauration d'un *forfait* pour les cadres. En clair, ce forfait offre la possibilité aux employeurs d'imposer aux cadres une individualisation de leur temps de travail, celui-ci étant calculé en jour par an et non en heures.

De plus, ce forfait s'accompagnerait d'un profond bouleversement du contrat de travail, le salarié s'engageant sur des objectifs individuels, au lieu d'un temps de présence hebdomadaire, vision au passage totalement incompatible avec le travail de recherche.

Sous couvert d'une soi-disant « autonomie » cette loi constitue un pas de plus vers le paradis rêvé du Medef : avoir face à lui non plus des salariés organisés collectivement et solidaires, mais des individus, avec lesquels le patronat pourra négocier de « gré à gré » des conventions individuelles. La loi prévoit en effet la signature par le cadre « choisissant » le forfait jour d'une telle convention, renouvelable chaque année.

L'application de cette loi à EDF a pour le moment été heureusement bloquée par l'opposition des salariés et des organisations syndicales. Elle s'applique dans certaines filiales avec des conséquences néfastes pour les salariés.

A la R&D, la mise en place de ce forfait poserait de nombreuses questions : les ingénieurs chercheurs seront-ils considérés comme cadres intégrés ou autonomes ? Normalement, le passage en cadre autonome est fait sur la base du volontariat et nécessite une convention individuelle avec l'agent, mais cette obligation sera-t-elle respectée ? Et une fois un poste

étiqueté « cadre autonome », qu'en sera-t-il du prochain agent sur ce poste ?

Par ailleurs, il apparaît de plus en plus clairement que ce nouvel accord risque de faire « sauter » l'accord sur la réduction du temps de travail de 1999 auquel M. Salha, après M. Bamberger, s'est déclaré opposé.

Rappelons que les agents à 32h collectif étaient très majoritaires à la R&D, mais leur nombre ne cesse de diminuer, et ils sont devenus minoritaires depuis juin 2009, et cela pour des raisons souvent inacceptables, comme l'attestent de nombreux témoignages : absence d'information sur les conditions de l'accord, pression à rester à 35h de peur d'être mal vu...

A l'opposé du « travailler plus pour gagner plus », SUD-Energie défend la réduction du temps de travail parce que :

- Les gains de productivité, qui ont permis de réduire de moitié le temps de travail par personne en un siècle tout en multipliant par 8 le PIB par habitant, rendent possible cette réduction du temps de travail sans perte de salaire,
- Sans réduction du temps de travail, le chômage continuera à se développer : nous devons travailler moins pour travailler tous,
- La réduction du temps de travail est une condition nécessaire pour permettre à chacun de concilier vie personnelle et vie professionnelle, améliorant la qualité de vie et favorisant l'égalité entre hommes et femmes.

Mais cette baisse ne doit pas consister, comme cela s'est fait par le passé, à demander aux salariés la même charge de travail en moins de

temps, les obligeant à vivre dans une course et un stress perpétuel, au détriment de sa santé, des travaux amonts, des collectifs de travail. C'est pourquoi nous avons critiqué l'absence de plan

d'embauche permettant de compenser la baisse de temps de travail, dans l'accord 32h collectif de 1999.

### **SUD Energie revendique :**

- L'abandon du « forfait jour » ;
- Le maintien d'une référence à un temps de travail journalier et hebdomadaire maximal (8h/jour et 40h/semaine) avec compensation en RTT de toutes les heures faites au-delà des 35h hebdomadaires ;
- Le maintien de l'accord 32h collectifs ;
- Le droit à des plages horaires de travail souples et à un temps de télétravail ;
- Le partage du travail, par une incitation à la réduction du temps de travail sans diminution de salaire

## **8. Contre l'individualisation des salaires**

Bien que dans des proportions moindres que dans le reste de l'entreprise, l'individualisation des salaires se développe à la R&D.

Elle est contre-productive et source de souffrance :

- Elle pousse les salariés à se concentrer d'avantage sur leur reconnaissance individuelle - basée bien souvent sur des indicateurs factices - que sur les enjeux réels et à long terme de leur travail et sur des objectifs collectifs ;
- Elle place les salariés en situation de compétition permanente.

Cette individualisation s'accompagne d'un élargissement de l'échelle des salaires : ainsi à EDF, les 10 plus gros salaires ont doublé en 5 ans, passant de 25 000 à 51 000€ nets mensuels, alors que la grille des salaires augmentait moins vite que l'inflation.

A la R&D, SUD-Energie a demandé à maintes reprises à la Direction de fournir la moyenne des dix rémunérations les plus élevées (comme la loi l'impose pour les entreprises, dont beaucoup comptent moins de salariés que la R&D) ; cela nous a toujours été refusé, laissant imaginer que ces rémunérations pourraient choquer.

La multiplication des primes contribue à l'élargissement de l'échelle des salaires. Ainsi,

les salaires les plus élevés sont ceux qui ont les primes les plus importantes, à l'image de la « prime senior » de 1500 Euros, qui s'ajoute aux primes de recherche de fait largement proportionnelles au salaire (près de 10 000 € en moyenne pour les NR 340, 4000€ pour un NR 200, et seulement 500€ pour un NR 100).

Or les primes sont censées rémunérer des résultats ou un investissement particulier une année donnée : pourquoi les petits NR seraient-ils par principe moins investis dans leur travail que les NR plus importants ? De même, pourquoi les petits NR seraient-ils moins augmentés en absolu que les plus élevés, lors des augmentations du Salaire National de Base (SNB) (5% d'augmentation c'est 250 € pour un cadre gagnant 5000 €/mois et 60 € pour un salarié à 1200 €/mois...) ? Enfin, pourquoi les quotas d'augmentation de NR pour les collègues d'exécution et maîtrise seraient-ils plus faibles que ceux des cadres, comme c'est très nettement le cas aujourd'hui ?

SUD Energie s'oppose également à la multiplication des salariés « hors grille » qui contribue à rendre les rémunérations de plus en plus opaques, donc à empêcher tout contrôle des salariés et des organisations syndicales et à laisser place à l'arbitraire et à l'injustice.

## **SUD Energie revendique :**

- Une diminution de l'échelle des salaires ;
- Une plus faible amplitude des primes, une transparence sur ces primes et une décorrélation entre salaires et primes ;
- Une intégration des primes dans les salaires ;
- La suppression du statut « hors cadre » de la grille ;
- Des augmentations du Salaire National de Base (SNB) égales pour tous en absolu, et non proportionnelles au salaire.
- Des quotas d'augmentation de NR identiques entre les différents collègues.

## **9. Contre les discriminations**

Même si la discrimination ethnique et sociale n'est pas une pratique courante à la R&D, des progrès restent à faire.

En effet, mis à part le cas des salariés handicapés, la conception de la diversité de Direction semble se limiter essentiellement au recrutement d'ingénieurs-chercheurs issus de la communauté européenne parmi une population finalement très homogène socialement.

Mais :

- Le poids de critères non techniques et contestables (« adaptabilité au changement », « évolutivité »...) appliqués par les cabinets de recrutement et les structures hiérarchiques pénalisent l'embauche de salariés n'ayant pas un « profil classique ». Ainsi, par exemple, des thésards pourtant de grande qualité scientifique ne sont pas recrutés en raison de ces critères ;
- La préférence attribuée au recrutement dans des filières reproduisant de fait les discriminations sociales nuit à la diversité (ex Ecoles d'Ingénieurs versus Universités). Certes, EDF R&D ne peut pas compenser l'ensemble des sources de discrimination de la société, mais elle pourrait le faire partiellement, en favorisant des filières où la diversité sociale est plus grande ;
- La sous-traitance systématique des métiers concentrant des salariés issus d'autres milieux et d'autres nationalités, sous-traitance aux seules fins de défavoriser ces

salariés, constitue une source de discrimination réelle.

Sur l'égalité professionnelle, nous avons lancé, dans le cadre de la « commission Egalité Professionnelle », une étude statistique comparant les salaires des hommes et des femmes, « toutes choses égales par ailleurs ». Cet outil nous semble essentiel pour mesurer, et donc corriger les écarts entre hommes et femmes. La dernière étude fait toujours apparaître un écart de 2 NR en moyenne en fin de carrière, et nous sommes en attente de sa réactualisation.

Cette étude fait également apparaître clairement une très grande différence entre les passages cadres des femmes (majoritairement dans les filières tertiaires) et des hommes (majoritairement dans les filières techniques). Nous dénonçons par ailleurs régulièrement l'impact de l'allongement du temps de travail sur l'égalité Hommes-Femmes.

Concernant le handicap, des efforts sont faits à la R&D pour le recrutement et l'intégration des personnels handicapés. Des revendications portées par SUD Energie, notamment la non-comptabilisation des personnes handicapées dans les quotas de recrutement, a contribué à cela. Mais leur nombre reste très insuffisant (2,5% contre 6% prévu par la loi sous peine de pénalité), en particulier parce que la R&D se contente de chercher des candidats handicapés correspond aux postes définis, au lieu de chercher à définir des postes en fonction des profils disponibles.

## **SUD Energie revendique :**

- Recrutement
  - Une augmentation du poids des critères techniques des ingénieurs-chercheurs et la prise en compte de l'avis des responsables techniques ;
  - La suppression de la validation par les cabinets de recrutement et une justification transparente des rejets de candidature;
  - Une plus grande diversité dans les sources de formation ;
  - L'embauche des sous-traitants ;
- Egalité hommes/femmes
  - Un rattrapage salarial des femmes (via par exemple des « NR égalité professionnelle ») jusqu'à obtention d'une stricte égalité salariale à postes comparables ;
  - Une revalorisation des filières fortement féminisées (revalorisation financière, élargissement des possibilités de passage cadre et d'évolution vers d'autres métiers) ;
  - Une incitation au partage du temps de travail pour favoriser l'égalité professionnelle.
- L'augmentation significative du nombre de salariés handicapés afin d'atteindre les 6% légaux, via la mise en place de contraintes (ex. la création de postes ad hoc, en fonction des profils disponibles).

## **Votez SUD Energie**

### **Nos candidats :**

#### **COMITE D'ENTREPRISE**

<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
<i>Collège Maîtrise</i>	
Frédéric VEROUDART	Brigitte LEGROS
<i>Collège Cadre</i>	
Marc PORCHERON	Olivier MOREAU
Anne DEBREGAS	Sylvaine NUGIER
Thierry FOUQUET	Didier LECLAIRE
Jean-Marc DOREY	Nadia OUDJANE
Yann COCHIN	Richard QUATRAIN
Bruno CHARBONNIER	Laurent PLAGNE
Nicole GOUTAL	Mathieu BRUGIDOU

#### **DELEGUES DU PERSONNEL**

*(collège Maîtrise-Cadre)*

<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
Thierry FOUQUET	Anne DEBREGAS
Frederic VEROUDART	René SAMIE
Jean-Marc DOREY	Manuel ESTEVEZ
Laurent PLAGNE	Olivier MOREAU
Daniela GARCIA	Mathieu BRUGIDOU
Gilles GIRARD	Bruno CHARBONNIER
Didier LECLAIRE	Yann COCHIN
Magali PIERRE	Sylvaine NUGIER
Yasmina QUATRAIN	Eric GILBERT
Ivan DUTKA-MALEN	Jérôme COLLET
Nadia OUDJANE	Marc PORCHERON
Raphaël MARC	Daniela GARCIA
Nicole GOUTAL	Xavier BROSSAT
Richard QUATRAIN	Didier LECLAIRE