

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

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.**

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 !**



**2. La situation de l'Entreprise**

**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 ?**

**SUD-Energie revendique :**

1. L'arrêt immédiat des baisses de moyens et d'effectifs, et une augmentation d'au moins 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'Etat, etc.

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

**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 de 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 collèges Exécution et Maîtrise**

**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

### SUD-Energie revendique de :

- 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 ;
- 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.) ;
- Instaurer un système de pluri-annualité des ordonnancements, pour favoriser une recherche qui soit moins le « nez dans le guidon » ;
- Supprimer l'individualisation des objectifs et mettre en place une forme de reconnaissance collective du travail de recherche ;
- 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) ;
- 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) ;
- Laisser à la responsabilité des filières techniques les décisions sur les programmes de travail ;
- S'assurer d'un niveau technique suffisant dans la filière management tant qu'elle conserve un pouvoir décisionnel sur les programmes de travail ;
- 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 ;
- Equilibrer la relation avec les commanditaires, pour éviter que les chercheurs ne deviennent de purs prestataires sans aucun pouvoir de décision sur la commande ;
- 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 ;
- 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 ;
- Le droit pour tous, Forfait Jour ou pas, à adapter ses horaires de manière à limiter les temps de trajet.

dessinateurdepresse.com  
corporate communication

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



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



## 8. Contre le développement de la précarité

### SUD-Energie revendique :

- L'embauche des salariés sous-traitants qui le souhaitent ;
- 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) ;
- La rémunération de doctorants au même niveau que les jeunes embauchés, à diplôme équivalent ;
- Le recrutement d'un plus grand nombre de doctorants, post-docs, stagiaires, alternants ;
- Un suivi des doctorants non CIFRE ;
- La possibilité, pour les salariés travaillant dans les centres de recherche d'EDF R&D à l'international, de disposer du même statut que les salariés de France.



Et maintenant apprenti de 7 à 77 ans ?

## 9. Le déménagement à Saclay

### SUD-Energie revendique :

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



## 11. Contre toutes les discriminations

### SUD Energie revendique :

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



## 10. Contre l'individualisation des salaires

### SUD Energie revendique :

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



## 12. Sur les activités sociales et les acquis du statut

### SUD Energie revendique :

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