

**Compte rendu de
mandat et
Profession de foi
R&D**

Représentatif à la R&D depuis 1999, 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 nous marginaliser alors que nos syndicats 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 salarié.

Nous assumons de n'être pas seulement des syndicats « corporatistes ». Car même si la première mission du syndicalisme est d'être au quotidien au côté des salariés 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**

**Du 17 au 24 novembre 2016,
votez SUD Energie ! Rejoignez-nous !**

Sommaire

1. Un CE, des DP, un CHSCT, pour quoi faire ?	3
2. La situation de l'Entreprise	4
3. Quelle stratégie pour la R&D ?	7
4. Temps de travail : de l'accord de 99 au Forfait Jour, une régression	10
5. Pour une réhabilitation des carrières des collègues Exécution et Maîtrise	11
6. Pour des conditions de travail au service d'une <i>vraie</i> qualité	13
7. Une dégradation du dialogue social et un autoritarisme managérial grandissant	15
8. Contre le développement de la précarité	17
9. Le déménagement à Saclay	18
10. Contre l'individualisation des salaires	20
11. Contre toutes les discriminations	21
12. Sur les activités sociales et les acquis du statut	22
Nos candidats	24



Les syndicats, c'est juste les gens qui vous ont apporté le week-end, les lois sur le travail des enfants, le paiement des heures supplémentaires, le salaire minimum, l'assurance d'indemnisation et la protection contre les accidents du travail, la sécurité de retraite, le droit syndical, etc.

Juste deux, trois bricoles qui ne servent à rien....

1. Un CE, des DP, un CHSCT, pour quoi faire ?

Le Comité d'Etablissement (CE) réunit chaque mois 18 représentants du personnel – 9 titulaires (seuls ayant un droit de vote) et 9 suppléants ainsi que les représentants des Organisations Syndicales représentatives et les représentants de la Direction.

Son objet est de permettre l'expression collective des salariés et la défense de leurs intérêts face à la Direction, sur toutes les questions relatives à la vie de la R&D : orientations stratégiques, (ré)organisation(s), formations, conditions de travail, égalité professionnelle, salaires et primes, santé au travail ...

Le CE peut émettre des avis sur ces questions, mais ceux-ci ne sont que consultatifs. A noter qu'à la différence des autres entreprises, le CE d'EDF ne gère pas les activités sociales, qui le sont par la CCAS.

Pour ses activités, chaque CE reçoit une subvention annuelle indexée sur la masse salariale de son unité, ce qui représente pour la R&D un montant de 285 k€ (chiffre 2016).

Les principaux postes de dépense sont les suivants :

- Une contribution au budget du Comité Central d'Etablissement (90 k€ en 2016). SUD conteste cette contribution, non pas sur le principe mais en raison du fait qu'étant exclus du CCE, nous n'avons aucun droit de regard sur son utilisation ;
- Les expertises permettant d'éclairer les sujets traités. Ces dernières années, le CE a réalisé de telles expertises, en particulier sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, l'organisation du travail, l'opportunité du déménagement du site de Clamart à Saclay ;
- Le salaire d'une personne en appui administratif ;
- Les dépenses des élus pour l'exercice de leur mandat, essentiellement l'achat de matériel de type ordinateurs portables, tablettes, téléphones, etc. Sur ce point, SUD a toujours adopté une attitude de « sobriété », consistant à ne pas équiper ses élus au-delà du strict nécessaire. Par ailleurs, nous sommes opposés à la possibilité, actuellement en vigueur pour les élus, de conserver à titre personnel les matériels acquis pendant leur mandat, une fois ceux-ci amortis.

En pratique, chaque année le CE de la R&D est loin de dépenser son budget, et son solde bancaire est aujourd'hui d'environ 620 K€. Ce chiffre peut surprendre, mais il faut garder à l'esprit que les possibilités de dépenses du CE sont très contraintes

par la loi, son budget ne pouvant être utilisé que pour des dépenses liées *stricto sensu* à son activité. Par exemple, il est impossible de reverser tout ou partie de ce budget à des associations, même à finalité humanitaire ou sociale, ou de l'utiliser pour aider des salariés ou des prestataires en difficulté.

Les Délégués du Personnel ont pour mission de veiller à l'application des textes. Chaque mois, ils posent des questions, sur des cas individuels ou collectifs, auxquelles la Direction est tenue de répondre par écrit. Leur rôle est important et complémentaire par rapport au CE, dans lequel on ne traite pas des cas particuliers.

Le CHSCT a pour objet de défendre les intérêts des salariés sur les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Comme le CE, mais sans budget propre, il peut mener des expertises. Il l'a par exemple fait à l'occasion du déménagement de Clamart à Saclay, en particulier sur l'impact de ce déménagement sur la sécurité des déplacements des salariés. Ses représentants sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives sur la base des résultats des élections.

Après une quinzaine d'années de participation à ces instances, nous faisons le constat suivant : elles constituent des lieux importants de l'action syndicale, en ce qu'elles imposent à la Direction de fournir aux Organisations Syndicales des informations qu'il est très difficile, voire impossible d'obtenir par ailleurs ; d'autre part, elles permettent aux Organisations Syndicales de faire entendre, à défaut d'être écoutée, la voix du personnel sur les grandes et les petites questions qui le concerne.

C'est pourquoi SUD y participe et vous appelle à y renforcer sa présence en votant pour ses listes.

Pour autant, nous sommes convaincus que la participation à ces instances ne suffit pas à peser sur les décisions et à obtenir satisfaction sur les revendications ; pour cela, la mobilisation du personnel est toujours nécessaire.

2. La situation de l'Entreprise

Ces dernières années ont été marquées par l'émergence d'un discours extrêmement anxiogène de la part de la Direction sur la situation de notre entreprise.

Certes, il existe des raisons de s'inquiéter pour EDF dans le nouveau paysage énergétique, inauguré par la privatisation et la libéralisation du secteur.

Mais contrairement à ce qu'on veut nous faire croire, les difficultés traversées par l'entreprise ne sont liées ni à son niveau d'endettement, ni à des charges de fonctionnement trop élevées.

La Direction s'enorgueillit d'ailleurs à l'externe de résultats financiers très satisfaisants. Effectivement, dans les résultats de 2015 (derniers disponibles), le ratio d'endettement d'EDF se situe dans la fourchette fixée par l'Etat à l'Entreprise, tout comme la marge brute d'exploitation.

EDF n'a pas non plus de difficultés de trésorerie, elle peut emprunter à taux faible. Et pour une entreprise comme elle qui investit sur des décennies, il est absurde d'avoir le nez fixé sur un objectif de très court-terme : le fameux « *retour à un cash-flow positif sous trois ans* »

Pourtant, c'est bien cette situation financière décrite comme critique en interne et cet objectif de « *cash flow positif à 3 ans* » qui servent aujourd'hui d'alibi à des réductions d'effectifs importantes, et plus généralement à une baisse des coûts de fonctionnement, qui obèrent l'avenir et entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés

Néanmoins, des menaces réelles pèsent sur EDF. Tout d'abord, comme toutes les entreprises du secteur de l'énergie, elle est confrontée à un prix de l'énergie qui s'effondre, sous l'effet d'une surcapacité européenne, du développement des énergies renouvelables, d'un prix du CO2 bien trop bas. Ces prix, passés sous la barre des 30 €/MWh, ne permettent plus de couvrir les coûts (au-dessus de 45€/MWh) ; or ils prennent de plus en plus d'importance dans la rémunération de notre activité (disparition progressive des tarifs réglementés, obligation de vente au prix de marché d'une partie de la production dans le cadre de l'Arenh)...

Mais aucun énergéticien ne peut produire à ce coût. Ce n'est donc pas en se lançant dans un raboutage sans fin des coûts de fonctionnement – et en particulier des charges de personnel – qu'EDF résoudra le problème. Les charges de personnel ne représentent que 16% du chiffre d'affaire. Donc même en supprimant tout son personnel, le coût de production serait toujours au-dessus du prix de marché ! **La seule solution passe donc par une réglementation plus adaptée du marché, à défaut d'en sortir.**

L'Entreprise est également exposée à d'autres menaces : le chantier de Flamanville s'enlise, elle est

sommée de reprendre une partie d'Areva NP en faillite.

Et surtout, EDF se tourne de plus en plus vers une expansion internationale à haut risque, dont l'investissement très controversé d'Hinkley Point en Grande Bretagne est l'emblème.

SUD-Energie a toujours combattu le processus de libéralisation et de privatisation qui produit aujourd'hui cette situation. Cela a même été l'une des raisons de sa création.

Nous estimons que la meilleure réponse aux difficultés actuelles du secteur est une sortie du marché du secteur électrique.

Mais nous contestons aussi le diagnostic qui est posé sur cette situation et les réponses qui y sont apportées. La rhétorique : « *L'Entreprise va mal, elle doit revenir à un cash-flow positif sous 3 ans, et pour cela il faut réduire ses coûts, ses effectifs, et vendre une partie de ses actifs* » est mortifère. Elle rappelle le diagnostic posé par les Institutions Financières sur la situation des pays en difficulté de la zone Euro, à l'instar de la Grèce « *Le pays va mal, il est trop endetté, il faut réduire ses dépenses et vendre ses biens publics* ». On connaît les conséquences des « remèdes » imposés au nom de cette litanie libérale, qui finit toujours par le démantèlement et l'appropriation des biens publics par des intérêts privés.

Baisser les effectifs et se débarrasser d'une partie des actifs dont la rentabilité est garantie – comme RTE – ne fera qu'empirer les choses.

Les déboires de l'EPR devraient interroger l'Entreprise sur les modes d'organisation, qui conduisent à un tel échec, afin de ne plus les reproduire : recours massif à la sous-traitance, « manie » du turn-over, empêchant la construction et la pérennisation de compétences sur le long terme, culture du « garde à vous » qui conduit à ne pas oser pointer les dysfonctionnements quand ils apparaissent, mais plutôt à les cacher...

EDF ne peut pas faire faillite, car cela signifierait l'effondrement pur et simple du système électrique français. En revanche, elle peut être vendue à la découpe à des intérêts privés, au prétexte d'une mauvaise santé financière. Mais ne nous y trompons pas, une privatisation de tout ou partie de ses activités ne résoudra en rien les difficultés auxquelles EDF est confrontée, au contraire !

Outre les dysfonctionnements du marché et les déboires de la filière EPR, l'une des principales menaces qui pèse sur EDF est son exposition à l'international, jamais remise en cause : nos dirigeants nous répètent à l'envi, notamment dans CAP2030, que les « relais de croissance » se situent à l'international. Que la part du chiffre d'affaire hors de France, qui atteint déjà près de 50%, devra encore augmenter.

Mais les aventures internationales d'EDF, qui ont déjà mal tourné à de multiples occasions par le passé, sont surtout un *relai de risque majeur*. Car si EDF est en France un acteur incontournable, il est à l'étranger un acteur comme un autre.

Et de ce point de vue, la poursuite envers et contre tout du projet Hinkley Point, malgré l'avis contraire de très nombreux connaisseurs du dossier en interne comme à l'externe, malgré la démission de son directeur financier, ne laisse pas d'inquiéter.

Enfin, pourquoi s'attaquer systématiquement aux charges de personnel, alors que le coût du capital représente un poids d'une tout autre ampleur ?

Ainsi, les actionnaires exigent un retour sur investissement de l'ordre de 9%, contre un taux d'intérêt inférieur à 3% si EDF se finançait exclusivement par l'emprunt bancaire. Ce surcoût du capital conduit à doubler le *coût actualisé de l'énergie* nucléaire.

En augmentant les risques et en n'offrant plus de garanties, ni sur les prix ni sur les volumes, en conduisant les entreprises à se financer auprès des actionnaires plutôt qu'auprès des banques, la libéralisation fait exploser les coûts.

Mais de cela il n'est jamais question ! Il faut croire que des intérêts bien gardés sont en jeu.

Dans une période de mutation du système énergétique, le pays a plus que jamais besoin d'un acteur public qui maintienne ses actifs essentiels – parmi lesquels le réseau et les concessions hydrauliques, qui investisse dans les moyens humains, dans sa recherche, pour permettre à de nouvelles filières d'émerger et aux plus anciennes d'être exploitées dans de bonnes conditions de sûreté.

La collectivité a besoin d'une entreprise qui joue pleinement son rôle dans la nécessaire transition énergétique, ce qui impose une stratégie industrielle à long terme, et non une gestion à la petite semaine, les yeux rivés sur des indicateurs de très court terme.

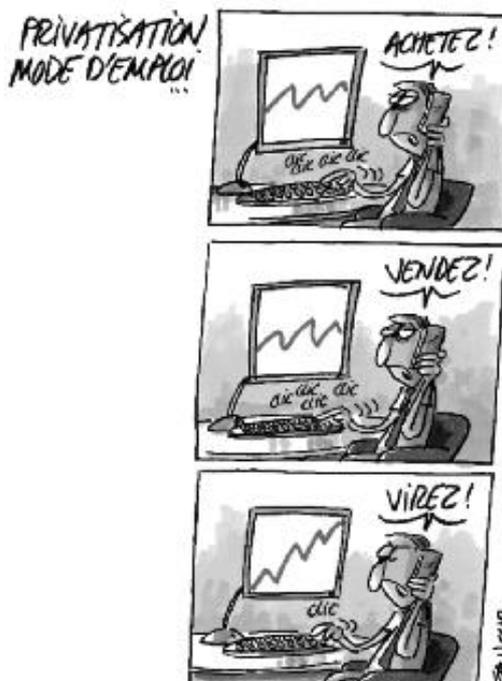
Au lieu de concentrer l'immense majorité de ses moyens dans la filière « historique » nucléaire, en France comme à l'étranger, EDF devrait s'investir dans le développement de véritables filières industrielles intégrées dédiées aux ENR, au stockage, au pilotage de la demande, etc.

Or, à cette étape, elle se contente essentiellement de saupoudrage, d'opérations d'achats/ventes parfois hasardeuses et à faible plus-value industrielle, et d'actions de communications destinées à promouvoir son image d'Energéticien « bas carbone ».

Le positionnement d'EDF vis-à-vis des objectifs de baisse du nucléaire inscrits dans la loi de Transition Énergétique est édifiant. En contradiction avec tous les scénarios sérieux de prévision de consommation à moyen terme, la Direction fait mine de ne pas comprendre que la part de production nucléaire est appelée à baisser en relation avec la pénétration grandissante des ENR.

Comme si elle n'avait pour objectif que de faire « le gros dos » en attendant des jours politiques meilleurs, plus favorables à sa stratégie, au risque de compromettre l'avenir industriel de l'Entreprise et celui de ses salariés.

La transition énergétique selon EDF ?



SUD Energie revendique :

1. Un bilan de la libéralisation du secteur électrique afin d'en tirer toutes les conséquences ;
2. Un maintien dans le secteur public des activités et qui en font partie par nature, en particulier le réseau et les concessions hydrauliques ;
3. Un recentrage des activités d'EDF sur la France ;
4. Un plan d'embauche en lieu et place des réductions d'effectifs actuels
5. Une ré-internalisation des pans d'activité sous-traités
6. Une remise en cause des modes d'organisation antinomiques avec le maintien et les développements des compétences sur le long terme
7. Un investissement conséquent dans le développement de filières industrielles cohérentes avec la transition énergétique
8. L'extension du statut des IEG à toutes les entreprises du secteur énergétique.



3. Quelle stratégie pour la R&D ?

Depuis la privatisation de 2004 et l'ouverture des marchés de l'Energie, EDF a subi de très profondes mutations : séparation/filialisation des activités, transformation des entités en « centres de profit », réforme du régime de retraite, etc.

Ces mutations se sont accélérées ces dernières années, et « CAP 2030 » dessine le visage d'une entreprise toujours plus soumise aux intérêts financiers court-termistes, l'objectif du « cash-flow positif en 2018 » semblant maintenant servir d'unique boussole à nos dirigeants.

Dans le même temps, l'ouverture toujours plus importante des marchés pèse sur le modèle économique de l'Entreprise, au détriment de ses missions de Service Public, comme en témoigne de manière emblématique la perte annoncée de nombreuses concessions hydrauliques au profit d'opérateurs privés.

La mise en conformité aux nouvelles normes de sûreté suite à l'accident de Fukushima, la prolongation du parc nucléaire, les chantiers en cours et à venir des EPR Français et maintenant Anglais avec l'aventure Hinkley Point, la reprise d'AREVA, imposent et vont imposer des investissements massifs. Au point que beaucoup d'observateurs s'inquiètent désormais de la fragilité de l'Entreprise allant jusqu'à évoquer une possible faillite dans les années à venir.

Dans ces conditions, les Directions et l'Etat, acceptant les injonctions de Bruxelles et du CAC-40 - dont EDF a d'ailleurs été éjectée pour cause de mauvais résultats financiers-, ne trouvent d'autre stratégie que celle qui consiste à « réduire les coûts » en pesant sur la masse salariale et la productivité, ou d'aggraver encore la privatisation et la dislocation de l'Entreprise par l'ouverture plusieurs fois annoncée du capital de RTE ...

La R&D n'est pas épargnée par ces évolutions concrétisées dans le dernier Plan Stratégique par les grandes tendances rappelées ci-dessous :

- Des baisses importantes d'effectifs, -3,7% en 2016, avec de nouvelles baisses annoncées, alors que le nombre de « prestataires précaires » de la R&D n'a cessé d'augmenter (stagiaires, alternants, doctorants, post-doctorant ...);
- Une part de plus en plus importante de l'activité dédiée à « l'Innovation », pour partie externalisée, en vue de retours rapides sur investissement ;
- L'incitation toujours plus forte à rechercher des financements externes ;

- Une pression accrue pour se comporter en « prestataire de services » auprès des Directions Opérationnelles clientes, au détriment des activités plus amont, plus prospectives ;

Sur la même période, la stratégie scientifique de la R&D d'EDF a finalement peu évolué. Elle reste très centrée sur les thèmes associés à l'exploitation du parc nucléaire, même si de nouvelles thématiques ont heureusement émergé, compte-tenu de l'évolution du contexte et de la nécessaire Transition Energétique (*ENR, stockage, smart-grids ...*).

Nous pensons que la part de notre R&D consacrée à ces nouvelles thématiques est trop faible compte tenu des enjeux.

Il en va de même des moyens consacrés aux thèmes liés à « l'aval du cycle » de production nucléaire : démantèlement des installations, traitement des déchets. Comment comprendre que la R&D du principal exploitant de cette industrie critique sur le plan environnemental et de la sûreté, consacre si peu de moyens à ces sujets si impactant pour le futur et toujours non-résolus, comme en témoignent la récente annonce du report « sine die » du démantèlement de la filière graphite gaz, et les réévaluations multiples des coûts d'enfouissement des déchets ?

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.

Le fait que ces sujets, parmi d'autres, restent les parents pauvres de la stratégie de la R&D témoigne à notre avis d'une soumission de cette stratégie à des intérêts industriels et financiers à courte vue, conséquences directe de la libéralisation du secteur.

La récente justification des baisses drastiques de moyens dans le fameux plan « CAP-2030 » par la nécessité de rétablir un « cash-flow » positif à l'horizon 2018 est emblématique de cette dérive.

Dans cette situation, il serait 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, plutôt qu'au service des actionnaires privés ; qu'il soutienne une Recherche de Service Public, coordonnée, indépendante des lobbies industriels, cela d'autant que la Recherche fait partie des « missions de service public » identifiées dans le contrat de Service Public négocié par EDF avec l'Etat.

Or, l'Etat n'a pas du tout assumé ce rôle. Ainsi, d'un côté celui-ci inscrit dans la loi une augmentation de la

recherche dans le secteur de l'Energie, de l'autre il laisse EDF amputer sa R&D d'a minima 10%, cela en pleine « Transition Energétique », tout en continuant d'empocher au passage les 30 M€ annuels du « Crédit Impôts Recherche » ...

En particulier, les baisses d'effectifs subies par les collèges 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.

Les orientations du Plan Stratégique mettent l'accent sur la R&D court-terme et « de service » aux Directions opérationnelles au détriment de la R&D amont, et promeuvent l'externalisation dans des start-ups d'une innovation tous azimuts présentée comme un nouveau graal, et consommant une part non négligeable de ressources dans des activités de « capital-risque ».

Ce faisant, elles dispersent des forces déjà réduites et menacent la R&D intégrée dont le principe est de couvrir l'ensemble des métiers de l'entreprise, de la Recherche amont au développement et à la maintenance d'outils et à la réalisation d'études.

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

En particulier, il serait très grave que la R&D dédiée à la sûreté nucléaire pâtisse de ces orientations. Or on peut craindre que le rachat d'AREVA conduise à abandonner certains codes directement liés à la sûreté développés et maîtrisés à EDF, considérés comme en doublon avec ceux d'AREVA. Pourtant, la possibilité de challenger les études du constructeur par celles de l'exploitant est une nécessité pour la sûreté des installations.

Par ailleurs, ces dernières années, la stratégie dite de « R&D partenariale » s'est poursuivie, avec la création de quelques nouveaux laboratoires communs, et un nombre croissant de participations à

des structures cofinancées, en partie par l'argent public (Iindex, etc.)

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. Pour preuve de cette tendance, il suffit de considérer le nombre de doctorants, de post-doctorants, d'alternants, de stagiaires, travaillant sur nos sujets avec de très faibles perspectives de recrutement statutaire.

Le taux de recrutement des doctorants Cifre s'est néanmoins sensiblement amélioré ces dernières années, ce qui est à mettre à l'actif de l'intervention syndicale, et en particulier de celle de SUD qui s'est beaucoup mobilisé sur ce point, interpellant la Direction et pointant un taux de recrutement largement inférieur à la moyenne nationale.

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

L'attitude de la R&D vis-à-vis du logiciel libre est une autre illustration de cette tendance à capter des moyens mis à disposition par la collectivité. La R&D est une consommatrice majeure du logiciel libre, en particulier pour le calcul scientifique, mais n'y contribue pas à hauteur de son utilisation.

Enfin, 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 : tout le budget dépend de la commandite opérationnelle, et seul 30 % de cette enveloppe est fléché *a posteriori* vers l'activité dite « Corporate ». En conséquence, celle-ci n'est jamais sanctuarisée et est au contraire soumise aux fluctuations de la commandite opérationnelle. Seuls les quelques « % innovations » restent finalement à la main de la R&D, offrant au final une autonomie très limitée aux chercheurs.

dessinateurdepresee.com
corporate communication

Une grande idée,
c'est surtout une
idée qu'on a laissé
grandir.



SUD-Energie revendique :

1. L'arrêt immédiat des baisses de moyens et d'effectifs, et une augmentation d'a minima 30%, cohérente avec les enjeux de la transition énergétique.
2. Des recrutements dans les fonctions supports (Antenne de Gestion, techniciens...)
3. 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.
4. La généralisation des logiciels libres dans nos outils, y compris bureautiques, une contribution financière et en moyens humains de la R&D au développement des logiciels libres qu'elle utilise ;
5. Une augmentation du budget de la R&D d'EDF consacrée notamment :
 - o aux ENR et au stockage ;
 - o aux scénarios énergétiques alternatifs ;
 - o à la maîtrise de la consommation ;
 - o aux aspects sociaux liés à l'énergie ;
 - o au démantèlement du parc nucléaire ;
 - o au traitement de déchets nucléaires.
6. Le maintien du caractère intégré de la R&D, la sanctuarisation de moyens alloués à la R&D amont, afin qu'elle ne soit pas affaiblie au profit du « Service au client » et de « l'innovation ».
7. Un mode de pilotage garantissant l'équilibre entre activités finalisées et activités plus prospectives :
 - o 50% du budget piloté par les entités opérationnelles et le COMEX, prioritairement affectés aux activités court-terme ;
 - o 50% du budget piloté par la R&D elle-même, garantissant le maintien d'activités de moyen et long terme ;
8. Un Plan Moyen Terme pluriannuel, produit d'une réelle concertation scientifique avec les ingénieurs-chercheurs et des projections thématiques et budgétaires de la R&D à 10 ans.
9. 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.
10. Une limitation des moyens consacrés au « capital-risque », et la transparence sur le retour sur investissement de cette activité.
11. La réalisation de bilans impartiaux sur les retombées de la stratégie mise en place par la Direction, en particulier sur les aspects liés à l'innovation, à la R&D financée par projet, à l'implication dans les initiatives cofinancées par l'État, etc.



4. Temps de travail : de l'accord de 99 au Forfait Jour, une régression

L'opposition à la mise en place du Forfait Jour a été au centre de notre action lors de la dernière mandature.

Nous avons mené un travail d'explication et d'information approfondi sur les enjeux de cette modification du contrat de travail, en soulignant notamment :

- L'impact négatif d'un allongement du temps de travail, tant en termes collectifs sur le chômage et l'égalité homme-femme qu'en termes de qualité de vie ;
- Les dangers liés à la nature du contrat de travail sous-jacent au Forfait Jour, le salarié étant engagé sur des *résultats* (ses objectifs) et non plus des *moyens* (son temps de travail) : facilitation du licenciement pour faute, pressions, isolement par l'individualisation du contrat de travail, mise en concurrence des salariés, fragilisation des collectifs de travail.

Nous avons pris de multiples initiatives, en recherchant systématiquement l'unité syndicale, contre ce projet rejeté à près de 70% des participants aux consultations que nous avons co-organisées.

Malheureusement, là encore, l'unité syndicale a été rompue par la CFDT et la CFE-CGC au motif que des « avancées » changeaient la donne.

Ces « avancées », notamment la possibilité de conserver l'accord de 1999 (dit « accord 32h ») sont à mettre directement au crédit de la mobilisation du personnel que nous avons co-organisée avec la CGT contre la première version de l'accord. Il en va de même du fait que l'assiette de calcul du taux d'agents à 32 heures (conditionnant le droit aux 32 heures collectives) exclue les salariés au Forfait-Jour.

Mais elles étaient pour nous bien insuffisantes, et ne réglaient pas l'un des problèmes de fond : *le changement de nature du contrat de travail.*

Par ailleurs, elles marquent un recul très lourd de conséquences sur l'évolution du temps de travail, en allant vers son allongement, dans un pays rongé par

le chômage. Rappelons que la baisse du temps de travail constitue une revendication historique au cœur des luttes du salariat depuis la fin du 19^{ème} siècle, et que ce progrès a toujours suscité l'opposition virulente du patronat, sans jamais qu'il ne parvienne à l'enrayer .. jusqu'à aujourd'hui ! On peut dire la même chose du « travail à la tâche » dont le Forfait-Jour avec son engagement contractuel sur des objectifs apparaît comme une résurgence, en dépit des habits de la modernité dont le management aime le parer.

Certes, des possibilités individuelles de contournement sont en théorie possibles pour éviter cet allongement, en prenant en jours le 13^{ème} mois et la prime d'autonomie, mais nous sommes convaincus que ces contournements ne seront pas autorisés sur la durée, que des pressions s'exerceront vite sur les agents qui y auront recours.

Quant à l'argument du libre choix entre une formule au Forfait-Jour et le maintien à l'accord de 99, on voit bien qu'il se heurte à la réalité : de très nombreux agents craignent des pressions, voire des discriminations, comme des blocages dans leur évolution de carrière, s'ils ne passent à pas au Forfait-Jour. Des mails extrêmement pressants de certains chefs de groupe ou de département ont circulé pour « inciter » leurs agents à « aller de l'avant » et à passer au forfait-Jour et certains départements atteignent un taux de forfait-jour de quasiment 100%, digne des régimes dictatoriaux.

De même, la Direction tente d'exclure les salariés à 32h de la possibilité de bénéficier de journées de télétravail.

Certes, le taux d'agents aux 32 heures collectives a mécaniquement augmenté, du fait de l'assiette de calcul. Mais dans le même temps, leur nombre a été divisé par deux, marginalisant cette organisation du travail progressiste.

Nous considérons que les organisations syndicales qui ont accompagné cette évolution portent une lourde responsabilité.

SUD Energie revendique :

1. L'arrêt et la sanction des pressions exercées sur les salariés pour les contraindre au Forfait-Jour, en particulier à l'embauche et lors des mutations ;
2. L'absence de toute discrimination entre salariés, quel que soit leur choix d'organisation du travail ;
3. Pour les salariés au Forfait-Jour, une charge de travail cohérente avec une durée du travail globale équivalente à des journées de huit heures
4. La réalisation d'un bilan sur l'impact du Forfait-Jour : temps de travail, santé des salariés, impact sur le travail en équipe, etc.

5. Pour une réhabilitation des carrières des collègues Exécution et Maîtrise

Les salariés des collèges Exécution et Maîtrise ont subi de plein fouet les baisses d'effectifs de ces dernières années, entraînant une dégradation de leurs conditions de travail.

Les assistantes, notamment, voient leur charge de travail augmenter au fur et à mesure que des postes sont supprimés. Elles ont très souvent plusieurs groupes à leur charge, en plus de missions transverses. Elles récupèrent des tâches précédemment assumées par la DSP. Elles sont de plus confrontées à une multiplication de logiciels hétéroclites, sans formation suffisante. Des effectifs supplémentaires permettraient non seulement de décharger les ingénieurs-chercheurs d'une partie de leurs tâches, mais amélioreraient également la qualité de vie de ces salariés.

Par ailleurs, les assistantes font face à de vraies difficultés pour évoluer dans l'entreprise. L'externalisation à la DSP d'un certain nombre de fonctions support qui étaient des débouchés possibles en est une des causes, mais pas la seule. Pour pallier ce problème, nous avons à de multiples reprises proposé la création de postes *d'assistantes de projet* (assistante de gestion ou assistante technique) avec des cursus de formation associés, mais ces postes sont restés exceptionnels.

Le nombre de passages-cadres reste très réduit, ce que nous dénonçons également régulièrement.

Ce manque de reconnaissance des compétences des assistantes et de leur capacité à évoluer n'est pas acceptable.

Mais à cela s'ajoutent des rumeurs d'évolution possible vers des « pools » d'assistantes, qui ne seraient plus intégrées à un groupe mais traiteraient des demandes par téléphone ou mail, à l'image de ce qui s'est produit à la DSP (*pools d' « e-secrétariat »*). Une telle évolution serait délétère tant pour les conditions de travail des assistantes que pour la qualité du service rendu. Fini le lien humain et les cas particuliers. Et les retours d'expériences sur ce type de « pools » ou « plateaux » sont suffisamment nombreux pour savoir le stress et la souffrance qu'ils génèrent des deux côtés de la ligne, mais particulièrement pour les salariés de ces « pools ». Si une telle évolution se confirmait, une résistance collective devrait s'organiser et SUD Energie y prendrait toute sa place.

Les techniciens, quant à eux, ont également subi des baisses d'effectifs, en particulier au motif d'une numérisation croissante des essais. Mais d'une part, le numérique ne peut pas tout ; d'autre part, d'autres métiers apparaissent et nécessiteraient des embauches et une formation en conséquence :

métier du numérique, mise en qualité des données, exploitation des machines supportant les démonstrateurs ou les bases de connaissances, administration de web-communautés, gestion du patrimoine des départements (pérennisation des fonds documentaires et des démonstrateurs), archivage, contrôle de document, *com'* numérique des départements, etc.

Les techniciens doivent être accompagnés pour bénéficier d'une évolution de carrière correspondant à leurs souhaits.

Par ailleurs, les agents de maîtrise subissent eux aussi les effets de la mise en place du Forfait Jours : exclus de l'accord, ils en paieront le prix car les NR distribués aux cadres passés au Forfait Jour viendront tôt ou tard en déduction des NR des autres salariés, et en particulier des collègues Exécution et Maîtrise. D'autre part, l'augmentation du temps de travail des cadres qui accompagne ce Forfait Jour risque bien de peser sur les assistantes et techniciens, sous forme de pressions pour travailler plus.

Nous ne cessons de dénoncer des écarts de salaire trop importants entre les différents collèges. Nous considérons que la grille des salaires doit être réduite pour permettre à chacun de bénéficier d'un salaire lui permettant de bien vivre. Cela passe notamment par des augmentations de salaires égales pour tous, et non pas proportionnelles au salaire (ce qui fait que mécaniquement, les augmentations de salaire sont d'autant plus importantes que le salaire est déjà élevé : 2,5% d'augmentation c'est 125 € pour un cadre gagnant 5000 €/mois et 30 € pour un salarié à 1200 €/mois...).

Nous dénonçons également le fait que les quotas d'augmentation de NR pour les collèges d'exécution et maîtrise sont systématiquement nettement plus faibles que ceux des cadres, ce que rien ne justifie.

Enfin, nous contestons le fait qu'un ensemble d'avantages dépendent du salaire, aux dépens des plus bas salaires. Ainsi, les primes sont nettement plus faibles pour les maîtrises que pour les cadres. Or pourquoi un salarié de maîtrise serait-il « par nature » moins impliqué qu'un cadre ? Autre exemple, l'allocation d'Aide Individualisée au Logement (AIL) est proportionnelle au salaire. Or les prix de vente ou de location des appartements, tout comme le prix d'un déménagement, n'est pas proportionnel au salaire, à ce que l'on sache.

SUD-Energie revendique :

1. Un plan de recrutement dans les collèges Exécution et Maîtrise, dans l'ensemble des fonctions support à la R&D (antennes de gestion, expérimental, assistance aux projets ...);
2. Des investissements dans les moyens d'essais et la ré-internalisation à la R&D les métiers tertiaires : gestion du contrat de travail, comptabilité, etc.
3. Des formations adaptées pour suivre l'évolution des métiers, et des possibilités accrues de passage Cadre ;
4. Des évolutions de carrière permettant de rester à la R&D ;
5. Un bureau pour chaque assistante et pas plus de vingt personnes pour une assistante ;
6. Une revalorisation des rémunérations :
 - o Une diminution de l'échelle des salaires ;
 - o Des augmentations du Salaire National de Base (SNB) égales pour tous en absolu, et non proportionnelles au salaire ;
 - o Des quotas d'augmentation de NR identiques entre les différents collèges ;
 - o Des niveaux de primes et d'aides diverses (ex l'AIL) indépendants du salaire ;



6. Pour des conditions de travail au service d'une vraie qualité

Les conditions de travail à la R&D ne sont pas particulièrement améliorées ces dernières années.

Malgré quelques timides avancées (par exemple, la pluri-annualité possible des livrables), le pilotage des activités reste très largement marqué par des méthodes de reporting inflationnistes et d'évaluation permanente, ainsi que par une dépendance accrue à la commandite opérationnelle.

Et le dernier Plan Stratégique laisse craindre que ces tendances s'aggravent. Il suffit pour cela de constater le nombre démesuré d'indicateurs en tout genre associés au management de la recherche, préconisé dans ce document.

A cela viennent s'ajouter de nouvelles injonctions liées à l'évolution de nos activités vers un nouveau *business model* fondé sur l'innovation, la réduction du *time-to-market*, l'externalisation, l'entrepreneuriat, et la recherche de financements (*hackathon, journées créativité, pilotage de la recherche par le post-it ...*)

Dans le même temps, les conditions de vie et de travail se sont notoirement dégradées pour une grande majorité des salariés du site de Clamart, subissant de lourdes augmentations de leur temps de transport dans le cadre du déménagement à Saclay.

Sur cette question du temps de trajet, nous revendiquons un accès pour tous au télétravail, en veillant bien sûr à ce que cela ne conduise pas à isoler pas les salariés et ne perturbe pas les collectifs de travail.

Par ailleurs, nous avons dû intervenir à plusieurs reprises pour nous opposer à des atteintes ponctuelles et souvent « mesquines » aux conditions de travail.

Par exemple pour dénoncer une gestion absurde et discriminatoire des crues qui se sont produites aux Renardières : alors que la situation, exceptionnelle et dangereuse, aurait justifié de demander aux salariés de rester chez eux, ils ont été au contraire fortement incités à venir, malgré les difficultés et les risques. Et les salariés n'étant pas au forfait-jour se sont vus refuser la possibilité de travailler à distance. Nous

sommes intervenus pour que cette possibilité de « travail occasionnel à distance » durant les jours d'intempérie soit prise en compte. Elle figure aujourd'hui dans l'accord sur l'organisation du travail.

Nous avons dû intervenir également suite à la suppression sans concertation des navettes des Renardières et leur remplacement par des bus de ville, ce qui a nettement dégradé les conditions de transport des salariés (allongement très sensible du temps de trajet, pas d'attente en cas de retard de train, dépose à l'entrée du site) et conduit certains salariés à venir à pied de la gare, ou en voiture.

Ces « petites économies », finalement contre-productives, nuisent à la qualité de vie des salariés qui se sentent de plus déconsidérés.

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, ce qui en plus de nuire à la santé des salariés nuit à la qualité du travail lui-même.

Nous faisons les propositions suivantes 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 ces dernières années.

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 pendant plusieurs années, de type études ou MCO d'outils).
 - 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 commandite.
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/résultats de simulation et d'études
12. Le droit au télétravail et au travail occasionnel à distance pour tous, Forfait Jour ou pas, en particulier en cas d'alerte météo et/ou de problèmes annoncés de desserte du site par les transports en commun.
13. Le droit pour tous, Forfait Jour ou pas, à adapter ses horaires de manière à limiter les temps de trajet.



7. Une dégradation du dialogue social et un autoritarisme managérial grandissant

La dernière mandature a été marquée par une dégradation du dialogue social et une attitude de moins en moins bienveillante de la Direction vis-à-vis de ses salariés.

EDF, et la R&D en particulier, semblent vouloir à tout prix devenir une entreprise et une direction « comme les autres », dans laquelle les relations sont marquées au coin de l'autoritarisme managérial, tournant le dos à un modèle social qui se voulait progressiste.

Le dialogue social s'appauvrit, les Comités d'Etablissement devenant de plus en plus des « chambres d'enregistrement » des décisions managériales, après des débats le plus souvent formels, sans possibilités d'inflexion de ces décisions par les Organisations Syndicales.

Nous déplorons cette évolution, et le manque d'écoute de la part de la Direction des revendications avancées par les organisations syndicales, de leurs retours sur les difficultés rencontrées par les salariés, de leurs propositions sur la stratégie de la R&D, l'organisation du travail, etc.

Les réunions de délégués du personnel, qui étaient un lieu d'échanges, deviennent de plus en plus « cadrées ». La Direction souhaite s'en tenir strictement aux textes, alors que par le passé, elle défendait les spécificités de la R&D justifiant parfois des souplesses dans l'application des textes, et faisait de la R&D une Direction à la pointe d'un modèle progressiste dans certains domaines (par exemple, la Réduction Collective du Temps de Travail).

De plus en plus d'accords s'établissent au niveau national sans déclinaison sous forme d'accords locaux (ex : télétravail, organisation du travail), vidant de son contenu le dialogue social de proximité.

Le déménagement à Saclay a été emblématique de cette détérioration du dialogue social, où l'on a vu se multiplier les initiatives soi-disant d'échange avec les Organisations Syndicales et le personnel (comités multiples, boîtes à idée, groupes de travail, amphes, visites, espace intranet, ...) pour finalement passer en force, et laisser très peu de place aux propositions des Organisations Syndicales dans les négociations des mesures d'accompagnement.

A Saclay, les Organisations Syndicales ont mis des mois à obtenir des salles suffisamment grandes pour réunir le personnel, et se sont vues refuser l'accès aux amphes pour organiser des événements, alors que ceux-ci étaient accessibles par le passé à Clamart.

A noter que ce déménagement a également été l'occasion pour la Direction d'exclure la CCAS de la restauration méridienne et de reléguer les locaux de la SLV dans un endroit moins accessible qu'à Clamart (au passage alors que la conciergerie bénéficie d'un emplacement particulièrement favorable à l'entrée du site). Quoi que chacun puisse penser des vertus de la prise en charge par les syndicats de ces activités, cette évolution témoigne d'une volonté de la Direction de réduire toujours plus les domaines dans lesquels le personnel est représenté, au profit du privé.

Dans certains départements ou groupes, les relations de confiance entre la hiérarchie et les agents laissent de plus en plus la place à un climat de suspicion, et à des formes de « flicage ». Ainsi, nous avons dû intervenir à plusieurs reprises pour que cessent des contrôles horaires absurdes, au quart d'heure près, des rappels à l'ordre déplacés sur les heures à respecter, etc. En parallèle, nombreux sont les collègues qui se plaignent d'un désintérêt croissant de leur hiérarchie envers le contenu technique de leur travail, de sorte que les relations avec le management se limitent de plus en plus à une forme de contrôle hiérarchique.

Ces évolutions, tant sur le plan de la dégradation du dialogue social que de l'autoritarisme managérial, ne laissent pas d'inquiéter dans une situation où la Direction semble vouloir imposer une transformation profonde de la R&D, en réduisant violemment ses effectifs, et en réorientant tout aussi brutalement ses activités. Les pressions exercées à la baisse sur les moyens et les effectifs, pour transformer les activités et les modes d'organisation d'EDF et de sa R&D au nom d'un nouveau contexte défavorable et concurrentiel, rappellent celles exercées dans entreprises comparables, dont Renault et France Telecom. Tout faire pour éviter que les mêmes causes conduisent aux mêmes effets, dramatiques, est de la responsabilité première de la Direction et du management.

SUD Energie revendique :

1. L'établissement d'un dialogue social basé sur l'écoute du personnel et de ses Organisations Syndicales, et la prise en compte des spécificités et des besoins de la R&D ;
2. Un mode de management basé sur la confiance et le respect des salariés, excluant en particulier toute forme de « flicage » ;
3. L'arrêt des pratiques consistant à prendre sans concertation des décisions fondamentales pour la vie des salariés, en particulier les réorganisations ;
4. Des déclinaisons sous forme d'accords locaux des accords nationaux pour prendre en compte les spécificités de directions comme la R&D et redonner sa place au dialogue social de proximité.

On fera des annonces en top-down,
et vous serez en mode bottom-up pour
faire remonter en énergie positive
l'exaspération de la base.



8. 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 devons intervenir pour exiger le respect de la loi par l'un 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 à un quelconque contrôle social sur ses sociétés sous-traitantes, et qu'une « sous-traitance socialement responsable » est donc pure illusion. Le déménagement à Saclay en a été une nouvelle preuve : bien que nos efforts et ceux de nos correspondants de la DIAG aient permis d'en amoindrir les conséquences pour les salariés prestataires, dont certains avaient fait toute leur carrière sur le site de Clamart, ceux-ci n'ont été informés que très tardivement de leur sort, subissant un très fort stress, certains n'ont pas trouvé de solutions satisfaisantes ... et tous ont été exclus des mesures d'accompagnement !

- **Un nombre important de doctorants, et post-doctorants**. Nos interventions répétées ont permis d'améliorer le taux de recrutement des doctorants CIFRE, mais celui-ci demeure trop faible. Et nous n'avons aucune visibilité sur le taux de recrutement et les conditions de travail des doctorants et pos-docs non CIFRE, qui travaillent pour la R&D dans les Laboratoires Communs.
Il est pour nous bien sûr souhaitable que la R&D co-encadre de nombreuses thèses. Mais il ne faut pas que ce contingent important de doctorants 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.
- **Un nombre important de stagiaires et d'alternants**, dont les conditions de travail se sont dégradées, par l'obligation qui leur est faite de travailler 35 heures sur 5 jours, et dont le taux de recrutement reste extrêmement faible.
- **Le développement de centres de recherche à l'international**, (Allemagne, Grande-Bretagne, Pologne, Italie, Chine, Etats-Unis), dans lesquels travaillent essentiellement des salariés en CDD et sous statut local moins protecteur que le statut d'EDF.

SUD-Energie revendique :

1. L'embauche des salariés sous-traitants qui le souhaitent ;
2. A minima :
 - L'application de la grille des salaires et des accords sur le temps de travail 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) ;
3. La rémunération de doctorants au même niveau que les jeunes embauchés, à diplôme équivalent ;
4. Le recrutement d'un plus grand nombre de doctorants, post-docs, stagiaires, alternants ;
5. Un suivi des doctorants non CIFRE;
6. 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.



Et maintenant apprenti de 7 à 77 ans ?

9. Le déménagement 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 directement concernés.

SUD-Energie s'est positionné contre ce projet. Nous l'avons fait sur la base d'une analyse objective et argumentée, en particulier en mettant en regard des éventuels bénéfices de ce transfert en termes scientifiques et de stratégie de R&D avec les conséquences néfastes pour les quelques 800 personnes voyant leur temps de trajet domicile-travail augmenter.

Jusqu'au bout, nous avons multiplié les initiatives pour nous opposer à ce projet, conformément au mandat donné par le personnel (70% de réponses négatives au referendum intersyndical du 5 février 2009) :

- Consultations du personnel, pétitions ;
- Impulsions de plusieurs expertises commanditées par le CE et le CHSCT ;
- Interventions répétées en CE, et lors des nombreux événements de « promotion » du projet organisés par la Direction ;
- 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 ...

On ne peut que regretter que 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.

On ne peut que regretter le positionnement de la CFDT et de la CFE-CGC qui ont très vite accepté de « faire comme si » le projet était acquis, bafouant l'expression pourtant claire de l'opposition du personnel.

Ces organisations ont affaibli la résistance à ce projet et objectivement facilité la tâche de la Direction, en participant aux différentes structures « de suivi » mises en place par la Direction avant même que la décision soit officiellement ne soit prise, et en allant jusqu'à voter « pour » au Conseil d'Administration et au Comité Central d'Entreprise d'EDF.

L'heure est aujourd'hui à un premier bilan :

- L'allongement du temps et des conditions de transport pèse lourdement au quotidien sur la qualité de vie des salariés : fatigue, stress ...;
- Parmi les « navettes » et bus mis en place, dont certains obtenus après intervention syndicale, celui desservant le site depuis Vélizy (91-08) dysfonctionne. Globalement la déserte du site en dehors des heures de pointes n'est pas satisfaisante ;
- Les nouveaux bâtiments, en dépit de leur modernité, ne font pas l'unanimité, loin de là ! Locaux gris, tristes, fermés, impersonnels, badgeage omniprésent, etc.;
- De nombreux dysfonctionnement subsistent (stores, éclairage, chauffage/ventilation, dalles de sols, ascenseurs, ouverture automatique des portes, marquage au sol pour les malvoyants ...) dont certains pénalisent les salariés handicapés et obèrent la sécurité ;
- Des possibilités restreintes pour les activités sociales sur le site (salle de gymnastique sous-dimensionnée, absence de cours de squash, piscine moins accessible ...)

Quant à l'intérêt scientifique, s'il est certes trop tôt pour se prononcer, nous continuons à douter que se rapprocher de 11 km de certains partenaires tout en s'éloignant d'autres et de la plupart de nos commanditaires améliore significativement notre R&D.

Concernant les mesures d'accompagnement, on se souvient de la fameuse promesse de M. Bamberger déclarant, début 2009, que « *La Maison saurait se montrer généreuse* ».

Qu'en est-il, aujourd'hui, après des mois de négociations, dans lesquelles nous nous sommes investis pleinement ?

- La Direction a imposé un système, basé sur une extension du droit à l'AIL, favorisant l'indemnisation des salariés pouvant déménager au détriment des autres. De plus, l'AIL étant indexée sur le NR, ce système pénalise les bas salaires. **Rappelons que nous avons été les seuls à proposer une méthode de compensation bien plus équitable : une indemnisation calculée au prorata de l'allongement du temps de trajet, indépendante du salaire, qu'il y ait ou non déménagement ;**
- Les indemnités pour les salariés ne déménageant pas sont restées insuffisantes :

calculé sur la base du NR 100, sur trois ans, avec des bornes min/max sur les temps de trajet ;

- Les AIL, certes substantielles pour certains, ont été refusées à d'autres pour parfois *une* minute, laissant un sentiment d'injustice ;
- Les aides à l'achat/location d'un véhicule électrique sont restées bien trop faibles, loin de compenser les écarts de prix avec un véhicule thermique, en témoigne le faible nombre de salariés qui y ont eu recours. Un comble pour une Entreprise qui promeut le véhicule électrique !

Pour finir, le télétravail promis pour alléger le poids du temps de trajet n'est pour l'instant pas accordé, sauf exceptions. Et lors de la première réunion de concertation sur la déclinaison locale de l'accord

national, la Direction a annoncé qu'elle comptait exclure certains agents du dispositif (agents à 32h, techniciens, management assistantes sous conditions). **Elle a même pris le prétexte du déménagement à Saclay pour appuyer ces restrictions, indiquant qu'il fallait, pour des questions d'image, remplir nos beaux bureaux tout neufs !**

Ce bilan nous conforte dans le fait que la seule attitude responsable était de tout faire pour éviter ce déménagement.

SUD-Energie revendique :

1. La mise en place de navettes de desserte du site lorsque le STIF est défaillant ;
2. Des incitations significatives au co-voiturage ;
3. Le règlement rapide par la Direction des dysfonctionnements sur le site, en priorité de ceux mettant en cause la sécurité des salariés ;



10. Contre l'individualisation des salaires

L'individualisation des salaires se développe à la R&D, et la mise en place du Forfait Jour risque d'accentuer cette tendance.

Elle est contre-productive et source de souffrance :

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

Cette individualisation s'accompagne d'un élargissement de l'échelle des salaires, 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 primes de recherche de fait largement proportionnelles au salaire : 4000€ en moyenne pour les agents en NR180 contre 12 000 € pour ceux en NR355, les moyennes n'étant pas communiquées pour les NR plus élevés ; à comparer également aux primes maîtrise, entre 600 € en moyenne pour les salariés en GF7 et 1200 € 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 élevés, lors des revalorisations du Salaire National de Base (SNB) : 2,5% d'augmentation c'est 125 € pour un cadre gagnant 5000 €/mois et 30 € pour un salarié à 1200 €/mois...

Enfin, pourquoi les quotas d'augmentation de NR pour les collègues d'exécution et maîtrise seraient-ils plus faibles que ceux des cadres, comme c'est très nettement le cas aujourd'hui ?

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

SUD Energie revendique :

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



11. 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 ». Ainsi, par exemple, 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-femmes. De plus, les « NR EgaPro » donnés par le passé sont le plus souvent 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.).

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

Nous dénonçons par ailleurs régulièrement l'impact de l'allongement du temps de travail sur l'égalité Hommes-Femmes.

Concernant le handicap, des efforts sont faits à la R&D pour le recrutement et l'intégration des personnels handicapés. Des revendications portées par SUD Energie, notamment la non-comptabilisation des personnes handicapées dans les quotas de recrutement, a contribué à cela. Mais leur nombre reste insuffisant bien qu'en sensible augmentation (4,5% 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 :

1. Pour le recrutement :
 - o Une augmentation du poids des critères techniques et la prise en compte de l'avis des responsables techniques ;
 - o Une ré-internalisation du processus de recrutement ;
 - o Une justification transparente des rejets de candidature ;
 - o Une plus grande diversité dans les filières d'où sont issus les candidats ;
 - o L'embauche des sous-traitants ;
2. Pour l'égalité hommes/femmes
 - o Un meilleur accès à l'information, la mise en place de critères non salariaux ;
 - o Une revalorisation des filières fortement féminisées ;
 - o L'ouverture des journées « mère de famille » aux pères ;
 - o Une incitation au partage du temps de travail pour favoriser l'égalité professionnelle.
3. Pour le handicap
 - o L'augmentation du nombre de salariés handicapés afin d'atteindre les 6% légaux.

12. Sur les activités sociales et les acquis du statut

Les « œuvres sociales » font partie intégrante de notre rémunération. Rappelons que le fameux 1% du chiffre d'affaire avait été négocié comme contrepartie de l'indemnisation au même taux, jusqu'au début des années 1990, des actionnaires des anciennes compagnies d'électricité d'avant-guerre, incapables de développer le système électrique et compromises pour certaines dans la collaboration.

Cet acquis est attaqué depuis de nombreuses années. Il faut le défendre, ce qui n'empêche pas d'avoir un point de vue critique sur sa gestion et ses « prestations » offertes aux agents.

Sur la question de la gestion, le procès qui s'est tenu en 2014 a conduit à la condamnation pour détournements d'utilisation du 1% et emplois fictifs, de la CGT (Confédération et Fédération Mines Energie) et d'organismes proches (IFOREP, organisme syndical de formation, société nouvelle du journal l'Humanité), ainsi que d'autres prévenus, dont une sénatrice.

Même si on ne peut négliger l'existence d'arrière-pensées politiques et syndicales dans cette charge, le procès ayant été initié au début de la privatisation de l'Entreprise, il est pour nous indiscutable qu'il a mis en évidence des irrégularités inacceptables dans la gestion de la CCAS.

Et il est difficile de contester que transparence et démocratie ne sont pas les deux qualités premières de la gestion de la CCAS et des CMCAS. Pour ne prendre qu'un exemple, à la R&D, en dépit de nos demandes répétées depuis des années, et de la création d'un Comité Local d'Usagers à notre initiative, il nous a été impossible d'établir clairement la répartition des charges liées à la restauration méridienne, dans une situation de fort mécontentement, a minima à Clamart, des usagers (prix élevé, attentes aux caisses, qualité perfectible, faible choix ...) et des salariés de la CCAS (grèves à répétition contre des conditions de travail très pénibles, par manque d'effectifs et à cause de matériel inadapté).

Sur la question des « prestations », que les moyens consacrés aux « séjours vacances » bénéficient en priorité aux plus petits salaires, via une contribution progressive en fonction du revenu, constitue un moyen indirect de réduire l'échelle des salaires dans l'Entreprise et nous paraît une bonne chose.

De même que la CCAS consacre une partie de son budget à financer des activités culturelles « alternatives » nous paraît normal. Par exemple, nous assumons de préférer voir subventionner des places de petits théâtres ou de cinémas indépendants d'Art et Essai, plutôt que de grands groupes type UGC ou des spectacles à gros budget bénéficiant déjà d'une forte couverture médiatique. De même la subvention

de cours de soutien scolaire délivrés par un grand groupe privé comme Acadomia, qui n'en a pas besoin, ne nous paraît pas dans l'esprit de la CCAS.

En même temps, on peut comprendre la revendication de bénéficier d'une liberté de choix sur l'usage d'une partie de « son » salaire socialisé dans les Activités Sociales et Culturelles. Une telle possibilité répondrait en particulier au cas des agents qui ne bénéficient d'aucune aide pour financer leurs vacances, parce qu'ils ne souhaitent pas ou ne peuvent pas, pour des raisons diverses, partir dans le cadre proposé par la CCAS (souhait de partir entre amis hors EDF, dans la famille, de faire des vacances itinérantes, etc.).

Mais revendiquer une distribution du montant complet de ce « salaire » sous forme d'enveloppe individuelle à chaque salarié, comme le fait la CFE-CGC, constitue une orientation totalement orthogonale à l'objectif de solidarité et d'accès pour tous aux Activités Sociales et Culturelles, objectif qui doit rester pour nous la priorité.

Ajoutons que la distribution aux salariés par cette organisation de « chèques cadeaux » à quelques jours des élections de novembre 2014 nous a particulièrement choqués.

A la R&D, la CCAS a été exclue de l'appel d'offre pour la restauration méridienne à Saclay. La Direction en a profité pour baisser sa subvention, déjà faible, le tout pour une amélioration relative de la qualité du service. Au passage, contrairement à ce qu'elle avait laissé entendre, la Direction n'a pas obtenu que les prestataires puissent utiliser les « chèques restaurant » ; ils paient donc, comme à Clamart, le tarif non subventionné.

Ce passage au privé de la restauration méridienne d'un site, outre les conséquences pour les personnels de la CCAS employés à Clamart, marque un recul de la participation des salariés à la gestion des activités sociales.

De manière générale, l'accès aux activités sociales et leur gestion par les salariés constituent un acquis. Comment l'étendre à tous, salariés des grandes comme des petites entreprises, sous-traitants, chômeurs, précaires, artisans, étudiants, etc. ? Comment faire en sorte que l'accès à la culture et aux vacances deviennent des droits universels ?

Une piste qui nous paraît intéressante consisterait à créer une caisse interprofessionnelle dédiée aux activités sociales, à l'image des caisses « santé » et « retraite », financées par une cotisation sociale dont le taux devrait être imposé à l'employeur, avec une gestion par les représentants des salariés à différents échelons - ville, département, etc.

Nous considérons que ce débat sur l'avenir de la gestion des activités sociales doit avoir lieu au niveau interprofessionnel, avec l'ensemble des salariés.

Sud-Energie n'a pas participé aux élections à la CCAS de novembre 2014.

La raison en est simple : la Direction et les autres Organisations Syndicales nous l'ont interdit, via l'accord électoral signé au niveau de la branche.

Cette exclusion fait des IEG une exception, car, dans le droit commun, les activités sociales sont gérées par le Comité d'Établissement, pour lequel toutes les organisations syndicales constituées peuvent se porter candidates depuis la loi de 2008.

Concernant les acquis sociaux garantis par le statut, indemnités familiales, congés spéciaux, tarif agent, etc., il est clair qu'ils doivent être défendus, dans une situation où les Directions et le Gouvernement, tout particulièrement par l'intermédiaire de la Cour des Comptes, les attaquent sans cesse, cherchant à les supprimer ou à minima à les niveler par le bas.

Ces acquis font partie intégrante de notre rémunération. Ils doivent être au contraire préservés et étendus à l'ensemble des salariés du secteur des IEG, dont les filiales d'EDF, comme Dalkia ou EDF-EN, par exemple.

Pour autant nous pensons qu'ils doivent évoluer sur un certain nombre de points. Par exemple, les indemnités pour mariage et remariage apparaissent anachronique et devraient évidemment être attribuées également aux personnes « pacsées » ou en concubinage. Mais il serait encore plus juste de les remplacer par une « une prime à l'installation » versé une fois, au moment choisi par le salarié.

De même d'autres droits doivent être créés, en cohérence avec les évolutions sociétales. Par exemple, des congés rémunérés pour « solidarité familiale » (aide à un proche âgé ou gravement malade ...), alors que ceux prévus actuellement au statut sont trop limités et sans solde.

Quant au « tarif agent », qui fait toujours couler beaucoup d'encre, nous considérons qu'il doit être préservé mais qu'il pourrait évoluer pour le rendre plus équitable et incitatif aux économies d'énergies, par exemple en le plafonnant à un volume de consommation « normal » compte tenu de la composition familiale. Les économies réalisées pourraient servir à aider les salariés à financer les travaux d'isolation et à indemniser les salariés qui aujourd'hui, sont exclus de cet avantage (salariés en colocation, en chauffage collectif imposé, ou chauffé autrement qu'à l'électricité et au gaz).

SUD Energie revendique :

1. La gestion par les salariés et leurs organisations des activités sociales ;
2. Une gestion transparente et démocratique de la CCAS ;
3. Un véritable débat sur l'usage des moyens, mais sans céder à l'individualisme ;
4. L'accès des salariés sous-traitants aux prestations de la CCAS ;
5. Un débat général pour une gestion plus égalitaire des activités sociales.
6. La préservation et l'extension des acquis sociaux du statut, leur évolution vers plus de justice sociale



Nos candidats

Représentants au Comité d'Etablissement

Titulaires

Jean FREQUELIN (CHATOU)

Jérôme WIRTH (RDS)

Anne DEBREGEAS (SACLAY)

Nadia OUDJANE (SACLAY)

Bruno CHARBONNIER (CHATOU)

Prabodh POUROUCHOTTAMIN (RDS)

Yasmina QUATRIN (CHATOU)

Lou CHESNE (RDS)

Suppléants

2^{ème} collège (Maîtrise)

Frédéric TUVACHE (RDS)

3^{ème} collège (Cadre)

Sylvaine NUGIER (CHATOU)

Daniela GARCIA (SACLAY)

Marc PORCHERON (SACLAY)

Magali PIERRE (SACLAY)

Thierry FOUQUET (CHATOU)

Julien DUPUIS (CHATOU)

Laurent PLAGNE (SACLAY)

Délégués du Personnel

Titulaires

Lou CHESNE (RDS)

Kavoos BOJNOURDI (SACLAY)

José-Manuel ESTEVEZ (SACLAY)

Anne DEBREGEAS (SACLAY)

Jérôme WIRTH (RDS)

Yasmina QUATRIN (CHATOU)

Manuel MARTINEZ DURO (SACLAY)

Laiïa FLANDI (SACLAY)

Mathieu BRUGIDOU (SACLAY)

Richard QUATRIN (SACLAY)

Xavier BROSSAT (SACLAY)

Marc PORCHERON (SACLAY)

Myriam FREJUS (SACLAY)

Ivan DUTKA-MALEN (SACLAY)

Suppléants

2^{ème} collège (Maîtrise - Cadre)

Jérôme COLLET (SACLAY)

Catherine GRANDCLEMENT (SACLAY)

Daniela GARCIA (SACLAY)

Julien DUPUIS (CHATOU)

Sylvaine NUGIER (CHATOU)

Gilles GIRARD (SACLAY)

Nadia OUDJANE (SACLAY)

Pierre GUERIN (SACLAY)

Lydie RIBEAUCOURT (RDS)

Raphaël MARC (SACLAY)

Olivier MOREAU (SACLAY)

Magali PIERRE (SACLAY)

Bruno CHARBONNIER (CHATOU)

Bruno BOSOM (SACLAY)