

**Edito**

Une « crise » qui n'en finit pas, des pays mis à genoux par des plans d'austérité toujours plus cruels pour les salariés, les chômeurs, les retraités, un chômage qui explose, en particulier chez les jeunes, et qui fait de plus en plus ressembler l'Europe d'aujourd'hui à celle des années trente...

Et toujours la même rengaine, la même doxa libérale : baisser le « coût du travail », augmenter la « flexibilité » pour améliorer la « compétitivité », réduire les déficits, libéraliser le marché, tailler à la hache dans les dépenses publiques et les prestations sociales... Qui peut encore croire que cette potion tragique pourra soigner le mal dont elle est la source même ?

La crise financière est-elle sortie de nulle part ou de la dérégulation forcenée du secteur bancaire menée depuis 30 ans, grâce à laquelle des petits génies de la finances ont pu concocter des trouvailles aussi utiles à l'économie et à la société que les *subprimes* ? Brillant résultat. Des millions de personnes sans foyer, l'économie de dizaines de pays en récession pour cause d'absence d'investissement dans l'économie réelle, par manque de crédit et au titre d'une dette publique en grande partie due au renflouement de banques mouillées jusqu'au cou dans le trafic de ces créances toxiques.

Les taux du marché obligataire sont-ils la terreur de nos économies par le truchement de quelque intervention divine, de quelque catastrophe naturelle, ou bien l'interdiction faite aux pays de se financer directement auprès des banques centrales a-t-elle été sciemment édictée par les gouvernements, créant le grand marché privé juteux de la dette des nations, où la manipulation des taux va bon train (cf. les scandales du *Libor* et de l'*Eurolib*) ? Merci pour les traders et leurs dirigeants. Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Quelques mesurette de pseudo-régulation pour donner le change et on continue comme avant.

Les prestations sociales sont-elles déficitaires parce que nous vivons trop vieux et en trop bonne santé, ou bien parce que dans les 30 dernières années, 10% de la valeur ajoutée ont été détournés des salaires qui financent ces prestations, au profit des dividendes qui n'ont pas financé l'appareil de production ? Merci pour les actionnaires du CAC 40. Tout va pour le mieux dans le meilleur des monde. Ils se seraient octroyés une nouvelle hausse des dividendes de 5% sur 2012 ...

Et c'est le moment bien choisi par la Cour des Comptes pour s'attaquer aux « privilèges » des salariés d'EDF (et un peu à ceux de leurs dirigeants), stigmatisés pour avoir encore des droits auxquels tous les salariés aspirent légitimement. Quoi !? Des augmentations de salaire décentes (en moyenne rassurez-vous) ? Quoi !? Un statut (relativement) protecteur ? Quoi !? Des prestations sociales et des avantages en nature ? Mais vous n'y pensez pas ! C'est une honte ! Des salariés au smic, ou encore mieux privés de salaire minimum légal, précaires, taillables et corvéables à merci, sans couverture sociale, voilà sans doute l'idéal de Cour des Comptes...

Et c'est le moment bien choisi par 3 syndicats minoritaires pour signer un accord « compétitivité-emploi » avec le MEDF qui va encore fragiliser les salariés, facilitant les licenciements, la mobilité subie, les baisses de salaires en échange du « maintien de l'emploi » ...

Le 13 février dernier, un chômeur en fin de droit s'est immolé par le feu devant une agence de pôle emploi à Nantes. Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Jusqu'à quand ?

**Dans ce numéro ...**

<b>Actualité de l'entreprise</b> .....	2
Accord EDF CGNPC et autres affaires inquiétantes .....	2
Temps de Travail : encore une grande avancée à la DSP ! .....	3
Attaques de la Cour des Comptes .....	3
<b>A la R&amp;D</b> .....	7
<b>Saclay</b> : la Direction a peu apprécié les résultats de l'enquête SECAFI .....	7
Thésards : enfin une avancée ! .....	9
Serrage de ceinture, Spark : l'étincelle qui fait déborder le vase .....	9
Journée d'échange pour les assistantes de gestion .....	9
Plan de formation .....	10
Réforme des Entretiens Individuels .....	10
Contractualisation entre R&D et la Direction des Services Partagés .....	11
Bilan d'émissions de Gaz à Effet de Serre d'EDF .....	12
Plan de Déplacement d'Entreprise : .....	13
Divers .....	13
<b>Et ailleurs</b> .....	15
Quand le FMI se trompe dans ses calculs .....	15
Accord compétitivité-emploi : le Medef obtient ce qu'il veut ... grâce à des syndicats minoritaires .....	15

### Accord EDF CGNPC et autres affaires inquiétantes

Le récent projet d'accord entre EDF et China Guangdong Nuclear Power Holding (CGNPC) pour la construction et la commercialisation d'un réacteur de moyenne puissance a provoqué une réaction en chaîne (c'est le cas de le dire). Au point que notre PDG serait sous le coup d'une enquête de l'Inspection Générale des Finances, visant à s'assurer qu'aucun « secret industriel » n'aurait été transmis à l'exploitant chinois dans le cadre de cet accord, accusation portée par Areva. Difficile d'y voir clair, compte tenu de l'opacité entretenue sur le sujet et des coups de billard à plusieurs bandes qui se jouent entre les différents acteurs. Il semblerait qu'Areva digère mal le fait qu'EDF serait prête à travailler *sans elle* avec CGNPC, au titre que le réacteur objet de l'accord, un modèle plus petit que l'EPR jugé trop coûteux et difficilement vendable « à l'export », ne serait pas nécessairement l'Atmea, qu'Areva développe avec Mitsubishi depuis 2007 et espère (espérait ?) bien vendre comme des petits pains dans le monde entier ...

A cet imbroglio industriel, qui montre à quel point la « filière nucléaire » française n'est en fait qu'un conglomérat d'acteurs jouant leur partition en se tirant dans les pattes, s'ajoute des aspects rocambolesques qui ne prêteraient qu'à sourire s'ils n'étaient pas si inquiétants : une syndicaliste d'AREVA, Maureen Kearney qui enquêtait au compte de comité de groupe européen d'Areva sur cette question d'hypothétiques transferts de technologie par EDF vers CGNPC dans le dos d'AREVA, affirme avoir été violemment agressée chez elle en raison de cette affaire, mais une information judiciaire est en cours pour valider ses dires . Affaire à suivre,

Autre affaire, l'espionnage informatique de Greenpeace : EDF vient d'être blanchie en appel après avoir été condamnée à 1,5 Millions d'Euros d'amende en première instance. Alors que le piratage de l'ordinateur de l'ancien responsable de Greenpeace, Yannick Jadot, n'est pas contestable (une copie de son ordinateur a été retrouvé dans les coffres d'EDF), EDF s'en tire en chargeant un lampiste !

Sur le droit de grève dans le nucléaire : nous sommes toujours en attente de la décision du Conseil d'Etat, depuis maintenant près de 4 ans, au sujet des réquisitions du personnel gréviste dans le nucléaire : EDF s'est permis, pendant les grèves de 2009, de réquisitionner le personnel, sans en référer à une autorité publique ou indépendante, ni même produire de documents justifiant les « risques de

délestage sur le réseau à l'été » qu'ils avançaient comme justification. Espérons que le Conseil d'Etat ne donnera pas raison à EDF, ce qui signifierait de fait la fin du droit de grève dans la Production.

Et voilà que l'ASN menace H. Proglgio de poursuites pénales pour « travail dissimulé » et « prêt de main-d'œuvre à but lucratif » dans certaines centrales. Il s'agirait de plusieurs postes d'Assistanat de Direction « sous-traités » dans des conditions illégales, au détriment bien sûr des salariées concernées qui auraient dû, en principe, être recrutées depuis longtemps comme agent statutaire. **SUD Energie porte l'affaire devant la Justice dans plusieurs centrales.** Cela fait des années qu'avec d'autres, nous dénonçons les pratiques de sous-traitance dans l'entreprise, qui, sous- couvert d'une soi-disant « Responsabilité Sociale », permettent de faire des économies sur le dos de salariés travaillant sur des missions pourtant pérennes, mais qui se voient privés des droits et des garanties statutaires et sont livrés à des patrons qui se bornent à appliquer au mieux les conventions collectives de leur secteur ... quand il ne s'agit pas de patrons voyous, comme ceux de « MD Sécurité Privée », société de gardiennage dénoncée pour ses pratiques honteuses et illégales il y a quelques temps (non-paiement de cotisations à l'Urssaf, pression/harcèlement sur les salariés souvent sans papiers...)... et toujours prestataire de la R&D-DA-DIG pour le gardiennage de nos sites...Car la R&D n'est pas en reste, qui outre le gardiennage, sous-traite le courrier, l'accueil et le ménage sur ses sites.

Mais c'est sans doute dans la maintenance nucléaire que le problème de la sous-traitance est le plus sérieux. D'abord, en nombre : selon l'ASN, 20 000 salariés de sociétés sous-traitantes, soit à peu près autant que d'agents statutaires, travaillent sur les sites nucléaires pendant les arrêts des 58 tranches du parc. D'autre part parce que, outre les problèmes de manque de formation, de perte de compétences et de qualifications, **de difficulté de suivi des salariés**, que posent la sous-traitance de missions hautement critiques pour la sûreté, les « invisibles » du nucléaire travaillent dans des conditions de travail déplorables, régulièrement pointées du doigt. Dernière illustration en date, révélée par le Canard Enchaîné : l'employeur sous-traitant d'EDF aurait « égaré » le dosimètre d'un salarié licencié, atteint d'un lymphome, et qui tente de faire reconnaître son cancer comme maladie professionnelle ...une honte !

**On ne peut que se féliciter que l'ASN prenne enfin position sur ces questions. Mais il faut aller plus loin : pour nous, toutes les missions**

**pérennes effectuées pour l'entreprise doivent être ré-internalisées, et les salariés recrutés au statut !**

## **Temps de Travail : encore une grande avancée à la DSP !**

La DSP s'oriente vers un retour aux 35h, avec des semaines de 5 jours sur 7 heures sans RTT.

Cela n'a rien pour nous rassurer alors que les 32h collectifs risquent de disparaître à la R&D.

## **Attaques de la Cour des Comptes**

### **Une ode au nivellement des salaires vers le bas, dans le plus pur esprit libéral**

Le dernier rapport de la Cour des Comptes épingle EDF pour sa politique de rémunérations « trop généreuse » : en clair, c'est maintenant une faute de traiter « trop bien », c'est à dire mieux que les moyennes des autres entreprises, ses salariés. Non seulement nous serions « trop payés », nos salaires « progresseraient trop vite », mais nous aurions en plus des « avantages en natures » (dont évidemment le tarif agent), injustifiés. Rien que ça !

Ce rapport pose de nombreuses questions, dont la première est bien sûr : dans quel monde vivons nous, pour que la politique de rémunération d'une entreprise relativement plus généreuse envers ses salariés que les autres, constitue une *faute* épinglée par une des plus hautes institutions de l'état, officiellement en charge de « *s'assurer du bon emploi de l'argent public et d'en informer les citoyens* » ?

La réponse à cette première question est connue : dans un monde ultralibéral où le salaire est une charge et le salarié une variable d'ajustement pour l'économie. Car, à suivre la Cour des Comptes, c'est bien la dérive constatée au cours des 30 dernières années qui a vu la part des salaires dans les pays occidentaux passer de 67% du PIB à 57%, creusant les inégalités, qui constituerait une *vertu*. On sait que ces 10% du PIB qui vont aux actionnaires au lieu d'aller aux salaires viennent alimenter pour une grande part la spéculation. Ce processus n'est pas étranger à la crise actuelle. Qu'à cela ne tienne, la Cour des Comptes préconise de continuer dans cette voie !

Dans le même esprit, la Cour des Comptes se félicite de la mise en place d'une « *rémunération variable à la performance* » et critique une « *progression linéaire à l'ancienneté* », tout en regrettant que les salaires soient encore insuffisamment individualisés, et « *peu en lien avec les performances de l'entreprise* ». Rémunérer au « mérite » et accroître la dépendance du salaire aux « performances » de l'entreprise semble être maintenant la norme, y compris dans la tête des élites du Parti Socialiste au pouvoir. Aucune réflexion sur les conséquences de cette approche de la rémunération, pas plus pour les salariés mis en concurrence entre eux et subissant

de plein fouet sur leur revenu les « aléas du marché » affectant la performance de leur entreprise, que pour la performance économique globale résultante, pas forcément améliorée par cette norme qui détruit les collectifs de travail en mettant les salariés en compétition... Au passage, que les actionnaires du CAC 40 s'attribuent des hausses de leurs dividendes alors que les bénéfices des entreprises diminuent ne semble pas gêner la Cour des Comptes. Mais c'est là une affaire privée, sans doute ...

La progression à l'ancienneté représenterait selon la Cour des Comptes « *jusqu'à 22% de la rémunération fixe des agents du groupe, à condition qu'ils aient effectué toute leur carrière au sein de la branche, alors qu'à titre de comparaison, la DARES avait chiffré qu'en 2008 l'ancienneté représentait en moyenne 1,9 % des salaires du secteur privé* ». La belle affaire ! On sait bien que les salariés du privé font beaucoup plus rarement que les salariés des IEG la totalité de leur carrière dans la même entreprise, et pour cause ! Le statut protège (pour combien de temps encore ?) les salariés des IEG du licenciement économique. Il est sûrement plus difficile de progresser à l'ancienneté lorsqu'on enchaîne les CDD ou bien qu'on est viré à 45 ans !

De même, les salaires à l'embauche et la progression plus rapide à EDF que dans le privé des bas salaires sont critiqués par la Cour des Comptes. Etre recruté 20% au dessus du SMIC et progresser dès la deuxième année serait un privilège honteux par rapport au 43 % des salariés du privé toujours au voisinage d'un SMIC (par ailleurs quasiment bloqué) sept ans plus tard ! On croit rêver devant une telle soumission à la norme que le libéralisme cherche à imposer partout dans le travail : une armée de salariés si possible précaires, payés au SMIC (tant qu'il existe...)

Il est au passage dommage que la Cour des Comptes n'ait pas analysé l'évolution des salaires de nos sous-traitants : elle aurait eu une raison de se féliciter de l'absence d'évolution salariale de ces salariés !

On peut en revanche lui reconnaître un mérite : elle épingle l'évolution du salaire de nos dirigeants. Ceux-ci ne jouent effectivement pas dans la même cour que nous. Ainsi, notre PDG a-t-il vu sa rémunération

multipliée par 2,35 entre 2005 et 2010 ! Mais il n'est pas le seul à avoir touché le gros lot. La Cour des Comptes n'a pas trouvé notable l'évolution des 10 plus grosses rémunérations de l'entreprise (qui est pourtant un indicateur du bilan social) : celui-ci a progressé de 328% entre 2002 et 2011 (et de « seulement » 125% sur la période 2006-2011), pour se situer à près de 130 000€ mensuels net (sur 12 mois) ! En parallèle de leurs qualités apparemment exceptionnelles au vu de leur rémunération, le nombre de hauts dirigeants d'EDF SA a aussi sensiblement augmenté en 5 ans : +32,5%. En fait, ce qui semble surtout chagriner la Cour des Comptes n'est pas tant le niveau de ces salaires, ni même leur évolution, mais surtout l'insuffisante corrélation à la « performance » de nos dirigeants. Mais il est à parier que pour la Cour des Comptes, la « performance » a plus à voir avec le cours de Bourse et le résultat net qu'avec la qualité du service public rendu ou le climat social de l'entreprise... Les critiques des salaires de nos dirigeants ont en outre bien moins intéressé la presse que les critiques portant sur les « avantages exorbitants » de l'ensemble du personnel.

## **Des contre-vérités si nombreuses qu'on hésite entre malhonnêteté et incompétence ...**

La Cour de Comptes affirme que le salaire de base (SNB) aurait augmenté plus vite que l'inflation depuis 2005. C'est faux. La « calculette » EDF disponible sur l'intranet<sup>1</sup> montre qu'entre 2008 et 2013, le SNB a augmenté de 4,2% alors que l'inflation augmentait de 7,4% sur la période. Nous n'avons pas les chiffres entre 2005 et 2008, mais nous contestons également sur cette période une évolution du SNB inférieure à l'inflation. Cela signifie, qu'à profil comparable, un jeune embauché gagne moins en 2012 qu'en 2007.

La Cour des Comptes utilise comme indicateur la moyenne des évolutions des salaires individualisés, et constate que celle-ci aurait progressé « *entre 2006 et 2010 [...] de près de 23,6 % à EDF SA* » pour le brut (l'augmentation sur le net étant de l'ordre de 20 %).

Premièrement, cet indicateur ne dit rien sur la *dispersion* des salaires et de leur évolution, dont on sait qu'elle a notablement augmenté depuis la privatisation, alors que la dispersion et non pas seulement la moyenne devrait un élément essentiel de toute analyse sérieuse.

Deuxièmement, il semble que cette augmentation inclut des éléments liés au rattrapage de la perte induite par l'adossement de notre régime de retraite au régime général (au passage, rappelons que notre

<sup>1</sup> <https://intranet.edf.fr/documents/25202/f92e9378-8bff-40e1-a31c-ce9d6dad816d>

régime n'était pas déficitaire et que cet adossement a donc permis de renflouer en partie le régime général).

Troisièmement, s'il s'agit de mesurer le « coût » d'un agent pour la collectivité – ce qui semble être l'obsession de la Cour des Comptes et autres pourfendeurs du service public, l'évolution de la masse salariale divisée par le nombre d'agents paraît un indicateur plus pertinent. Or, celle-ci diminue !

Par ailleurs, pour mener une comparaison pertinente avec le privé, il faudrait prendre en compte la structure de la masse salariale (niveaux de qualification) et son évolution. Or, les salariés des IEG sont en moyenne plus formés que dans le privé – en particulier parce qu'on sous-traite la plupart des travaux non qualifiés, ce qu'on ne peut que regretter – et la tendance est à une augmentation sensible de la part des cadres au détriment des maîtrises et surtout des exécutions.

## **Les rémunérations et avantages annexes, dont le fameux Tarif Agent:**

Comme à chaque fois, le tarif agent est au cœur des critiques, largement repris par la presse. La Cour des Comptes sort des chiffres extrêmement élevés : 381 M€ de « manque à gagner » pour EDF au titre de ce tarif préférentiel, dont la valeur serait en moyenne de 3583€ par agent à ERDF<sup>2</sup>. Pourtant, la facture électrique d'un ménage est en moyenne de 874€ en 2011. Certes, les agents sont davantage chauffés à l'électricité. Ils ont peut-être une plus grande famille, des volets électriques, des piscines chauffées et autres addictions électriques, tout cela grâce à leurs salaires mirobolants, mais quand même ! Il est dommage que la Cour des Comptes ne détaille pas ses hypothèses, ne nous permettant pas de valider ces chiffres.

H. Proglio en est conduit à rappeler que cet avantage fait partie intégrante de notre rémunération et du statut, et que bien d'autres entreprises font également bénéficier leurs salariés de ce type d'avantages.

Pour notre part, nous considérons que la transparence doit être faite sur ce tarif agent (le montant moyen de l'avantage qu'il représente et sa distribution en fonction du revenu, du lieu d'habitation, de la composition familiale, etc.), afin de couper court à ces incessantes attaques. Les chiffres dont nous disposons aujourd'hui sur la consommation des agents en regard de la consommation moyenne des ménages sont contradictoires. S'il s'avère que le tarif agent génère

<sup>2</sup> Le Monde du 10 février 2013 : « Le coût de cette mesure (129 millions d'euros en 2010 pour les 36 000 salariés d'ERDF) est " majoritairement pris en charge par le consommateur final d'électricité ", note la Cour » : or 129 millions / 36 000 salariés = 3583€/salarié !



effectivement une surconsommation importante, et/ou qu'il est très inégalitaire, nous soutiendrons un remplacement de ce mécanisme par un autre plus équitable entre les salariés des IEG et plus adapté à l'objectif partagé de maîtrise de la consommation.

**Mais en aucun cas cette évolution ne pourra se traduire par une réduction des revenus moyens des salariés.**

La Cour des Comptes regrette également l'ensemble des dispositions plus favorables aux salariés que le droit du travail :

- Des aides au logement jugées importantes, en oubliant que de nombreux salariés sont soumis à des astreintes, rendant nécessaires ces aides. De même, certains se voient contraints à déménager, rendant là encore parfaitement justifiées des aides au logement ;
- Une épargne salariale jugée supérieure à la normale, mais finalement comparable aux grands groupes, comme le rappelle H. Proglio ;
- Des prêts à la consommation, alors « qu'EDF n'a pas vocation à se substituer aux établissements de crédit » : c'est tellement mieux quand les salariés sont conduits au surendettement par des établissements de crédit autonomes !
- Et, comble de l'horreur, des prestations sociales supérieures (ou tout au moins jugées supérieures) au régime commun : retraite (on a pourtant de plus en plus de mal à trouver des avantages à notre système), avantages familiaux, maladie (notre régime s'améliorerait et, grâce au régime supplémentaire, financé à 40% par les salariés, l'optique, les frais dentaires, l'ostéopathie par exemple seraient mieux remboursés : quel scandale !)

On sent, à chaque ligne, que ce rapport est guidé par la recherche du progrès social !!

## Un objectif : dresser les salariés les uns contre les autres

Non seulement nous serions trop payés – ce qui est pour la Cour des Comptes un mal en soi – mais en plus, ce serait sur le dos des usagers et des contribuables.

Précisons d'abord que la part des salaires dans le prix de l'électricité est marginale (de l'ordre de 10% en intégrant la masse salariale de l'ensemble du groupe). S'attaquer au salaire des agents peut, certes, conduire à une augmentation substantielle des dividendes déjà élevés des actionnaires, mais en aucun cas réduire sensiblement la facture des usagers.

En revanche, un moyen simple et efficace de réduire les factures serait de revenir au monopole public.

La Cour des Comptes accuse également les salariés d'EDF de ne pas être égaux aux autres citoyens devant l'impôt, au titre que l'avantage en nature lié au tarif agent serait sous-évalué globalement. La Cour des Comptes affirme, sans l'étayer, que si l'on réévaluait cet avantage à sa valeur réelle, cela conduirait à multiplier par près de 10 les recettes fiscales associées. Or le barème fiscal d'évaluation de cet avantage va de 800 à 1600€ par an pour les salariés ayant le chauffage électrique, en fonction de la composition du foyer, et de 400 à 800 € pour les autres. Comment imaginer un tel facteur multiplicatif, qui conduirait à déclarer des sommes correspondant à des consommations astronomiques, puisque la facture électrique moyenne des ménages est de 874€ par an ?

## Combien coûtent ces « largesses » envers les salariés, finalement ?

Hélas, nous ne le saurons pas. Mais pour une masse salariale totale de 11 Mds € environ<sup>3</sup> (3,3 Mds à EDF SA), cela s'élève « au pire » à quelques centaines de millions d'euros. Il est intéressant de comparer ce chiffre au « coût du capital », c'est-à-dire au montant des intérêts exigés par les créanciers d'EDF : fin 2012, la dette du groupe s'élevait à 41,6 mds €, au coût moyen de 3.7%<sup>4</sup>, soit 1,5 mds € par an d'intérêts dépensés par le groupe. Rappelons que lorsqu'EDF était une entreprise 100 % publique en situation de monopole, son statut lui permettait d'emprunter à des taux inférieurs à ceux du marché. Une baisse d'un point des taux d'intérêts rapporterait aujourd'hui 400 millions d'euros, soit probablement bien plus que les économies liées à la suppression du tarif agent ... Plus généralement, nous serions très intéressés par le chiffrage du coût de la libéralisation de la Cour des Comptes. Cela, hélas, ne semble pas l'intéresser.

## Haro sur le statut !

Après ce brillant et impartial plaidoyer, une conclusion tout à fait objective et dénuée de dogmatisme s'impose : c'est la faute au Statut bien sûr, trop rigide, trop protecteur ! Ainsi la Cour des Comptes clame-t-elle que « *La gestion des ressources humaines d'EDF SA est contrainte par le statut des industries électriques et gazières qui l'enserme dans une grille rigide et renvoie à l'accord de branche pour l'application d'un grand nombre de dispositions* »

Laissons donc plus de place à la négociation entreprise par entreprise (elle recommande « *que le champ de l'accord d'entreprise soit élargi* ») ! Il faudrait avoir l'esprit mal tourné pour craindre des accords régressifs, en particulier pour les petites entreprises de la branche. Ca vous rappelle quelque chose ? L'accord compétitivité emploi peut-être ? On

<sup>3</sup> 11,2 Mds € de charges de personnel pour le groupe dans le document de référence 2009.

<sup>4</sup> Cf. <http://finance.edf.com/espace-obligataire/structure-financiere-40674.html>

peut au moins reconnaître au Gouvernement une certaine logique, puisque le ministre de l'Economie et des Finances et celui délégué au Budget déclarent en cœur : « nous partageons globalement l'analyse de la Cour sur les rémunérations au sein d'EDF SA ». Tout cela nous prépare de bien belles années, si nous les laissons faire !

## **La position de SUD Energie sur les rémunérations à EDF SA :**

Nous critiquons :

- Des écarts de salaires qui ne cessent de progresser ;
- Un salaire de base qui progresse moins vite que l'inflation ;
- Des rémunérations des dirigeants indécentes ;
- Une politique salariale de plus en plus individualisée et opaque, qui rend tout contrôle difficile, voire impossible ;
- Une dégradation de notre système de retraites
- Un empilement de mécanismes, par exemple les aides au logement ou le tarif agent, complexe et opaque, qui laissent la place à l'arbitraire et prêtent le flanc à des critiques injustifiées.

Nous préconisons

- Une réduction de l'échelle des salaires, en particulier par un remplacement des augmentations en pourcentage du salaire par des augmentations égales pour tous (5% d'augmentation pour un salaire de 6000€, c'est 300€, mais pour un salaire de 1200€, cela ne représente que 60€) ;
- Une plus grande transparence sur les rémunérations et les aides ;
- L'intégration de l'intéressement et des primes<sup>5</sup> dans le salaire.

---

<sup>5</sup> Hors primes rémunérant une pénibilité, come la prime de quart par exemple

## A la R&D ...

**Rappel** : Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions du Comité d'Etablissement (CE) ainsi que les questions des Délégués du Personnel (DP) et les réponses de la Direction sont accessibles à l'adresse suivante : <http://rd-intranet.edf.fr/data/ressources-humaines/relations-sociales>

### Saclay : la Direction a peu apprécié les résultats de l'enquête SECAFI

L'enquête effectuée dernièrement auprès du personnel par le cabinet SECAFI à la demande du CHSCT n'a pas été du goût de la Direction, c'est le moins qu'on puisse dire. Ces résultats ont fait l'objet d'une déclaration des élus au CE de décembre 2012, disponible dans le compte-rendu.

La discussion avec la Direction qui s'en est suivie a été plutôt houleuse, celle-ci refusant de reconnaître son échec à convaincre les agents du bien-fondé de son projet trois ans après l'annonce du déménagement, ce que l'enquête démontre pourtant clairement. La Direction a fait preuve d'une grande nervosité devant ce constat d'échec, mettant en cause à demi-mots la partialité de l'enquête et accusant « certains de souffler sur les braises » (qui ?) ...

Entre autres choses, l'enquête de SECAFI a mis en évidence un clivage très net entre le management et les agents : tous les Chefs de Départements et tous les Chefs de Départements Délégués approuvent le projet, ainsi que la moitié des chefs de groupe, alors que 70 % des agents sans responsabilité hiérarchique s'y opposent. Ce constat témoigne d'une situation préoccupante quant à la cohésion de la R&D. Le cabinet SECAFI a émis l'hypothèse que le fait que la plupart des managers actuellement en poste ne serait plus là au moment du déménagement, et donc n'en subirait pas les conséquences sur le plan personnel, pouvaient expliquer au moins en partie ce hiatus ... Cette notion de « hiérarchie de passage » a provoqué la colère de la Direction. Pourtant ne lui en déplaise – sauf à admettre une étrange supériorité intellectuelle du management lui permettant d'accéder à une compréhension des intérêts objectifs de ce projet dont les agents de base seraient incapables (empêtrés qu'ils sont dans leur confort, leur manque de dynamisme, et la défense de leurs petits intérêts personnels)–, on est obligé de questionner l'autonomie du management face à un tel résultat.

Nous avons réitéré notre suggestion de rénover le site de Clamart et d'associer la R&D d'EDF à l'Idex Paris Saclay. Quoiqu'on pense du bien fondé de ces « Initiatives d'excellence » qui comme nous l'avons déjà expliqué risquent fort de concentrer les moyens sur quelques campus supposés « d'élite » en créant des déserts pour l'enseignement supérieur et de la recherche ailleurs, cette solution permettrait « d'en être », ce qui semble être l'obsession de la Direction, sans imposer au personnel ce déménagement

coûteux et désastreux sur le plan écologique ainsi que pour ses conditions de vie et de travail.

Mais face à cette proposition de bon sens, la Direction ne sait que répéter l'antienne « c'est mieux d'être dans le bureau d'en face qu'à 11 km » ...

Face à une telle obstination, on peut comprendre que beaucoup craignent des « buts invouables » à ce projet, essentiellement bien sûr qu'il s'agisse d'un moyen pratique de dégraisser la R&D, dans la perspective de la regrouper entièrement d'ici quelques temps à Saclay.

Pour notre part, nous n'avons pas d'éléments concrets permettant d'affirmer qu'un tel plan existe. Nous pensons que de manière beaucoup plus pragmatique, la Direction est prise à son propre jeu « d'en être parce que c'est là-bas que cela se passe », tout en espérant bien sûr profiter des « opportunités » que ce type d'initiative offre aux entreprises : financement via les partenariats « public-privé », possibilité de jouer un rôle dans le pilotage de la recherche académique pour l'orienter selon ses objectifs industriels, et surtout, accès au vivier des étudiants locaux, qui feront autant d'excellents thésards et post-doctorants réalisant notre R&D amont en étant payés des clopinettes sans aucune garantie de recrutement ... Faire faire plus de recherche en dépensant le moins possible voilà une belle affaire !

Rappelons que l'étude d'opportunité du projet prévoyait un doublement du nombre de thésards tandis que l'effectif statutaire restait stable. Sur ce point précis, la Direction atteint brillamment ses objectifs : nous en sommes à environ 200 thésards CIFRE, contre 100 il y a quelques années, sans compter toute la main d'œuvre non comptabilisée des thésards et post-doc recruté par les 14 Labos Communs, alors que l'effectifs statutaire a péniblement progressé de 4 % sur la même période. Pour la nième fois, puisque la Direction nous fait systématiquement ce faux procès, rappelons que ce n'est pas l'augmentation du nombre de thésards qui nous pose problème, mais le fait que l'effectif statutaire ne progresse pas en rapport, étant donné que les doctorants étaient jusque là très peu recrutés (cf. le point « Thésard, enfin une avancée » dans ce numéro). Nous sommes fondamentalement contre ce processus de précarisation de la recherche qui s'entend partout, y compris chez nous ...

Evidemment, outre que cette « externalisation » honteuse de notre recherche amont est inacceptable, on doit s'interroger sur ses conséquences quant à la nature même de notre travail. Multiplier les contrats de partenariats avec les Labos Académiques sans recruter les thésards nuit à la capitalisation des travaux réalisés, et tend à nous transformer en « chargés d'affaires », sans nous donner les moyens d'assurer le transfert technologique vers les besoins métiers qui est la clé de la valeur ajoutée pour la boîte de notre R&D intégrée ...

De là à craindre une évolution de la R&D vers une sorte d'EPRI à 1000 chargés d'affaires regroupés à Saclay, il y a un pas que nous ne franchissons pas pour le moment ... Mais seule une politique claire et ambitieuse de recrutement statutaire de chercheurs et de collègues des fonctions support (techniciens, assistants de projet, antennes de gestion ...) permettrait de lever le doute sur les intentions réelles de la Direction à moyen terme.

En ce qui concerne les actions entreprises auprès du gouvernement, nous avons trouvé une oreille attentive auprès du cabinet de Mme Duflot, ses conseillers M Sitbon et Mme Lasek que nous avons rencontrés affirmant partager en gros notre analyse de ce déménagement et de ses conséquences. Malheureusement, le ministère de Mme Duflot considère « *qu'il s'agit d'une décision industrielle d'EDF* » sur laquelle le gouvernement n'a pas à intervenir. Nous avons fait remarquer à nos interlocuteurs que l'Etat possédait encore plus de 84% des droits de vote au CA d'EDF, ce qui pouvait bien justifier à notre avis une intervention de celui-ci sur sa politique de Recherche, et tout particulièrement sur un projet aussi coûteux et entraînant de telles nuisances pour le personnel ainsi que sur le plan environnemental.

Les interventions auprès des Ministères de la Recherche, de l'Industrie ainsi qu'auprès du cabinet du Premier Ministre n'ont pas rencontré la même bienveillance qu'auprès du cabinet de Mme Duflot. Il est désolant de voir le PS assumer une politique semblable à celle menée par gouvernement précédent en matière de Recherche, concentrant les moyens sur ces Pôles de Compétitivité, PRES et autres Idex au détriment du reste des acteurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Le PS se révèle malheureusement lui-aussi adepte d'une vision « bling-bling » et élitiste de la Recherche, dans laquelle la seule chose qui semble compter c'est la position de la France dans le classement de Shanghai !

Le rapport Auzannet rendu en décembre dernier révèle que le budget du grand Paris explose à près de 30 Mds d'Euros, au lieu des 20 initialement prévus, et en repousse l'échéance à 2030. La Direction, qui décidément s'accroche au moindre pinceau pour continuer à défendre son projet, s'est « félicitée » (sic) de ce rapport en CE, au titre que

c'est le tronçon traversant le plateau de Massy-Palaiseau à Saclay qui serait réalisé en priorité !

Nous lui avons rappelé que seul 10 % des agents de Clamart comptaient déménager sur le plateau, et que pour tous les autres, le problème était d'abord *de se rendre chaque jour sur celui-ci et d'en revenir*. Sur ce point, rien n'est prévu à une échéance cohérente avec celle du déménagement. Rappelons que lors de sa venue à Clamart, M Bodet, président de la communauté de communes du plateau, avait qualifié le RER B de « Titanic » et avoué que la seule idée qu'il avait pour améliorer la desserte du plateau via la N 118 était ... « *de mettre en place des navettes circulant sur la bande d'arrêt d'urgence* » (sic).

Trêve de plaisanteries : rien ne sera fait dans les années à venir pour améliorer la desserte du plateau depuis le Nord, et des centaines de salariés de Clamart vont payer le prix fort si ce déménagement se réalise. Et parmi eux, les collègues des collèges exécution et maîtrise, en particulier des Antennes de Gestion, dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles, et qui disposent de peu de possibilités d'aménagement de leurs horaires seront sans doute parmi les plus pénalisés ...

De plus, il apparaît clairement maintenant que, contrairement aux annonces, ce déménagement n'améliorerait pas les conditions de travail sur place ! Pour preuve, on sait maintenant que la moyenne de la superficie des bureaux à deux personnes serait à Saclay de 17 m<sup>2</sup> (la Direction avait prévue au départ 15 !), contre 20 m<sup>2</sup> à Clamart, que le nombre de bureaux à une personne diminuerait de moitié, que les thésards et les stagiaires seraient « parkés » dans des bureaux à quatre avec 4 m<sup>2</sup> par personne ....

Bien que Direction avance à marche forcée (les travaux auraient commencé à l'heure où nous écrivons), la lutte continue contre ce projet : Nous avons alerté la presse, des pétitions ont circulé demandant un moratoire tant que les conditions de desserte du site ne seront pas acceptables, une lettre intersyndicale a été adressée à H. Proglia réitérant cette demande ...

Les Organisations Syndicales de la R&D ont unanimement suspendu leur participation aux négociations d'accompagnement jusqu'à la réponse officielle de la Direction à ce moratoire, réponse qui vient de tomber par l'intermédiaire de B.Sahla. Pour résumer, et sans surprise, « On sera très bien là-bas, c'est la preuve qu'EDF croit en sa R&D ». Décidément, la Direction assume son passage en force contre l'avis majoritaire des salariés et sans donner plus d'arguments probants.

La Direction a choisi cette période de moratoire pour mettre en place des « Groupes de Travail » constitués de « volontaires » plus ou moins désignés,



afin de faire des propositions d'ici à l'automne sur un ensemble de thèmes :

- transport : moyens transports existants, covoiturage, mobilité électrique... ;
- « space-planning » ;
- IT : équipement des salles de réunion et poste de travail ;
- vie sur le site : service, conciergerie, commerce, (équipement sportif ?)
- organisation du travail : horaire décalé, travail à distance... ;
- travail collaboratif : interne R&D
- partenariat interne et externe : autres sites R&D, clients internes, communauté scientifique ;
- communication interne : quelle attente des salariés en matière de communication sur le sujet de déménagement ?

Clairement, ces thèmes recourent en grande partie ceux traités dans les négociations en cours entre la Direction et les Organisations Syndicales. Rappelons que ces négociations statutaires se sont ouvertes après que la décision du déménagement ait été « officialisée » par le CA fin 2010, et se poursuivent (modulo leurs suspension temporaire actuelle dans l'attente des réponses à nos démarches) au rythme d'une réunion tous les mois et demi, environ, et cela

jusqu'en 2015. On est en droit de se demander si la Direction ne cherche pas, en mettant en place ces « Groupes de Travail », à contrebalancer l'expression des salariés via leurs Organisations Syndicales dans ces négociations. Chacun peut bien sûr donner son opinion et faire des propositions, mais nous considérons que les négociations sont le lieu privilégié de propositions et de confrontation avec la Direction. Quelle liberté de parole pour les participants dans ces Groupes de Travail ? Quelle vision possible des enjeux/revendications collectifs ?

Rappelons que les OS ont déjà consulté le personnel sur ces aspects via l'enquête du CE en 2010, et l'enquête SECAFI dernièrement. Et pour ce qui nous concerne, nous envisageons de le faire à nouveau, à la fois pour permettre au personnel de formuler ses revendications/propositions si le déménagement se réalise, et de protester afin de peser dans les négociations. C'est nécessaire quand on constate que, jusqu'ici, les propositions de contreparties de la Direction sont restées minimales et son opposition à nos propositions obtuse : indemnités des coûts/temps de transport supplémentaires bornées de manière drastique et limitées à trois ans, refus de mise en place de navettes de dessertes du site depuis Paris Sud, aide dérisoire à l'achat de véhicules électriques, opposition dogmatique au télétravail ...

## **Thésards : enfin une avancée !**

Nous avons dénoncé, à de multiples reprises, un taux de recrutement à l'issue des thèses en contrat CIFRE particulièrement faible à EDF R&D : autour de 14%, pour une moyenne nationale de 40%. Nous avons été entendus puisque ce taux est monté cette année à près de 50%, avec 15 recrutements de thésards CIFRE pour 30 à 35 arrivant en fin de thèse (ce qui représente 13,4% de l'ensemble des embauches), grâce, notamment, à une meilleure

anticipation des fins de thèses, aux dires de la Direction. Nous espérons que cette tendance se poursuivra.

Nous avons également demandé un suivi des thèses hors contrat CIFRE, qui semblent se développer notamment dans le cadre de labos communs. Mais nous n'avons, hélas, aucun retour à ce jour : la Direction semble ignorer même le nombre de thésards non CIFRE travaillant, au moins partiellement, pour la R&D.

## **Serrage de ceinture, Spark : l'étincelle qui fait déborder le vase**

EDF prévoit de réaliser en 2013 un nouveau plan d'économies d'un milliard d'Euros, avec une baisse de 5% sur tous les achats du Groupe, visant en particulier les systèmes d'information et les fournisseurs. Ce plan s'ajoute aux 2,5 Mds € de gains cumulés visés à l'horizon 2015, par le programme « Synergie et Transformation Groupe ».

A la R&D, cela s'est traduit par une réduction de 15% des frais de déplacement en 2012, annoncés à l'été, avec une stabilisation en 2013, et par une réduction

des frais informatiques de -6% tous les ans ! Et on nous signale également des coupes sombres dans les projets, des stages refusés dans les départements ...

Cela se ressent évidemment sur la qualité de notre travail : difficulté à partir en Congrès, à travailler avec les partenaires, à disposer de matériel et de support informatique adapté, etc. Et Pour nos collègues de la DSP-IT, cette nouvelle décision n'est pas de bon augure, tout comme pour nos sous-traitants.

## **Journée d'échange pour les assistantes de gestion**

Nous alertons régulièrement la Direction sur le manque de perspectives d'évolution de carrière des

assistantes. Cela se traduit notamment par un taux de NR largement plus faible que pour le collège Cadre, par un taux de passages Cadre sans

commune mesure avec celui des techniciens, par une souffrance des assistantes devant cette absence de perspectives. Nous avons fait des propositions, notamment de création de postes d'assistantes projet – en gestion et sur les aspects techniques.

Pour l'instant, le sujet a du mal à avancer. Une des difficultés provient de l'externalisation dans d'autres directions, voire de la sous-traitance des fonctions supports (contrat de travail, comptabilité, etc.), qui ferment des portes aux assistantes ou les obligent à muter si elles souhaitent évoluer, ce qui est souvent incompatible avec leurs contraintes familiales.

La Direction a néanmoins mis en place fin 2012 une « journée Assistantes », qui semble s'être bien déroulée et a permis un échange autour de différents thèmes : outils informatiques, gestion du temps, isolement, reconnaissance, parcours professionnels. Cela doit maintenant être suivi d'actions. La Direction s'est engagée sur différents points :

- Mettre en place un groupe d'assistantes testant les outils informatiques de la R&D, pour vérifier l'adéquation à leurs besoins ;
- Mettre en place des formations informatiques spécifiques aux assistantes ;
- Donner des exemples de parcours professionnels pour les assistantes qui souhaitent changer de métier.

## Plan de formation

L'article L 2323-34 du Code du Travail stipule que « Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le Comité d'Entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. »

Cet exercice récurrent n'est pas simple pour vos Représentants : malgré les efforts indéniables consentis par la filière RH en termes de présentation des informations, il est difficile de maîtriser tous les éléments fournis lors des restitutions, dont une partie est automatisée dans des systèmes informatiques nationaux sur lesquels la R&D dit ne pas avoir la main.

Pour notre part, dans ce dédale de sigles et de tableaux, nous cherchons à contrôler les points suivants :

- o **Maintien d'un volume de formation adéquat.** Sur ce point, en 2011 la R&D a réalisé 70 000 heures de formation, le même ordre de grandeur est prévu sur 2013-2015 pour un budget de l'ordre de 2,5 ME en 2013, avec un nombre annuel moyen d'heures de formation par salarié de 30h. Ce dernier chiffre, qui correspond environ à une petite semaine de formation par an, nous paraît le minimum acceptable. La distribution de ces heures ne nous est cependant pas fournie. On connaît cependant le nombre de

stagiaires, 3822 (un même salarié étant compté autant de fois qu'il participe à un stage), ce qui donne une durée moyenne de formation par stage de l'ordre de 15h. Il faut tenir compte du fait que seul 25 % du total des heures est consacré à des formations strictement scientifiques. Les autres domaines principaux, chacun pour un peu moins de 20%, sont : les Langues ; le Développement Personnel et les RH ; la Santé, la Sécurité et la Prévention.

- o **Eviter une sur-représentation des formations « managériales » au détriment des formations techniques.** Ce point qui nous avait alerté il y a quelques années a été corrigé : avec un taux d'environ 7% du total, les formations purement managériales retrouvent une part qui nous semble maintenant raisonnable.
- o **Eviter les déséquilibres entre collègues, entre hommes et femmes, entre Départements.** En particulier, s'assurer de l'accès à des formations pour les collègues les moins qualifiés (techniciens, agents de maîtrise.) Sur cet aspect, des progrès sont à réaliser. Ainsi, le nombre moyen annuel d'heures consacrées à la formation par les agents de maîtrise femmes, soit essentiellement nos collègues des antennes de gestion, reste inférieur aux 30h par salarié (18.7h en 2012, 22.17 en 2013)

SUD, CFE-CGE, CGT se sont abstenus sur ce plan de formation, la CFDT a voté pour.

## Réforme des Entretiens Individuels

Au CE de décembre dernier, la Direction a présenté pour information une réforme des Entretiens Individuels Annuels, rebaptisés, nouvelle langue managériale oblige, « Entretiens Annuels de Progrès » (EAP), sans doute pour que vous n'oubliez pas que vous devez être chaque année *en progrès* ... ☺.

Aux dires de la Direction, cette réforme est motivée par le besoin d'une harmonisation des pratiques de

l'entreprise et leur mise en conformité avec le droit du travail.

Les représentants du personnel ont unanimement refusé de débattre de ce point, la trame de ces entretiens nouvelle mouture n'étant pas présentée par la Direction, et le CCE ne s'étant lui-même pas encore prononcé par manque d'information.

Nous aurons donc l'occasion de revenir sur ce sujet important, l'entretien Individuel étant un moment

essentiel de la vie professionnelle, parfois redouté et conflictuel. Pour le moment, voici quelques évolutions prévues révélées par la Direction :

- Introduction dans l'entretien d'un thème sur « *l'organisation et l'environnement de travail, [...] dans une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail de l'entité et de prévention des Risques Psycho Sociaux* ». Ce point nous paraît positif, et correspond à une revendication soutenue depuis longtemps par SUD de voir ces questions essentielles abordées en amont, et au-delà de la seule Médecine du Travail, qui ne peut souvent que constater les dégâts ...
- Introduction dans l'entretien d'un thème sur *la rémunération, [afin de] lier la contribution de chacun avec les mesures de reconnaissance disponibles*. S'il s'agit de donner les moyens au salarié de discuter objectivement de son évolution salariale et de sa prime (les motivations du montant de cette dernière étant le plus souvent laissés à l'appréciation de la hiérarchie) ce point peut être positif. En même temps, nous continuons d'attirer l'attention de chacun sur les risques inhérents à une contractualisation excessive de notre activité sous forme d'objectifs individualisés soi-disant quantifiables (*nombres de livrables fournis à la date prévue*, par exemple ...), qui laisse le salarié sans défenses face à des décisions managériales (à quand un lien entre *le nombre d'objectifs d'atteints et l'attribution*

*d'un NR ...*) et ceci particulièrement dans nos activités de recherche, par essence collectives et comportant une part de risque,

- « Capitalisation » informatique des entretiens, dans l'outil SIEM. Les EAP seraient accessibles pendant 5 ans, selon des profils *salarié, manager et RH*, puis archivés avec un accès « restreint » (non précisé à cette étape par la Direction) *durant toute la vie professionnelle du salarié et pendant une période de 5 ans courant à compter de sa mise en inactivité !*

Bien que justifié par la Direction au titre de la « continuité dans le suivi des compétences et des parcours professionnels », ainsi que « d'obligations légales » non précisées, ce point nous inquiète particulièrement. L'archivage des Entretiens Individuels est en effet contraire à la pratique actuelle qui rendait les EIA purement confidentiel entre le salarié et son « n+1 », et qui reconnaissait, du moins en théorie, un « droit à l'oubli » sur la partie objectifs/résultat censée ne pas être transmise au manager suivant. Avec cette nouvelle pratique bien dans la veine orwellienne de l'évolution de la société (*des dossiers sur tout le monde, de la maternelle jusqu'à la maison de retraite ...*), on a toutes les raisons de craindre qu'un salarié traîne comme un boulet pendant toute sa carrière un conflit ponctuel avec sa hiérarchie à un moment donné ...

## Contractualisation entre R&D et la Direction des Services Partagés

Ce point a été abordé au CE de décembre.

La Direction a présenté la convention annuelle qui régit nos relations avec la DSP, pour un montant de 39,2 M€ en 2012 (contre 42,5 M€ en 2011). Elle contractualise les quatre domaines suivants :

1. Gestion du contrat de travail, Formation, Etudes RH ;
2. Informatique et Telecom : Services et exploitation SI bureautique, SI scientifique, infrastructure réseau et stockage, exploitation des serveurs applicatifs ;
3. Achats et Services : Actes d'approvisionnement et d'achats (flux longs ou courts), archivage des commandes traitées, interface avec la Direction des Achats pour les achats supérieurs à 20k€ ;
4. Comptabilité : Comptabilisation des flux relatifs aux achats-fournisseurs, frais de personnel, immobilisations, fiscalité, ventes hors énergie et trésorerie.

C'est sur les deux premiers points ci-dessus que le débat a essentiellement porté.

Sur le premier, nous avons critiqué l'éloignement des collègues chargés de la gestion du contrat de travail, via la mise en place du portail « Etoile RH ». Outre les imperfections techniques de celui-ci (impossibilité de répondre à un message envoyé via le portail, par exemple), ce système ne facilite pas l'accès des agents à leurs droits. L'information qui n'est pas directement fournie sur le site ne peut plus être acquise comme avant, en allant tout simplement la demander au collègue chargé du suivi de son contrat ...

La demande a été faite à la Direction que des actions spécifiques soient entreprises régulièrement afin d'informer les agents de leurs droits.

C'est sur le second point que la Direction a été la plus critiquée. Le recours à la sous-traitance « au moins-disant » sur les services informatiques conduit à la situation que chacun connaît, en particulier la baisse de qualité sur le fameux « 12 », que la Direction reconnaît, et cela essentiellement parce que les intervenants sont mal formés à nos besoins. Nous avons réitéré notre proposition de ré-internaliser à la R&D les compétences de support à l'informatique, en expliquant pour la nième fois à la Direction qu'il s'agit là de compétences pérennes dans toute l'entreprise, que les personnes

concernées évolueraient donc sans problème en interne, à la R&D ou dans d'autres Directions. L'évolution à la R&D serait d'autant plus facile si, comme nous le demandons, la Direction créait les postes de techniciens d'appui aux projets à forte composante informatique (appui au traitement de données massives, aux études de simulation...).

Nous avons expliqué comment la vision purement comptable qui conduit à l'externalisation de ces compétences faisait finalement probablement perdre de l'argent à la boîte, en raison de la perte de temps engendrée par les délais de résolution des problèmes, de la sous-optimalité des procédures d'intervention etc.

Par exemple, une demande de restauration de fichier doit passer par le Correspondant Informatique (CI), et est donc contractualisée avec DSP avec un délai

maximal ... de deux semaines ! Résultat : un fichier perdu, deux semaines de boulot potentiellement perdues !

Sans revenir sur le sacro-saint (et absurdo-absurde) principe de la sous-traitance, la Direction s'est défendue en disant qu'elle était consciente des problèmes et faisait des efforts pour améliorer la situation. Environ la moitié des CI seraient maintenant à plein temps, et cette activité serait dorénavant mieux reconnue.

**Tant mieux, c'est un progrès, mais nous continuons à penser que la solution est que dans chaque Département, il y ait des personnels statutaires formés à l'administration des systèmes bureautiques et scientifiques que nous utilisons.**

## Bilan d'émissions de Gaz à Effet de Serre d'EDF

Le Grenelle 2 de l'Environnement a rendu obligatoire, pour les entreprises privées de plus de 500 salariés, les entreprises publiques de plus de 250 salariés, les collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants et les administrations, la publication annuelle d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre.

Ce bilan se compose de trois indicateurs (ou scopes) :

- Scope 1 : émissions liées à la production (pour nous, essentiellement la production d'électricité de nos centrales)
- Scope 2 : émissions liés à la consommation des différents sites (chauffage, eau, etc.)
- Scope 3 : émissions liées aux achats.

La Direction de la R&D s'est donc livré à cet exercice, qui s'est résumé, après une présentation de la loi, à l'affichage de l'évolution entre 2010 et 2011 des 3 « scopes » à l'échelle de l'entreprise, sans explication.

Nous regrettons les limites de cet exercice, qui ne permet pas de comprendre les raisons des évolutions, et ne semble pas s'inscrire dans un plan d'action, en faisant pour l'instant un outil uniquement formel.

Par exemple, l'évolution du scope 1 (émissions liées à la production), fait apparaître une baisse de 24% entre 2010 et 2011. Interrogée, la Direction a répondu que cette baisse était liée à une année 2010 exceptionnellement mauvaise pour le parc nucléaire, avec un coefficient de disponibilité (KD) des centrales très bas, ce qui a provoqué un appel aux centrales thermiques particulièrement élevé, et donc une incidence négative sur les émissions de GES : cette baisse de 24% n'a donc a priori rien de reproductible. Le scope 2 (émission liées aux consommations) a augmenté de 3,5% et le scope 3 (émissions liées aux achats) a diminué de 7%, mais aucune explication

n'a été fournie, la direction considérant que ces scopes étaient négligeables par rapport au scope 1.

Nous souhaiterions un développement de ce rapport, permettant de comprendre les causes des évolutions et de mettre en place des plans d'action, incluant notamment un détail par site. La Direction considère, elle, « avoir répondu à la Loi et à l'esprit de la Loi » et ne souhaite pas aller plus loin.

Ce point a donné lieu à un débat sur les perspectives en termes de production thermique.

B.Salha a fait remarquer que le développement des ENR en France s'accompagnait d'une augmentation des émissions de CO<sub>2</sub>, dû à un appel plus important aux énergies de pointe – essentiellement le thermique, pour compenser l'intermittence du photovoltaïque ou de l'éolien.

La R&D travaille sur le captage du CO<sub>2</sub> et fait de la veille sur son stockage. Aujourd'hui, ces procédés ne sont pas industrialisés (un ou deux prototypes de par le monde) et, selon la Direction, le potentiel de ces techniques reste aléatoire.

Par ailleurs, le développement du gaz de schiste aux Etats-Unis a entraîné d'une part une baisse de leur utilisation du charbon, mais d'autre part une augmentation de son utilisation en Europe, conséquence de la chute des cours. Ainsi, l'Europe brûle plus de charbon car l'exploitation du gaz de schiste aux Etats-Unis le rend moins cher, alors que les conséquences à court terme du réchauffement climatique sont maintenant connues de tous ! Le marché des quotas de CO<sub>2</sub> démontre une fois de plus son inefficacité. Combien de temps faudra-t-il encore pour faire passer l'environnement avant le marché ?



## Plan de Déplacement d'Entreprise :

Certaines actions sont menées pour réduire l'impact environnemental de nos sites et améliorer la qualité de vie des salariés, notamment :

- Un développement des réunions à distance (audio et vidéo conférences) ;
- La création de « bureaux de passage » pour éviter de devoir revenir sur son site après une réunion (deux bureaux à Chatou, deux aux Renardières, et un ou deux à créer à Clamart en 2013) ;
- Une formation à l'éco-conduite.

Des actions démarrent ou sont envisagées :

- Projet de réalisation de piste cyclable entre Moret et la zone d'activité du site des Renardières ;
- Mise en place d'une navette à chaque arrivée ou départ de train aux Renardières.

Mais ces mesures restent ponctuelles et très limitées, particulièrement sur Clamart où l'entreprise s'inscrit dans un Plan de Déplacement Inter-Entreprises (PDIE), encore plus lourd à gérer.

Surtout, les principaux problèmes ne sont pas réglés :

- Les navettes supprimées sur Clamart n'ont pas été remises, malgré des conditions de transport mauvaises (bus insuffisants donc surchargés). La Direction répond qu'elle n'a pas les mêmes retours que les Organisations Syndicales sur la fréquence insuffisante du bus 394 : elle a les échos de la RATP, et les OS ceux du personnel qui prend ce bus, la différence doit venir de là ...
- Les aides à l'achat de véhicules propres sont inexistantes ;

- Les pistes cyclables sont insuffisantes : même sur la voie qui vient d'être reconstruite suite au passage du tram à Clamart, les pistes sont « non continues » ! Et les CHSCT ont été consultés après coup sur ce plan de déplacement ;
- Les cartes navigo ne sont remboursées qu'au minimum légal (50%), alors que nous demandons, avec la CGT, un remboursement à 100% ;
- Le télétravail « pendulaire », pour permettre d'éviter les heures de pointe, ou le travail par exemple un jour par semaine à domicile n'est pas envisagé. Selon la Direction, les négociations sur le « forfait jour » des cadres pourraient inclure ce type d'aménagement ... manière de soumettre ces avancées au recul global que constituerait ce « forfait jour » dont personne ne veut ! SUD a demandé à ce qu'au moins les jours « d'alerte orange météo », les salariés puissent pouvoir travailler de chez eux. Cela a été refusé. On en reste à des messages d'information complètement inutiles annonçant « un risque car il neige ... ».
- Malgré des actions de promotion, le covoiturage ne connaît pas de succès, à la différence de certains pays comme l'Allemagne. La Direction dit vouloir faire un effort de communication sur ce point.

Et surtout, pour les salariés impactés par le déménagement à Saclay, ce plan de déplacement ne changera rien à l'allongement et la dégradation des conditions de transport si ce projet aboutit.

## Divers

- Recrutement Béatrice Bonvoisin au CE : Béatrice Bonvoisin a travaillé pour la R&D depuis 2000, enchaînant différents types de contrats aidés. Dès 2007, nous sommes intervenus auprès de la direction de la R&D, avec l'intersyndicale, pour faire renouveler son contrat. Nous considérons qu'il n'était pas envisageable que la R&D renvoie sur le marché du travail une salariée qui avait travaillé longtemps pour elle, et qui, compte tenu de son âge et de sa formation, avait très peu d'espoir de retrouver un travail, ce qui la condamnait à une grande précarité financière et morale. Nous avons demandé une embauche en CDI ou comme statutaire, cela

nous a toujours été refusé. Mais après une très longue bataille, nous avons obtenu, au coup par coup, des renouvellements de contrats. Fin 2011, la Direction a considéré qu'elle n'irait pas plus loin, car Béatrice avait atteint l'âge légal de départ à la retraite. Mais compte tenu des « trous » dans sa carrière, sa retraite aurait été dérisoire. Finalement, les élus du CE ont décidé à l'unanimité de l'embaucher en CDI, en tant qu'appui administratif. Béatrice, qui avait traversé des périodes très difficiles moralement directement en lien avec la précarité de sa situation, revit aujourd'hui. Elle s'investit dans son travail, qui la satisfait et est utile pour le CE, et donc par la R&D. Nous nous en

réjouissons pour elle, mais on ne peut que regretter de voir que face à l'intransigeance de la Direction, seule une solution non reproductible ait pu être trouvée pour empêcher une salariée de basculer dans la précarité.

- **Désignation d'un expert comptable pour examiner les comptes de la R&D.**

La présentation des comptes faite par la direction de la R&D chaque année en CE est extrêmement succincte et ne permet pas suffisamment de comprendre les raisons des évolutions, par exemple en matière d'investissements des achats, des charges de personnel, etc.

C'est pourquoi le CE a décidé de se faire appuyer par un commissaire aux comptes pour analyser les comptes de la R&D et les mettre en perspective avec ceux de l'entreprise.

La Direction de la R&D a pris acte de la décision, tout en la critiquant au titre que « *l'examen des comptes de la R&D n'est juridiquement pas fondé* » et a prévenu qu'elle n'appliquerait que « *la loi, rien que la loi* », entendez qu'elle ne se prêterait que de mauvaise grâce à l'exercice ...

Nous espérons que cette position de la Direction ne sera pas au détriment de la transparence, qui est pour nous le seul objectif de cette initiative.

- **Avancement du Plan d'action Environnement de la R&D.**

D'une manière générale, le document présenté en CE donne là encore une présentation trop formelle, ne permettant pas de faire apparaître clairement les évolutions, les risques et les actions qui en découlent. Sur le fond, le principal enjeu pour la R&D aujourd'hui est celui de la consommation d'eau potable, qui augmente et nous place aux Renardières à la limite des normes admissibles. A Chatou, le bâtiment « O » de Chatou pompe dans la nappe phréatique pour rejeter ensuite l'eau dans la Seine. Sur le site de Clamart, la sous-traitance à la DIG rend le suivi très compliqué, même si le site est le moins sensible car il contient moins de labos.

A noter qu'en limite de propriété de Renardières, une usine de méthanisation du fumier de cheval est en développement, avec des risques de problèmes d'odeur et d'explosion.

## Et ailleurs ...

### Quand le FMI se trompe dans ses calculs ...

L'économiste en chef du FMI, le français Olivier Blanchard, a avoué une "petite erreur de calcul" dans leur modèle économétrique : les effets de la réduction des dépenses publiques sur la croissance auraient été mal quantifiés ! Réduire de 100 points ces dépenses conduiraient à amputer la croissance non pas de 50, mais de 100 à 150 points ! Autrement dit, les mesures d'austérité imposées à la Grèce, à l'Espagne et autres « mauvais élèves » par le FMI et consorts les précipitent en fait dans la récession.

Incroyable non ? Tout le monde l'avait constaté, sauf eux. La base d'une démarche scientifique est de valider ses hypothèses avec les faits. Mais les « experts » du FMI semblent l'avoir oublié.

Qu'à cela ne tiennent, ils vont nous corriger cette « petite erreur » qui sera vite oubliée et continuer à imposer aux Etats la « meilleure » politique à suivre, et même la « seule possible », avec le même aplomb.

Va-t-on les laisser faire longtemps ?

### Accord compétitivité-emploi : le Medef obtient ce qu'il veut ... grâce à des syndicats minoritaires

L'accord pour l'emploi, signé le 11 janvier par le patronat (Medef, CGPME et UPA) et certaines organisations syndicales (CFDT, CFTC et CFE-CGC), pourrait être transposé en loi en mars prochain. Il marquerait alors une évolution très grave pour les salariés au nom de la compétitivité des entreprises, facilitant encore plus les licenciements et la mobilité contrainte, limitant l'accès à la Justice et permettant de déroger au droit du travail par la signature d'accords d'entreprise. La « flexisécurité » invoquée par les signataires conduirait en réalité à beaucoup plus de flexibilité...et bien moins de sécurité pour les salariés. Les signataires de l'accord reconnaissent eux-mêmes qu'il s'agit d'une remise en cause des principes fondamentaux du modèle français, parlant de « nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises » !

Ainsi, un accord pourrait prévoir une baisse de salaire ou un allongement du temps de travail en échange du maintien de l'emploi. Le salarié refusant cette évolution de son contrat de travail serait contraint à la démission « pour motif personnel », l'accord sous-entendant ainsi que ce refus constitue une faute !

L'entreprise pourrait également déroger par accord aux procédures de licenciement économique collectif, alors que la facilitation des mobilités internes, la simplification annoncée des dispositifs d'activité partielle et les accords dits « de maintien dans l'emploi » permettraient également de faire diminuer les effectifs de manière plus ou moins discrète.

Par exemple, les entreprises lançant une réorganisation assortie de mobilités interne sans licenciement n'auraient plus à engager la procédure de licenciement économique collective, et notamment

le cas échéant celle relative au Plan Social d'Entreprise (PSE), mais simplement une négociation sur les conditions de mobilités professionnelle ou géographique interne. En cas de refus de mobilité, le salarié pourrait être licencié pour motif personnel. Ce dispositif permet donc d'imposer des mobilités internes aux salariés, et d'éviter le recours au droit du licenciement économique.

Tous ces dispositifs pris ensemble font perdre au salarié beaucoup de possibilités de contester une modification pour motif économique de son contrat de travail.

De plus les possibilités pour les salariés de saisir la Justice seraient encore diminuées, au nom d'une « sécurisation des relations de travail » ! Par exemple, les délais de contestation pour un licenciement seraient réduits de 5 à 1 an ; la saisie des Prud'hommes pour une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail (sauf discrimination) serait limitée à 2 ans.

En regard de ces modifications fondamentales, les quelques avancées accordées aux salariés par l'accord sont vraiment minimes : surtaxation très légère - et facilement contournable - des CDD courts (de 0,5 à 3 points selon les cas), droits rechargeables aux allocations chômage permettant à un salarié de ne pas perdre ses droits aux chômage lorsqu'il retrouve un emploi (...mais « sans aggraver le déséquilibre financier de l'assurance chômage, donc ce sera compensé par des régressions), limitation du temps partiel (24h hebdomadaires minimum, sauf pour les salariés travaillant pour des particuliers et les étudiants), ouverture des conseils d'administration aux salariés.

Quant à la généralisation à l'ensemble des entreprises de la complémentaire santé, avec un « panier minimum de soin », comment ne pas y voir une nouvelle expression de la volonté d'affaiblir et de privatiser la Sécurité Sociale ? Les cotisations

correspondant au financement de ce « panier minimum de soin », par définition du ressort de la Sécu, serait ainsi transféré aux complémentaires santé, pour grandes partie privées !

Après les expériences désastreuses du Contrat Nouvelle Embauche (CNE, dénoncé par l'Organisation Internationale du Travail) et de la rupture conventionnelle, les « partenaires sociaux » récidivent dans la facilitation des ruptures de contrat et dans la déjudiciarisation les relations sociales, au nom de la compétitivité.

Ils conduisent ainsi la France à se rapprocher des modèles libéraux défendus par la Commission Européenne, dans lesquels le contrat prime sur un droit du travail réduit à peau de chagrin, voire inexistant. L'Allemagne, où tout est négociable, en est un exemple. Cela a permis des régressions sociales graves, comme l'apparition de contrats payés 1 euro de l'heure aux allocataires de l'assurance chômage, introduit par le Gouvernement Schröder.



**Syndicat SUD-Energie R&D. [SUD-RetD@edf.fr](mailto:SUD-RetD@edf.fr) Tél : 06 67 58 79 50**

### Vos élus SUD

CE		Délégués du Personnel	
Anne Debrégeas (Titulaire)	47 31 89	Thierry Fouquet (Titulaire)	47 41 45
Marc Porcheron (Titulaire)	47 50 06	Frédéric Veroudart (Titulaire)	57 61 93
Sylvaine Nugier (Suppléante)	47 76 33	Anne Debrégeas (Suppléante)	47 37 61
Olivier Moreau (Suppléant)	47 31 89	René Samie (Suppléant)	47 81 09
		Manuel Estevez	47 43 86

CHSCT	
Gilles Girard (Clamart)	47 32 26
Xavier Brossat (Clamart)	47 33 05
Sylvaine Nugier (Chatou)	47 76 33
Eric Gilbert (Chatou))	47 31 89
Frédéric Veroudart (Renardières)	57 61 93