



Elections IRP 2013

Profession de foi R&D



Représentatif à la R&D depuis une dizaine d'années, SUD-Energie a fait la preuve de son engagement auprès des salariés pour la défense de leurs droits individuels, comme sur les questions collectives de stratégie et d'organisation de notre unité.

A la R&D comme dans les autres unités où nous sommes présents, nous défendons un syndicalisme :

- **Solidaire** avec l'ensemble des salariés, quels que soient leur contrat ou leur entreprise, mais aussi avec les chômeurs, précaires, sans papiers, retraités, étudiants... ;
- **Unitaire**, en recherchant systématiquement l'unité d'action avec les autres organisations syndicales ;
- **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.

Les syndicats SUD sont souvent caricaturés comme « radicaux ». 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'Energie. La vérité est que nos syndicats dérangent par leur pugnacité, leur indépendance vis-à-vis des partis politiques et du patronat, leur intégrité et leur exigence d'une transformation sociale au bénéfice du salariat.

Nous assumons de n'être pas seulement des syndicats « corporatistes ». Car même si la première mission du syndicalisme est d'être au côté des salariés au quotidien dans leurs secteurs d'activité, ce que nous nous efforçons de faire à la R&D comme ailleurs, nous sommes convaincus que le syndicalisme peut et doit jouer un rôle fédérateur au sein du mouvement social, et ceci d'autant plus dans la période actuelle où le monde du travail doit faire face à des régressions sociales sans précédent.

Tenir les deux bouts : celui de la défense intransigeante des droits et des intérêts des salariés sur leur lieu de travail et celui de l'engagement pour un « autre monde possible », fondé sur la justice sociale et la solidarité. Voilà notre ambition...

Aidez-nous à la réaliser, donnez-nous les moyens de renouveler le syndicalisme à EDF

Votez SUD Energie ! Rejoignez-nous !

Nos revendications pour la R&D :

1. Des moyens humains et matériels.....	2
2. Pour une R&D de Service Public, contribuant à la Transition Energétique.....	2
3. Pour une R&D intégrée	3
4. Pour une réorganisation du travail, respectueuse du bien être des salariés et de la qualité du travail.....	4
5. Contre le développement de la précarité.....	6
6. Pour des mesures conséquentes et équitables d'accompagnement des salariés transférés à Saclay	7
7. Temps de travail : contre le forfait jour, pour le maintien de l'accord collectif 32 heures.....	9
8. Contre l'individualisation des salaires.....	9
9. Contre toutes les discriminations.....	10
10. Pour la transparence à la CCAS.....	11
Nos candidats	12

1. Des moyens humains et matériels

Les effectifs de la R&D sont restés quasiment stables ces trois dernières années (+1,8% sur l'effectif statutaire entre décembre 2010 et septembre 2013). L'effectif total s'établit en septembre 2013 à 2317 salariés, contre 2305 en décembre 2010.

A noter que le nombre de thésards est resté élevé (162 en juin 2013), ce nombre n'incluant que les thésards CIFRE (en CDD EDF), et non les thésards et post-doctorants non-EDF travaillant sous contrat dans nos partenariats, en particulier dans le cadre de nos Laboratoires Communs.

On ne peut que se féliciter qu'un grand nombre de thèses soient soutenues autour de nos thématiques de recherche. Mais le taux de recrutement de nos thésards, bien que s'étant amélioré ces dernières années grâce à nos interventions répétées sur ce point (pour rappel, ce taux était de 14 % en 2010), reste trop faible pour écarter toute crainte d'une précarisation ou externalisation de notre recherche prospective. Nous revenons sur ce point dans la suite.

Les baisses d'effectifs subies par les collègues Exécution et Maîtrise de la R&D (antennes de gestion, techniciens...) au début des années 2000 n'ont toujours pas été compensées. La charge de travail de ces collègues a donc continué d'augmenter, parfois jusqu'à nuire à leur santé, et conduit encore les ingénieurs-chercheurs à assurer des tâches, en particulier administratives, qui ne leur incombaient pas auparavant.

A noter au passage que le déménagement à Saclay du site de Clamart condamne par avance tout espoir de croissance des effectifs, puisque les nouveaux locaux ne pourront accueillir plus que l'effectif actuel !

Concernant le budget de la R&D, si les investissements ont crû sensiblement sur la même période dans quelques moyens d'essais et de calcul, cette hausse s'est accompagnée de baisses importantes, en particulier dans le cadre du plan « Spark », sur d'autres postes impactant directement le travail de recherche : frais informatiques (-6% par an), déplacements, partenariats non « sanctuarisés » dans les laboratoires communs...

Le budget de la R&D 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.

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 passage tout en continuant d'empocher les 30 M€ annuels du « Crédit impôts recherche »..

Pourtant, la situation énergétique mondiale, européenne et française impose un investissement considérable dans la R&D sur l'Energie, et en particulier dans le domaine de la Production Electrique : la nécessaire Transition Energétique à venir ne pourra se faire sans Recherche.

SUD-Energie revendique :

- Une augmentation des moyens et des effectifs, a minima de 30%, cohérente avec les enjeux de la transition énergétique.
- Des recrutements dans les fonctions supports (antenne de Gestion, techniciens...)

2. Pour une R&D de Service Public, contribuant à la Transition Energétique

Les enjeux liés à la Transition Energétique, dont la nécessité n'est plus contestée que par quelques hurluberlus climato-sceptiques, exigent une

Recherche de Service Public coordonnée, indépendante des lobbies industriels.

Pour nous, la R&D d'EDF doit contribuer à un tel objectif, d'autant que la Recherche fait partie des « missions de service public » identifiées dans le contrat de Service Public négocié avec l'Etat.

Or, la libéralisation du secteur de l'Energie a mis à mal cette ambition en faisant primer la rentabilité à court terme et en éclatant les métiers : investissements limités dans la R&D sur les ENR, séparation de la R&D sur les réseaux de celle sur la production...

Dans cette situation, il est d'autant plus important que l'Etat, actionnaire majoritaire, intervienne pour imposer des orientations scientifiques qui soient au service de la collectivité et de la protection de l'environnement.

En particulier, nous pensons que la part de notre R&D consacrée aux alternatives renouvelables au nucléaire reste trop faible.

Le nucléaire possède indiscutablement l'intérêt d'être une source de production d'électricité peu émettrice de CO2. Mais c'est aussi une industrie potentiellement extrêmement dangereuse, les accidents de Tchernobyl et de Fukushima nous l'ont rappelé, et générant des déchets hautement polluants. C'est également une industrie dont les coûts complets sont difficiles à évaluer et sont

probablement sous-évalués, en raison du manque de retour d'expérience sur le démantèlement et des incertitudes sur le traitement des déchets. Enfin, la dépendance à l'uranium pose au moins autant de question que la dépendance au gaz, confère par exemple, les conditions d'extraction au Niger et leurs conséquences géopolitiques récentes...

De plus, concentrer notre R&D sur cette filière, comme c'est le cas aujourd'hui (elle représente environ la moitié le budget de la R&D), nous expose à un risque industriel non négligeable en cas de décision politique de sortie ou de baisse sensible de la part du nucléaire, comme en Allemagne récemment. C'est pourquoi, sans diminuer le montant de notre R&D consacré à ce thème, en particulier sur les aspects sûreté, nous pensons qu'une augmentation sensible des montants consacrés aux études et recherches sur des mix énergétiques alternatifs est nécessaire.

Nous pensons également que les moyens consacrés aux recherches sur la maîtrise de la consommation (efficacité énergétique...) ainsi qu'aux aspects sociaux liés à l'énergie (nouveaux usages, résorption de la précarité énergétique...) sont insuffisants.

SUD-Energie revendique :

- L'inscription dans le contrat Etat - EDF des grands thèmes de recherche liés aux missions de Service Public de l'Entreprise et l'affectation de budgets identifiés sur chacun de ces thèmes.
- La participation de la collectivité au pilotage de cette R&D.
- Une augmentation du budget de la R&D d'EDF consacrée aux ENR, aux scénarios énergétiques alternatifs, à la maîtrise de la consommation, aux aspects sociaux liés à l'énergie.

3. Pour une R&D intégrée

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, allant de la Recherche amont au développement et à la maintenance d'outils et à la réalisation d'études.

Pour nous, cette intégration *métier et 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 : baisse de commandite RTE, impactant par exemple le LME) ;
- la multiplication d'antennes R&D à l'international, à budget constant pour la R&D ;
- la « sous-traitance » ou l'« externalisation » des activités de recherche vers les organismes publics, via notamment la stratégie de multiplication des laboratoires communs et des thèses avec des moyens insuffisants d'encadrement en interne.

Rappelons 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. Or, comme nous le notions ci-dessus, l'augmentation du nombre de thésards ces dernières années est sans commune mesure avec celle de l'effectif statutaire.

De plus, cette stratégie partenariale 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.

Par ailleurs, les activités aval que nous assurons ne doivent pas entraîner le détournement 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 s'accroît 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 prestataire 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. Or l'organisation actuelle ne permet pas cette autonomie : 70 % du budget affecté aux activités par les Directions Opérationnelles, quasiment tout le reste par le Comex (comité exécutif dépendant de la Tête de Groupe), seul les quelques « % innovations » restant réellement à la main de la R&D, et permettant une autonomie limitée des chercheurs.

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) ou les Plans d'Orientations Stratégiques (POS) sont revus chaque année et que les budgets ne sont pas connus au-delà d'un an.

Enfin, nous critiquons le volontarisme affiché par la Direction en matière d'augmentation du nombre de *brevets*, ainsi que les dépenses à nos yeux excessives consacrées à *l'investissement dans les start-ups* (« Open-Innovation »), de l'ordre de 200 M€ sur cinq ans. Ces deux activités ne font pas pour nous partie de la vocation fondamentale de notre R&D, et les moyens et les dépenses afférents feraient mieux d'être réaffectés à nos cœurs de métier.

SUD-Energie revendique :

- Le maintien du caractère intégré de la R&D.
- Un mode de pilotage garantissant l'équilibre entre activités finalisées et activités plus prospectives :
 - 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.
- Une limitation des objectifs de dépôts de brevets et des moyens consacrés au capital-risque, et la transparence sur le retour sur investissement de ces activités.

4. Pour une réorganisation du travail, respectueuse du bien être des salariés et de la qualité du travail

Constatant une augmentation sensible des cas de troubles psychosociaux relevés par la Médecine du Travail ces dernières années, SUD a été la première Organisation Syndicale à alerter la Direction sur le lien entre *souffrance au travail* et *organisation du travail*.

Malheureusement, comme dans la plupart des grandes entreprises, la Direction, refusant de reconnaître ce lien, 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.)

Nous récusons cette approche qui consiste à faire de la souffrance au travail une question *individuelle*. Même si la personnalité des salariés joue évidemment un rôle dans la manière avec laquelle ils appréhendent leur travail, c'est pour nous d'abord le *travail lui-même qu'il faut soigner*, c'est à dire réfléchir à ce qui dans son *organisation* génère de la souffrance, des troubles, du découragement, de la frustration, de la perte de motivation, et finalement nuit non seulement à la santé des salariés, mais également à la qualité du travail lui-même.

Entre 2010 et 2013, le Comité d'Etablissement (CE) a commandité deux expertises auprès de

spécialistes en psychosociologie du travail, mettant clairement en évidence ce lien, pourtant toujours contesté par la Direction

Pour nous le constat est fait, il s'agit maintenant de passer à des mesures concrètes de modification de l'organisation du travail, qui protège les salariés des facteurs de risques psychosociaux et améliorent la *véritable* qualité du travail, c'est à dire pas celle mesurée par les indicateurs et autres tableaux de bord quantitatifs dont on nous accable.

Nous faisons les propositions suivantes en ce sens depuis plusieurs années, et nous continuerons à les porter au cours du prochain mandat. Ces propositions recoupent pour une grande part celles émises par les experts consultés par le CE.

SUD-Energie revendique de :

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.
2. Mettre un terme à la bureaucratisation et à 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 qui soit moins le « nez dans le guidon ».
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 (de l'ordre de 3).
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, de type études ou MCO d'outils, pendant plusieurs années).
 - Permettre des passages entre les différentes filières (management, chefs de projet, expertise).
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 :
 - En cas d'arrêt d'un projet, laisser le temps aux salariés impliqués de faire un bilan dans de bonnes conditions.
 - Mettre en place des recours pour les salariés remplacés contre leur gré sur un projet.
 - 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 commande.
11. Recruter dans les fonctions d'appui à la Recherche, dont les effectifs ont fortement diminué :
 - Postes administratifs (assistants de projet, assistants de gestion...).
 - Assistances informatiques locales intégrées aux départements.
 - Création de postes de techniciens pour le traitement de données et de résultats de simulation et d'études.

12. Re-développer et re-valoriser le travail expérimental par un plan ambitieux à moyen-long terme :
 - Relance en interne de travaux nécessaires à la validation des codes (confrontation des simulations à la physique réelle en conditions spécifiques).
 - Embauche de techniciens et d'ingénieurs-chercheurs en expérimental.
 - 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 :
 - Réinternaliser à la R&D les métiers tertiaires : gestion du contrat de travail, comptabilité, etc.
 - Définir un parcours permettant l'accès à des postes d'appui et d'assistance aux projets.
 - 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, qui exclut les salariés du statut des IEG, les maintient dans une précarité et des conditions de travail et de rémunération inacceptables, particulièrement dans une entreprise comme EDF. Pas un mois ne se passe sans que nous devions intervenir pour exiger le respect de la loi par l'une ou l'autre de ces sociétés prestataires – ce qui est pourtant un minimum (licenciement abusif, non respect du droit syndical, non paiement de primes, etc.). Pas un mois sans qu'il soit apporté une nouvelle preuve de l'incapacité d'EDF à exercer un quelconque contrôle social sur ses sociétés sous-traitantes, et qu'une « sous-traitance socialement responsable » est donc pure illusion. La préparation du déménagement à Saclay en est une nouvelle illustration : les salariés prestataires, dont certains ont fait toute leur carrière sur le site de Clamart, ne savent toujours pas s'ils pourront suivre à Saclay...

sans même parler d'éventuelles mesures d'accompagnement !

- **Une augmentation importante du nombre de thésards**, en particulier dans les Laboratoires Communs. Nos interventions répétées ont permis d'améliorer le taux de recrutement des thésards CIFRE à l'issue de leur thèse, mais celui-ci demeure trop faible. Et nous n'avons aucune visibilité sur le taux de recrutement et les conditions de travail des thésards non CIFRE, qui travaillent pour la R&D dans les Laboratoires Communs. Pour nous, il est bien sûr souhaitable que la R&D co-encadre de nombreuses thèses. Mais il ne faut pas que ce contingent important de thésards s'avère un moyen pour la R&D de disposer d'une main d'œuvre flexible et bon marché permettant d'augmenter le volume de Recherche en limitant les effectifs statutaires.
- **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 (statut des IEG).

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 d'un plus grand nombre de doctorants de la R&D à l'issue de leur thèse.
- Un suivi des thésards non CIFRE.
- 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. Pour des mesures conséquentes et équitables d'accompagnement des salariés transférés à Saclay

Le projet de déménagement du Site de Clamart à Saclay aura profondément marqué la R&D ces dernières années, et cela au-delà des 1000 salariés immédiatement concernés.

SUD-Energie s'est positionné contre ce projet. Nous l'avons fait sur la base d'une analyse objective et sérieuse des arguments pour et contre, et en particulier en examinant s'il existait des bénéfices de ce transfert, en termes scientifiques et de stratégie de R&D, susceptibles de compenser les inévitables conséquences néfastes pour les quelques 800 personnes voyant leur temps de trajet domicile-travail augmenter.

Nous ne revenons pas dans le détail ici sur cette analyse, maintes fois exposée et étayée dans nos tracts et nos bulletins.

Force est de constater que la Direction s'est révélée finalement incapable de convaincre le personnel du bien-fondé de son projet, en dépit des moyens colossaux mis en œuvre pour le faire, à grands coups d'études d'opportunité, de voyages organisés pour visiter les exemples de « silicon valleys » de part le monde (auxquels certains représentants syndicaux d'autres Organisations ont cru bon de participer) et en dépit de la grosse artillerie de Com' déployée pour justifier ce projet.

Presque quatre années après l'annonce du projet, le personnel qui s'était clairement prononcé massivement contre en février 2010, n'y adhère toujours pas, loin de là.

Pour ce qui nous concerne, nous avons toujours maintenu une ligne ferme et argumentée d'opposition à ce projet, conforme au mandat donné par le personnel.

Nous avons quitté le « Comité de Concertation Locale » mis en place par la Direction en 2010, dès qu'il est apparu évident qu'il ne s'agissait pas de discuter de *l'opportunité* du projet, mais de faire

des propositions pour *l'accompagner* avant même que la décision ne soit officiellement prise.

Nous avons été à l'initiative de l'expertise commanditée en 2011 par le CE en vue de faire une proposition alternative de réaménagement du site de Clamart.

Nous avons été à l'initiative de l'expertise commanditée en 2013 par le CHSCT afin d'établir les conséquences précises de ce transfert sur les conditions de vie et de travail des salariés concernés.

Nous avons systématiquement défendu l'opinion majoritaire du personnel à chaque fois que nous en avons eu l'occasion, que ce soit en CE, lors des nombreux événements de « promotion » du projet organisés sur le site de Clamart par la Direction ...

Nous avons multiplié les initiatives en dehors de la R&D afin de faire connaître l'opposition du personnel de la R&D à ce projet, et de chercher des soutiens (rencontre des élus du plateau opposés au projet Saclay, participation aux intersyndicales des personnels des établissements publics de recherche concernés par l'évolution du « plateau », délégations aux ministères du logement et de l'industrie ...).

Nous ne pouvons que regretter que tous les arguments opposés à ce projet n'aient pas été entendus par la Direction qui s'est entêtée à l'imposer contre la volonté majoritaire du personnel.

Nous ne pouvons que regretter le positionnement de certaines organisations syndicales qui ont très vite accepté de « faire comme si » le projet était acquis, bafouant l'expression pourtant claire de l'opposition du personnel, participant aux différentes structures mises en place par la Direction pour y associer les organisations syndicales avant même que la décision ne soit

officiellement prise et que les négociations statutaires officielles d'accompagnement social ne débutent.

Nous ne pouvons que regretter que ces mêmes organisations syndicales aient voté pour ce projet au Conseil d'Administration et au Comité Central d'Entreprise d'EDF, affaiblissant la résistance à ce projet, et permettant à la Direction de se prévaloir de ce soutien.

Pour notre part, même si nous regrettons évidemment que notre engagement et celui de la CGT, seule autre organisation syndicale à s'être clairement positionnée comme nous contre ce projet, n'aient pas suffi à l'empêcher, nous avons opiniâtrement et loyalement défendu l'intérêt majoritaire du personnel du site de Clamart et au-delà de la R&D dans cette affaire.

Depuis quelques mois, les négociations officielles statutaires « d'accompagnement social » du transfert se sont ouvertes.

Nous y défendons une position basée sur la recherche d'une plus grande d'équité entre les salariés voyant leur temps de trajet augmenter et qui pourront déménager, estimés tout au plus à

200, et ceux qui ne le pourront pas, estimés à au moins 600. Comme nous l'avons expliqué par mail et dans notre dernier bulletin, cette position nous a conduits à ne pas signer l'accord partiel proposé par la Direction définissant les modalités d'attribution de l'Aide Individuelle au Logement pour les salariés déménageant.

Pour résumer notre position, et au-delà de notre désaccord de fond sur le projet Saclay, il nous a semblé impossible de signer une proposition de la Direction qui entérinait de fait une inégalité de traitement majeure entre les agents, largement minoritaires, pouvant déménager, et ceux ne le pouvant pas. De plus, nous contestons le fait que l'AIL soit proportionnelle au salaire et induit donc une inégalité de traitement y compris même entre bénéficiaires.

Au-delà de cet aspect particulier, les autres propositions de la Direction pour dédommager les salariés et limiter les conséquences du transfert ne nous semblent pas acceptables en l'état. Les principales revendications que nous défendons sont résumées dans le tableau suivant.

SUD-Energie revendique :

- Une enveloppe globale consacrée à l'accompagnement social du transfert du site de Clamart à Saclay de l'ordre de 40 M€, contre environ 18 M€ selon nos estimations, ni infirmées ni confirmées par la Direction.
- Un dédommagement en indemnités financières ou en temps de travail de tous les agents au prorata de l'allongement de leur temps de transport, qu'ils déménagent ou non.
- La transparence sur les méthodes utilisées par la Direction pour estimer les allongements de temps de transport, et la prise en compte individualisée de la situation de chaque salarié dans ces estimations, ainsi qu'une prise en compte objective des phénomènes de congestion sur le réseau routier et de dysfonctionnement sur le réseau de transports en commun. Une réactualisation des temps estimés en fonction de l'évolution de la population du « plateau ».
- Le droit à des journées de télétravail, en particulier en cas d'alerte météo ou de problèmes annoncés de desserte du site par les transports en commun.
- Le droit à adapter ses horaires de manière à limiter les temps de trajet.
- Des aides conséquentes à l'achat de véhicules électriques ou hybrides.
- La mise en place de navettes de desserte du site à partir des zones d'habitat de salariés.
- Des incitations significatives au co-voiturage.
- L'application des mesures d'indemnisations sur 5 ans (et non 3).
- La prise en compte des recommandations faites par le CHSCT sur les conditions de travail (taille minimale des bureaux ...).
- L'application de ces droits à tout le personnel, quels que soient les contrats de travail (CDD, prestataires ...).
- Un accompagnement personnalisé pour les salariés qui souhaiteront muter en raison du transfert.

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

Une renégociation de l'accord sur le temps de travail est en cours au niveau national d'EDF.

Les objectifs de la Direction s'annoncent comme des régressions majeures : allongement et annualisation du temps de travail, individualisation des objectifs, diminution du nombre de RTT et contraintes supplémentaires pour les prendre, etc. Après avoir été retoqué une première fois, le forfait jour menace à nouveau. Des accords basés sur les mêmes principes sont déjà en place dans certaines unités. A cela s'ajoute une pression évidente de la Cour des Comptes pour augmenter le temps de travail.

A la R&D, il apparaît de plus en plus clairement qu'un nouvel accord ferait « sauter » les 32h collectifs. La menace est d'autant plus grande que le nombre d'agents à temps partiel collectif ne cesse de diminuer, 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 »...

Suite aux interventions de SUD Energie et des autres organisations syndicales, la Direction a pris quelques timides mesures pour une meilleure information des salariés sur leurs droits en matière de réduction collective du temps de travail. Mais

sans promouvoir celle-ci, marquant en cela une regrettable rupture par rapport à la période qui avait vu la signature des « accords 32h » en 1999.

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 leur santé, des travaux amonts, des collectifs de travail.

SUD Energie revendique :

- L'abandon des projets de type « forfait jour » et de toute augmentation du temps de travail.
- 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

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

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 de leur travail et sur les objectifs collectifs ;

- elle place les salariés en situation de compétition permanente.

Cette individualisation s'accompagne d'un élargissement de l'échelle des salaires, avec en particulier une envolée des très hauts salaires.

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 de recherche, de fait largement proportionnelles au salaire : 4 000 € en moyenne pour les agents en NR170 contre 12 000 € pour ceux en NR355, les moyennes n'étant pas communiquées pour les NR plus élevés. Ces montants sont à comparer également aux « primes maîtrise » : entre 600 € en

moyenne pour les salariés en GF7 et 1 200 € pour ceux en GF11.

Nous dénonçons également le principe des augmentations en pourcentage, qui font qu'un petit NR sera mécaniquement moins augmenté en absolu qu'un NR plus élevé, lors des revalorisations du Salaire National de Base (SNB) : ainsi, 2,5% d'augmentation, c'est 125 € pour un cadre gagnant 5 000 €/mois et 30 € pour un salarié à 1 200 €/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 décorrélacion 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 toutes les discriminations

Même si la discrimination ethnique et sociale n'est pas une pratique courante à la R&D, des progrès restent à faire, notamment sur le plan de la diversité sociale du recrutement.

Cela passe notamment par :

- une prépondérance des critères de recrutement techniques sur des critères tels que l'« adaptabilité au changement », « l'évolutivité ». Aujourd'hui, des thésards pourtant de grande qualité scientifique ne sont pas recrutés en raison de ces critères ;
- une ouverture sur des filières d'enseignement reproduisant moins les discriminations sociales que les « écoles d'ingénieur de rang A », par exemple ;

- l'arrêt de la sous-traitance systématique des métiers concentrant des salariés issus d'autres milieux et d'autres nationalités, sous-traitance mise en place aux seules fins de défavoriser ces salariés, ce qui constitue une source de discrimination réelle.

Sur l'égalité professionnelle, même si la R&D est plus vertueuse que le reste de la société en la matière, nous regrettons un accès de plus en plus difficile à l'information permettant de suivre statistiquement les éventuels écarts de rémunération Homme-Femme. De plus, les « NR EgaPro » donnés par le passé sont systématiquement refusés aux salariées proposées par les organisations syndicales. Les seuls cas d'attribution sont ceux présentés par la Direction,

sans aucun contrôle possible. Enfin, nous demandons depuis plusieurs années une réflexion sur la mise en place d'indicateurs autres que salariaux (ex : place des femmes dans les projets stratégiques, etc.).

Par ailleurs, les difficultés récurrentes à faire valoriser les carrières des métiers tertiaires très fortement féminisés, constituent une source évidente de discrimination. Ainsi, les taux de passage cadre des femmes (majoritairement dans les filières tertiaires) sont sans commune mesure avec ceux des hommes (majoritairement dans les filières techniques).

Enfin, nous dénonçons régulièrement l'impact de l'allongement du temps de travail sur l'égalité Homme-Femme.

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 bien qu'en augmentation (3% contre 6% prévu par la loi sous peine de pénalité). Il serait souhaitable d'adapter les postes en fonction des profils des candidats handicapés, et non de limiter la recherche de candidats aux postes déjà définis.

SUD Energie revendique :

Pour le recrutement

- Une augmentation du poids des critères techniques et la prise en compte de l'avis des responsables techniques.
- Une ré-internalisation du processus de recrutement.
- Une justification transparente des rejets de candidature.
- Une plus grande diversité dans les filières d'où sont issus les candidats.
- L'embauche des sous-traitants.

Pour l'égalité Homme-Femme

- Un meilleur accès à l'information, la mise en place de critères non salariaux.
- Une revalorisation des filières fortement féminisées.
- Une incitation au partage du temps de travail pour favoriser l'égalité professionnelle.

Pour le handicap

- L'augmentation significative du nombre de salariés handicapés afin d'atteindre les 6% légaux.

10. Pour la transparence à la CCAS

La cantine, en particulier celle de Clamart, est un sujet de mécontentement récurrent tant chez les usagers (agents, prestataires, stagiaires, etc.) que chez les salariés de la restauration.

Prix trop élevé, en particulier pour ceux qui ne bénéficient pas d'une subvention conséquente, qualité insuffisante sur certains sites, queue souvent longue, matériel défectueux non remplacé. Cette situation conduit de plus en plus de collègues à ne plus manger à la cantine, et à se contenter de sandwiches ou de repas dans leur bureau. Sans même parler des collègues non subventionnés,

comme les prestataires, pour qui le coût du repas est rédhibitoire...

En parallèle, les salariés de la restauration se plaignent d'une mauvaise ambiance sur certains sites, de conditions de travail souvent difficiles, d'une forme d'agressivité de la part de certains usagers, d'une absence de visibilité sur leur avenir, de salaires bas.

SUD-Énergie dénonce depuis longtemps l'opacité qui règne sur les raisons de cette situation, ce qui rend difficile la défense des usagers et des salariés de la restauration, opacité renforcée par le fait que

la direction de la CCAS et la direction des sites se rejettent la balle.

Nous avons obtenu la création d'un Comité Local d'Usagers (CLU), qui doit permettre d'avoir un droit de regard sur la cantine, de remonter les problèmes et de faire des propositions. Mais nos demandes relatives à une plus grande transparence sont toujours en attente, en particulier sur les coûts.

De même, pour le site de Clamart, nous ne disposons d'aucun élément sur l'avenir de la cantine et de son personnel lors du déménagement à Saclay. Plus généralement, nous n'avons pas de visibilité sur l'avenir de la CCAS et les projets de privatisation de la cantine par les Directions.

Par ailleurs, nous considérons que tous les salariés travaillant pour la R&D, y compris les prestataires, devraient avoir accès à la CCAS.

SUD Energie revendique :

- Une meilleure des repas, des prix plus bas, une résorption des files d'attente.
- Une transparence sur les conditions de gestion de la cantine.
- Un accès de tous les salariés, quels que soient leurs contrats, aux prestations de la CCAS.

Votez SUD Energie !

Nos candidats

COMITE D'ETABLISSEMENT

Titulaires

Suppléants

Collège Maîtrise

Christelle BOYER

Frédéric TUVACHE

Collège Cadre

Marc PORCHERON

Sylvaine NUGIER

Anne DEBREGEAS

Olivier MOREAU

Nadia OUDJANE

Thierry FOUQUET

Prabodh POUROUCHOTTAMIN

Didier LECLAIRE

Yasmina QUATRIN

Nicole GOUTAL

Bruno CHARBONNIER

Laurent PLAGNE

Magali PIERRE

Eric GILBERT

DELEGUES DU PERSONNEL

(collège Maîtrise-Cadre)

Titulaires

Suppléants

Jérôme WIRTH

Manuel ESTEVEZ

Anne DEBREGEAS

Eric GILBERT

Flora LUCET-SANCHEZ

Daniela GARCIA

Jean FREQUELIN

Gilles GIRARD

René SAMIE

Sylvaine NUGIER

Pierre GUERIN

Prabodh POUROUCHOTTAMIN

Magali PIERRE

Myriam FREJUS

Mathieu BRUGIDOU

Pierre-Etienne DELON

Cécile DELATTRE

Didier LECLAIRE

Ivan DUTKA-MALEN

Nicole GOUTAL

Jean-Marc DOREY

Jérôme COLLET

Bertrand CARISSIMO

Xavier BROSSAT

Richard QUATRIN

Yasmina QUATRIN

Nadia OUDJANE

Frédéric TUVACHE

Raphaël MARC

Marc PORCHERON