

L'explosion des inégalités à EDF SA

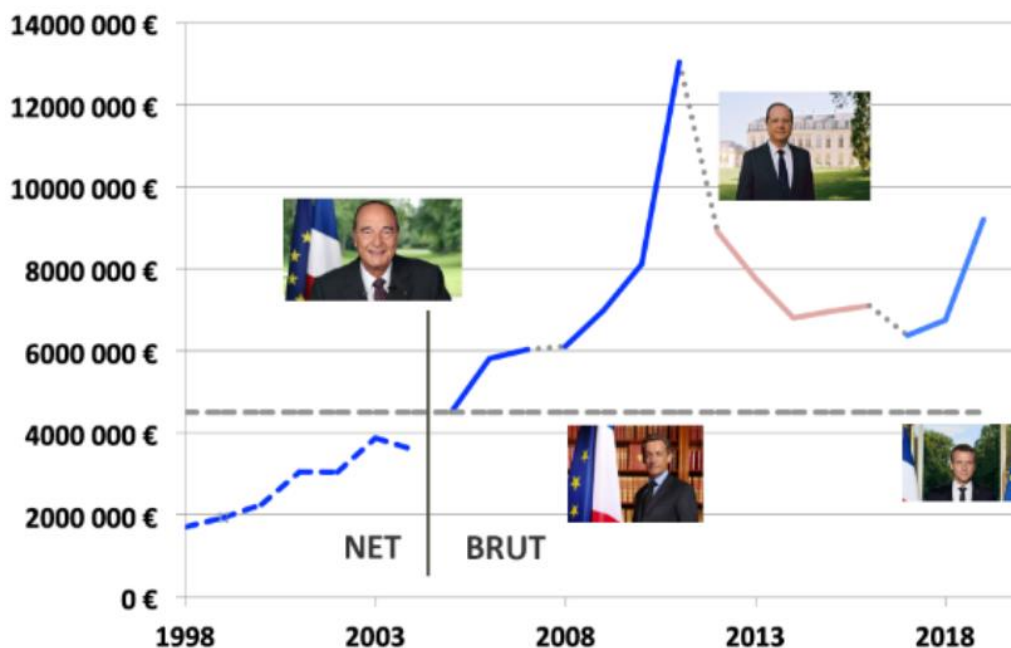
Le 13 juin 2012, Jean-Marc Ayrault, alors premier ministre, et Pierre Moscovici, alors ministre de l'économie et des finances, nommés tous deux par le nouveau président François Hollande, annoncent une **mesure symbolique forte : la limitation de la rémunération annuelle brute des dirigeants d'entreprises publiques.**

Les dirigeants mandataires sociaux des grands groupes publics voient désormais leur rémunération brute globale, fixe et variable, plafonnée à 450 000 € par an. Cette mesure est censée aider à limiter l'écart entre les salaires extrêmes au sein des entreprises à majorité publique de 1 à 20.

Huit ans plus tard, qu'en est-il des inégalités salariales dans notre entreprise ? Pour répondre à cette question, SUD s'est replongé dans les archives des 21 derniers bilans sociaux d'EDF SA¹.

Des hautes rémunérations qui s'envolent

Progression des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées



Les 10 rémunérations² les plus élevées d'EDF SA³ ont été multipliées par près de 5 en 20 ans, soit une augmentation de 400%.

Et cela malgré une nette décade les années suivant l'entrée en vigueur du décret. Depuis deux ans les fortes rémunérations ont repris leur progression, pour bientôt atteindre de nouveaux sommets ?

¹ Dans ce document est tenue de figurer la somme des 10 rémunérations les plus élevées au sein de l'entreprise.

² Avant 2004, lorsqu'EDF était encore un EPIC, le bilan social affichait les rémunérations nettes. Depuis 2005 et le passage en société anonyme seules les brutes sont disponibles.

³ Il ne s'agit pas du groupe EDF : les filiales internationales (EDF Energy, Luminus...) et françaises (RTE, Enedis, EDF Renouvelables...) sont exclues du périmètre.

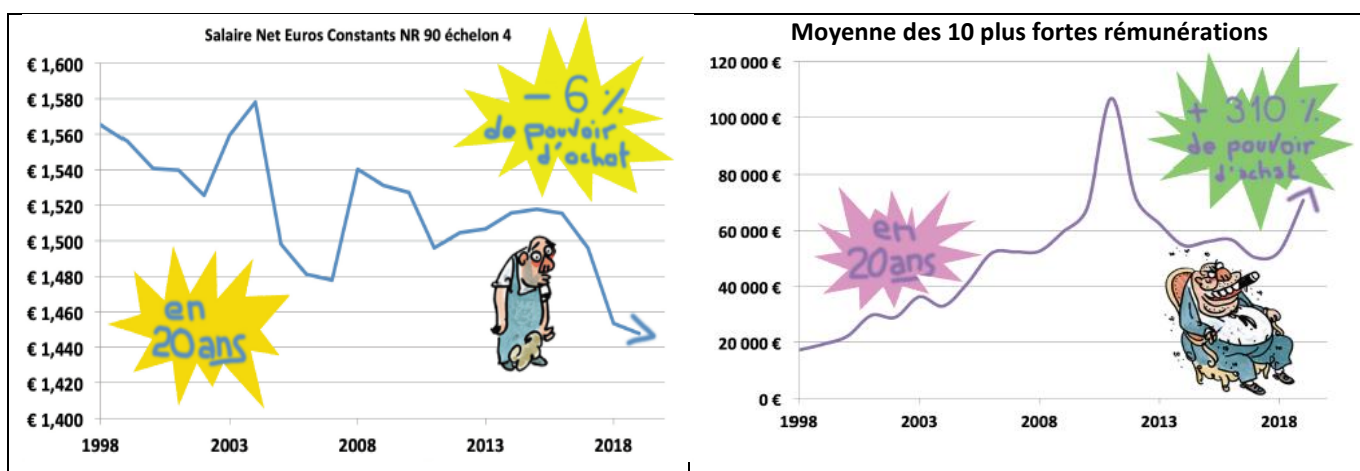
L'esprit de la loi bafoué

En 2019, les 10 personnes les mieux payées à EDF SA ont touché chacune environ 920 000 € par an (77 000€ par mois) en moyenne. Soit **deux fois plus que la limite fixée par la loi**. Mais cette dernière ne s'impose qu'aux mandataires sociaux, en clair, le PDG. Les super cadres dirigeants et autres membres du COMEX peuvent continuer à se goinfrer, le PDG n'étant qu'« invité » à appliquer des mesures de modération salariale similaire pour ses collaborateurs. Une preuve de plus de l'efficacité de l'auto-modération tant prônée par le MEDEF.

Des écarts qui se creusent

La limite de 1 à 20 des écarts de salaire dans l'entreprise, qui sous-tendait le calcul du plafond de 450 000 € par an par le gouvernement, est largement dépassée. En 2019, le salaire moyen des 10 personnes les mieux payées était **46 fois supérieur au salaire le plus faible**⁴ d'EDF. Cet écart n'était que de 1 à 12 en 1998...

Il est possible de comparer l'évolution réelle (corrigée du coût de la vie⁵ et de l'augmentation du taux de cotisations salariales⁶) du salaire net d'embauche d'un agent⁷ :



Les résultats sont édifiants. 6% de pouvoir d'achat perdu en 20 ans pour les nouveaux embauchés et les emplois à niveau de rémunération et d'ancienneté identique, alors que dans le même temps la rémunération réelle des 10 personnes les mieux payées a augmenté de 310%.

Ces hautes rémunérations sont une véritable taxe qui s'applique sur tous les agents : en 1998, un salarié d'EDF cotisait en moyenne 20 € par an pour financer ses 10 plus gros dirigeants. En 2019, c'est désormais 155 € par an que chaque salarié d'EDF SA doit y consacrer en moyenne !



⁴ Pour un agent au NR 30 échelon 4.

⁵ En utilisant l'indice des prix à la consommation hors tabac de l'INSEE.

⁶ Passé de 18,6% en 2018 à 26,4% en 2019 sans réels services supplémentaires.

⁷ Dans le graphique, exemple du NR 90 échelon 4. L'évolution de la grille dans le temps étant complètement homogène pour tous les niveaux de rémunération, le constat est exactement le même quel que soit le salaire d'embauche.

Et encore ne s'agit-il que des 10 principales rémunérations. La baisse de sa rétribution à hauteur de 450 000 € par an a, a priori, fait d'Henri Proglia le 330^{ème} salaire d'EDF en 2012...⁸ Cela donne une idée du poids de la haute hiérarchie dans la masse salariale d'EDF.

2019, année noire pour les inégalités dans l'entreprise

Après une « modeste » hausse de 4,44% entre 2017 et 2018, **nos top managers se sont octroyés pour la seule année 2019 une augmentation de 35%** ! Faisant de cette année le deuxième point le plus haut de l'histoire d'EDF concernant les plus fortes rémunérations, avec un total de 9,2 millions d'euros, 2011 et ses 13,8 millions d'euros restant loin devant. Mais pour combien de temps encore ?

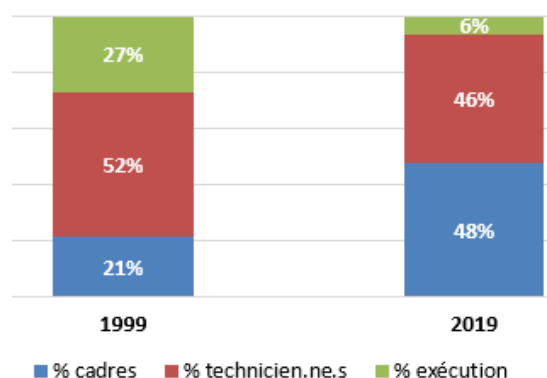
Au niveau de la branche des industries électriques et gazières, le salaire national de base a quant à lui évolué de 0% en 2017, 0,2% en 2018, 0,3% en 2019 et 0,2% en 2020. Quel contraste. **Les agents sont mis au régime sec pendant que les dirigeants s'attablent à un colossal banquet !** Voici la curieuse conception de l'austérité de nos grands patrons du COMEX d'EDF SA...

La sous-traitance, nouveau bastion des inégalités ?

Une politique d'externalisation massive est menée depuis de nombreuses années à EDF. Cela concerne aussi bien les services transverses – entretien, gardiennage, restauration sont maintenant en grande majorité sortis du groupe – que le cœur du métier d'EDF avec la maintenance des centrales nucléaires. Toutes les activités nouvelles apparues au cours des deux dernières décennies sont en outre hébergées dans des filiales hors statut : énergies renouvelables (EDF Renouvelables, EDF ENR), services (Dalkia, Edelia, Agregio), mobilité (Izivia), trading (EDF Trading)... La liste est loin d'être exhaustive.

Cela n'est pas sans conséquence sur les effectifs d'EDF SA, qui hormis sur la courte période 2009 – 2014 sont en constante diminution. Pour la première fois, en 2019, EDF descend sous la barre des 60 000 salariés.

L'impact sur la structure du personnel est encore plus marqué, le collège exécution passant de presque 30% des effectifs d'EDF en 1998 à environ 7% aujourd'hui... Avec pour corollaire l'augmentation de la proportion de cadres de 20% à quasiment 50%, ceux-ci formant depuis 2016 le premier collège de l'entreprise.



EDF se dédouane complètement du devenir de ces employés moins qualifiés, qui se retrouvent le plus souvent dans des sociétés sans statut protecteur, sans syndicats, avec un mode de gouvernance opaque, des pratiques sociales d'un autre siècle, des rémunérations très basses, des contrats précaires et des avantages sociaux inexistantes. A l'instar de la situation à la R&D, EDF se refuse même à sanctionner les graves manquements de ses entreprises sous-traitantes sous prétexte de non-ingérence.

Il semblerait que la sous-traitance soit devenue un moyen facile de se débarrasser de sa main d'œuvre la moins bien payée afin d'éviter de devoir se soucier de son sort et ses conditions de travail.

⁸ <https://lelab.europe1.fr/330-personnes-gagnent-plus-qu-henri-proglia-soit-450-000e-par-an-chez-edf-revele-un-depute-ps-9298>

Les propositions de SUD

Face à cette dérive des inégalités, SUD Energie revendique :

- La **limitation effective des écarts de salaire** au sein d'EDF SA et de ses filiales, pour tout le monde, y compris les cadres dirigeants non mandataires sociaux, avec des écarts maximum de 1 à 10 dans un premier temps, pour aller progressivement vers 1 à 4⁹, voire moins¹⁰.

Cette limitation passe notamment par :

- Un **resserrement de la grille statutaire des salaires** (grille des IEG)
 - Des **augmentations égales pour tous** et non proportionnelles au salaire ;
 - Une **diminution de la part des primes et rémunérations individuelles**, en réintégrant toutes celles qui peuvent l'être dans le salaire de base, afin mettre un frein à l'individualisation croissante des salaires qui ignore la dimension collective du travail et promeut une compétition entre salariés, source de souffrance ;
 - La **réintégration des métiers traditionnellement les moins payés** (ménage, gardiennage, restauration...) **et de l'exécution** (sous-traitance nucléaire) au sein d'EDF SA, avec le passage de tous les personnels concernés au statut des IEG ;
 - L'application du statut des IEG, et donc de la grille salariale, aux salariés des filiales qui en sont aujourd'hui exclues (EDF EN ...)
 - La stricte application de **l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes** ;
- La transparence complète sur les grilles de rémunérations (U, HC, primes, etc.).
 - **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,

Plus généralement, SUD s'engage, avec l'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.

⁹ Ecarts constatés dans la Fonction Publique avant le tournant ultra-libéral des 20 dernières années

¹⁰ L'échelle maximale des salaires doit donner lieu à un débat public et prendre en compte la contrainte écologique