

Les Gilets Jaunes peuvent rentrer chez eux, la Cour des comptes a trouvé les coupables : les salariés d'EDF et leurs rémunérations « exorbitantes » !

Saclay, le 11 février 2019

Dans son rapport public annuel 2019, paru mercredi 6 février, la Cour des comptes consacre à nouveau un chapitre sur la politique salariale à EDF SA¹ - mais qui s'applique en fait à tous les salariés sous statut des Industries Electriques et Gazières, parmi 12 items traitant entre autres des transports en commun toulousains et de la gestion des ressources humaines de la commune de Bobigny... Son dernier fait d'armes concernant EDF remonte à février 2013, où son rapport d'alors évoquait une « *progression rapide des rémunérations, une accumulation d'avantages et peu de lien avec la performance* ».

D'après les magistrats, rien ou presque n'a changé depuis cette période, puisque « *l'entreprise continue d'offrir des rémunérations élevées et une série d'avantages, sans équivalent, dont bénéficient salariés et anciens salariés, largement déconnectées des performances de l'entreprise.* »². A peine sorti, le rapport a évidemment eu un écho retentissant dans la presse, de nombreux journaux comme Le Point, le Figaro, les Echos ou Le Monde, mais également des radios, la télévision, ayant repris en le caricaturant parfois jusqu'à l'extrême le message de la Cour.

Une situation financière dégradée ?

L'urgence à maîtriser la masse salariale s'imposerait d'autant plus que « *la situation économique et financière de l'entreprise s'est nettement dégradée.* ». L'environnement concurrentiel exigerait de « *ne plus se contenter du statu quo et de rénover rapidement et en profondeur le système de rémunération* ».

La Cour veut pour preuve de cette dégradation une diminution de l'excédent brut d'exploitation (EBE ou EBITDA, l'un des principaux indicateurs de performance financière à court terme d'une entreprise) entre 2015 et 2017. Le rebond constaté en 2018 n'est curieusement pas évoqué...

Mais beaucoup plus grave, notre plus haute juridiction financière omet de préciser que ces difficultés ne sont pas dues à des salariés trop gourmands, mais à un entêtement de la direction de l'entreprise à dépenser des **sommes d'argent colossales pour le développement de l'EPR** en France et au Royaume-Uni, à un **contexte réglementaire défavorable**, qui impose à EDF de vendre son électricité à prix cassé aux autres entreprises du secteur afin de booster la concurrence (loi NOME de 2010), et à un **marché européen de l'électricité défaillant**, dont les prix ne permettent pas aux producteurs de recouvrer leurs coûts. Toutes les entreprises européennes sont ainsi affectées, sauf celles qui se contentent d'acheter sur le marché et de revendre, sans produire.

EDF ne s'en tire d'ailleurs pas si mal au plan financier : dans le baromètre des 25 plus importants énergéticiens européens publié en 2018 par la société Watt's Next Conseil³, **l'entreprise se trouve à la**

¹ Cour des comptes, rapport public annuel 2019, Tome II - La politique salariale à EDF SA

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-rapport-public-annuel-2019>

² Les citations entre guillemets proviennent toutes, sauf mention contraire, du rapport désigné ci-dessus

³ <https://wattsnext.fr/wp-content/uploads/2018/09/4%C3%A8me-barom%C3%A8tre-Watts-Next-Conseil-sept2018-1.pdf>

troisième place en matière de résultat net et affiche des indicateurs de santé financière⁴ tout à fait dans la moyenne, alors même que l'entreprise est la grande **championne européenne des investissements**. Ceux-ci représentent en effet un quart des investissements totaux des 25 !

Même en se référant aux critères du marché, EDF continue donc à être « performante » malgré un environnement compliqué. Plutôt que remettre en cause les règles inadaptées du marché de l'énergie, la Cour propose une modération salariale injuste et inefficace.

Elle n'évoque jamais les autres leviers pourtant potentiellement très efficaces, en lien avec le retour à un service public intégré (qui permettrait un financement à moindre coût avec un impact très fort sur les prix et des gains très substantiels en efficacité dans la gestion du système électrique).

Elle ne se pose par ailleurs aucune question sur la faculté d'EDF à répondre à ses missions de service public, et à assurer le bien-être de ses salariés.

Des comparaisons malhonnêtes

Nos magistrats, faisant référence à de mystérieuses études du cabinet Deloitte (seraient-ils trop paresseux pour faire le travail eux-mêmes, préférant déléguer une partie de leur mission de surveillance des deniers publics à une entreprise privée américaine ?), affirment que les rémunérations totales chez EDF sont supérieures d'au moins 8% à la médiane du secteur de l'énergie.

Chacun jugera si 8% de salaire supplémentaire constitue réellement une « *rémunération élevée et sans équivalent* ». Si c'est le cas et si aucune entreprise ne peut être au-dessus de la moyenne, alors aucune entreprise ne peut non plus être en-dessous, ce qui conduit à fixer par la loi une rémunération moyenne unique applicable à toutes les entreprises. Il est peu probable que ce soit dans les idées de la Cour des comptes, qui ne s'offusque jamais de salaires inférieurs à la moyenne (comme ceux des enseignants par exemple). Par ailleurs, en l'absence de précisions sur l'étude, cet écart peut s'expliquer par de nombreux biais, comme la taille de l'entreprise. Ainsi, selon les [données de l'Observatoire des inégalités](#)⁵, « les salaires vont du simple au double selon la taille de l'entreprise ». Avec 8%, on est donc dans l'épaisseur du trait !

Les auteurs du rapport semblent s'offusquer d'une « *progression des rémunérations qui reste supérieure à l'inflation* » dans l'entreprise. Mais encore heureux ! La Cour suggère-t-elle que dans une entreprise moderne et correctement gérée, **le salaire réel ne devrait pas du tout évoluer entre l'embauche et le départ à la retraite** ? Ainsi donc, d'après ces édiles, l'investissement, l'évolution du professionnalisme et des compétences au long de la carrière ne devraient pas être récompensés...

L'indicateur de progression des rémunérations utilisé dans le rapport est trompeur, voire fallacieux. Il n'intègre pas le départ à la retraite d'agents remplacés par de nouveaux embauchés bien moins payés, ce qui se traduit par des **rémunérations moyennes par salarié qui, en réalité stagnent, par rapport à l'inflation**⁶.

Réclamer en même temps, comme le fait la Cour des comptes, une progression globale des rémunérations égale à l'inflation (dans le meilleur des cas ...) et l'existence d'une rémunération « au mérite », signifierait soit que certains salariés voient leur salaire baisser au cours de leur vie (ce qui est illégal, ne lui en déplaise), soit que le salaire d'embauche diminue d'année en année.

⁴ Notamment les ratios marge opérationnelle (EBITDA) / chiffre d'affaire et dette / marge opérationnelle

⁵ https://www.inegalites.fr/Les-salaires-vont-du-simple-au-double-selon-la-taille-de-l-entreprise?id_theme=15f

⁶ Si on omet l'augmentation de la masse salariale par employé en 2016 et 2017, qui reflète des changements d'organisation du travail survenus à cette époque ayant entraîné une nette hausse du temps de travail des cadres.

L'avantage énergie remis en question...

« *Coûteux et disproportionné* » d'après la Cour, il cristallise toutes les rancœurs et envies. Est-il anormal qu'une entreprise fasse bénéficier ses salariés des biens qu'elle produit à un tarif préférentiel ? La question est posée, et dépasse largement le cadre d'EDF, puisqu'à défaut de concerner tous les salariés, elle englobe de nombreux secteurs de l'économie, comme les banques, la construction automobile, les transports pour ne citer qu'eux. L'avantage énergie est, en tout cas, soumis à la totalité des cotisations sociales et à l'impôt.

Les magistrats ont raison de souligner que sa forme actuelle n'incite pas à la modération de sa consommation et qu'il faudrait donc l'adapter pour intégrer l'exigence de transition énergétique. On pourrait, par exemple, réfléchir à le remplacer par un forfait⁷, indépendant de la consommation (mais pouvant dépendre, par exemple, de la composition familiale).

Mais il est absurde de pointer cet avantage sous l'angle financier et de le décrire comme « coûteux et disproportionné » : les factures moyennes d'électricité d'un ménage sont de 480€/an TTC en moyenne en 2012⁸. Si un tel « avantage » avait été intégré dans les salaires, il serait passé inaperçu auprès de la Cour des comptes.

... parmi tant d'autres avantages « exorbitants »⁹

D'évidence, **la Cour trouve insupportable qu'une entreprise puisse proposer des politiques un tant soit peu favorables à ses salariés**. Elle remet en question, pêle-mêle, la rémunération des astreintes et des heures supplémentaires, la politique d'incitation à la mobilité géographique, la mise à disposition de logements aux salariés de l'exploitation des centrales, les compléments de salaire liés aux événements familiaux, autant de « *rémunérations complémentaires foisonnantes et coûteuses* » et « *une accumulation d'avantages qui appelle des réformes ambitieuses* ». Le régime spécial de retraite, dont les pensions sont calculées sur les six derniers mois de salaire, hors primes, à l'instar de ce qui est pratiqué dans le secteur public, n'est pas oublié. Les auteurs vont même jusqu'à dire que ces rémunérations complémentaires « *contribuent aussi à alimenter les différences salariales entre hommes et femmes* », sans qu'il ne soit donné aucun élément venant étayer cette affirmation (au passage, on n'entend pas la Cour des comptes contester la tendance à l'allongement du temps de travail à EDF ces dernières années, qui est pourtant un facteur essentiel de la discrimination entre hommes et femmes¹⁰).

La Cour, en utilisant des informations imprécises, des indicateurs erronés et la mise en avant d'avantages supposés exorbitants, veut donner l'impression d'agents EDF privilégiés et bien mieux lotis que les autres salariés. Elle appelle à un nivellement par le bas des conditions de travail dans toutes les entreprises, et joue le jeu d'un clivage entre les employés d'EDF et le reste de la population française. On ne comprend d'ailleurs pas que celle-ci, avec de telles conditions, ne s'empresse pas d'assiéger les bureaux de recrutement d'EDF. Mais grâce à la réclame de la Cour, dont la plupart des médias se sont fait les hérauts, cela ne saurait tarder !

⁷ Ou une prime, voire même une augmentation du salaire national de base (SNB)

⁸ Près de 80% des clients avaient une facture inférieure à 1000 € TTC, et même les clients EJP, généralement les plus gros consommateurs, avaient une facture moyenne inférieure à 800 €.

⁹ Ce terme est allégrement repris par nombre de médias citant le rapport. Sous la plume des magistrats il s'agit en fait uniquement d'un vocable juridique signifiant « dérogeant [au droit commun] » (« *exorbitant du droit commun* ») et non de la dénonciation d'une situation ahurissante.

¹⁰ En ne permettant pas de concilier correctement la prise en charge des contraintes familiales avec la vie professionnelle, poussant généralement les femmes à mettre leur carrière professionnelle au second plan.

Une réponse très timide de la direction d'EDF

Dans la réponse contenue dans le rapport, Jean-Bernard Lévy a beau mettre en avant « **une qualité de service et un niveau de prix de l'électricité qui supportent très avantageusement la comparaison avec ceux enregistrés dans les autres pays développés** » et « *un engagement élevé des salariés, point fort de l'entreprise, reconnu et apprécié de tous les Français, et qu'il est indispensable de préserver.* », il se félicite de la réduction des effectifs d'EDF depuis 2015, de la contraction de la masse salariale en valeur absolue et du gel du salaire national de base. Il indique qu'« *EDF poursuivra résolument les adaptations nécessaires de son pacte social.* », avec la bénédiction de l'Etat actionnaire. Il faut probablement comprendre que **de sérieuses régressions sociales sont à l'ordre du jour.**

Un modèle social dont nous sommes fiers

Ce déchaînement à répétition de la Cour des comptes contre les salariés d'EDF SA, et au-delà, contre tous les salariés au statut des Industries Electriques et Gazières, paraît totalement « exorbitant » par rapport à la réalité que la Cour reprend à son compte, c'est-à-dire les rémunérations totales chez EDF, incluant tous les « avantages » aussi « exorbitants » soient-ils, ne sont que de 8% supérieures à la moyenne du secteur.

Il cache à l'évidence une volonté de casser notre Statut, et de s'opposer à l'évolution historique des avancées sociales, qui ont presque toujours été tirées par des entreprises en pointe socialement, qui ouvraient la voie pour les salariés des autres entreprises.

Face à ces attaques de la Cour des comptes, loin d'avoir honte de prétendus « avantages », nous affirmons au contraire notre fierté d'appartenir à une entreprise qui, grâce à une mobilisation collective de ses salariés, à des fondateurs de nos entreprises convaincus que le bien-être des salariés n'était pas incompatible avec un travail de qualité, a su devenir l'entreprise préférée des français, proposer une énergie de qualité à un prix bas, développer un modèle social avancé.

Nous sommes fiers de ce modèle social, qui s'est longtemps caractérisé par :

- des écarts de rémunération au sein de l'entreprise plus modérés que la moyenne, résultat de notre combat contre l'individualisation des salaires au profit de la reconnaissance collective du travail, à un moment où on s'inquiète de la montée des individualismes égoïstes ;
- une prise en compte à sa juste valeur de la pénibilité ;
- un accompagnement des familles supérieur à la moyenne, à un moment où tant de familles sont dans la difficulté (jours enfants malades, aides au déménagement, réduction du temps de travail, etc.) ;
- une retraite de qualité, permettant aux retraités de profiter de la vie et de contribuer au maintien de la cohésion sociale tant par leur implications dans des associations que dans leurs rôles de soutiens familiaux.

Oui, nous sommes fiers de ce que nos anciens ont construit et nous ne pouvons accepter qu'une institution s'insurge contre « ce pognon de dingue dépensé » pour des salariés qui, finalement, ont collectivement des rémunérations dans la norme du secteur.

Nous ne pouvons que regretter que ce modèle soit attaqué et affaibli et que nos dirigeants n'aient d'autre objectif que de faire d'EDF une entreprise comme les autres », de faire travailler plus ses salariés, d'individualiser les salaires, de moins reconnaître la pénibilité, de revenir sur les divers « avantages ».

Ce faisant, elle ne poursuit pas un but financier, puisque la masse salariale de l'entreprise ne représente que 16% du chiffre d'affaire (et tous les vrais leviers, remise en cause de la « libéralisation, de la rémunération du capital, choix de développement à l'international, choix du « tout nucléaire » ne sont jamais envisagés). **Le but est bien politique** : casser un modèle social particulier et mettre l'entreprise dans

le moule ultralibéral : **cela nuira non seulement aux salariés des IEG, mais plus généralement à l'ensemble des salariés.**

Les propositions de SUD

Face à cette attaque en règle, SUD-Energie propose des pistes alternatives pour améliorer la situation de l'entreprise, des usagers et du secteur de l'électricité en France, sans s'en prendre aux salariés.

Nous revendiquons :

- **La fin de l'austérité salariale** et du gel ou quasi-gel du salaire national de base à EDF et dans les industries électriques et gazières en général, **ainsi que la fin de la baisse des effectifs** ;
- Une réduction des inégalités salariales dans l'entreprise et une plus grande transparence sur la grille salariale, y compris sur les salaires les plus élevés ;
- Un élargissement progressif à l'ensemble des salariés de statuts protecteurs inspirés de celui des Industries Electriques et Gazières (IEG), en commençant par les sous-traitants pérennes d'EDF et les salariés des filiales (comme le prévoit l'article 4) ;
- **La remise en cause du marché de l'Energie**, vraie source de surcoûts, et en particulier :
 - Un retour à un statut public de l'entreprise, avec un réel contrôle citoyen (via notamment un contrat de service public) ;
 - La préservation de son caractère intégré, permettant de bénéficier au maximum de la complémentarité entre les différents types de production,
 - Le maintien des concessions hydrauliques dans le giron public,
 - Le renoncement d'EDF à ses projets internationaux hasardeux, sans lien avec le service public de l'électricité et sans aucun intérêt pour la collectivité.
- A plus courte échéance et dans l'attente de cette remise en cause du marché :
 - L'abrogation de la loi NOME qui oblige EDF à vendre son électricité à prix réduit à ses concurrents en France,
 - Une évolution des règles de fonctionnement du marché de l'électricité afin que celui-ci ne désavantage pas les producteurs au profit des simples commercialisateurs.

Plus généralement, SUD s'engage, avec son Union syndicale Solidaires, pour relancer le débat sur le partage des richesses et de la valeur créée dans les entreprises, les conditions de travail dans l'ensemble de la société française et l'existence de services publics forts, de qualité et présents sur l'ensemble du territoire. Le contexte actuel montre que ces questions revêtent une importance cruciale dans des pans entiers de la société.