



RAPPORT SUD-ÉNERGIE EDF SA EFFECTIFS 2008-2020 RÉMUNÉRATIONS 1990-2022



Avant Propos...

En règle générale, ce type d'étude se mène sur le temps long, notamment pour SUD qui manque de données. C'est la troisième que mène l'équipe de SUD-ÉNERGIE EDF-DTG en un peu plus de huit années. Cette fois-ci, c'est en lisant dans Médiapart, le 10 janvier, l'appel à la grève de la CGT d'EDF pour le 25 janvier, pour un meilleur partage des richesses, que nous avons souhaité mettre nos données de 2018 à jour. Le moment n'est pas idéal (le bilan social 2021 d'EDF n'est pas encore sorti, les trajectoires d'austérité à venir non plus), mais en attendant notre étude finalisée (qu'on livrera au printemps), et même si notre fédération n'a pas été consultée pour les différents rendez-vous, voici les premiers éléments de notre contribution sur les rémunérations, les effectifs et le temps de travail au mouvement social qui se construit pour la fin du mois de janvier 2022. Pour faire simple, on pourrait résumer socialement le mandat de Jean-Bernard Lévy par cette petite annonce satirique, construite comme une offre d'emploi résumant son plan d'austérité sans fin :



Mais les contours de nos **revendications** doivent être élargis :

=> au lieu de demander une nième rustine et **refuser les 20 TWh de plus d'ARENH ?**, profitons de ce moment particulier pour exiger la **sortie intégrale du système électrique du marché !**

=> au lieu de **demander 10% de hausse du pouvoir d'achat ?** (soit 2000 € annuels bruts pour les petits salaires, mais 20 000 € bruts pour nos cadres dirigeants et même 60 000 € brut pour les 10 meilleures paies !) :

- exigeons une **grille resserrée**, avec **forte revalorisation des petits salaires** et **modération des plus gros salaires** (nos combats sociaux ne doivent pas nous faire oublier les enjeux pour la planète) avec, par exemple, pas de salaires en-dessous de 2000 € ni au-dessus de 5000 € ;

- exigeons l'**embauche statutaire des (trop) nombreux sous-traitants**, conformément à l'article 4 de notre convention collective, le statut des IEG ;

- exigeons la reprise de l'embauche à hauteur de **4000 embauches de jeunes diplômés par an**, comme avant, pour avoir une chance de réussir encore cette rupture écologique que la planète réclame ;

- exigeons des **augmentations constantes en €**, mettons 100 € / NR, quel que soit le niveau de l'agent, et non pas ces NRs ridicules qui ne valent que 30€ pour les plus petits quand ils atteignent près de 300€ pour les gros ?!

- et exigeons, enfin, et surtout, la **modération absolue des assoiffé.e.s actionnaires** au profit de la **baisse des prix (et pourquoi pas la gratuité) pour les premiers kWh** (usages vitaux), pour **éradiquer la précarité énergétique** (qui touche 12 millions de nos concitoyen.ne.s).

BAISSE DES EFFECTIFS À EDF SA – UN PLAN DE LICENCIEMENT QUI NE DIT PAS SON NOM !

Évolution des effectifs statutaires du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2020 :

Pourquoi 2008 ? Pour rester à périmètre constant : jusqu'en 2007, ENEDIS comptait dans les effectifs...

Pourquoi 2020 ? Parce que le bilan social 2021 n'est pas encore disponible. Nul doute que ce sera encore pire, bien pire (SUD s'engage à réactualiser au printemps avec les chiffres officiels, issus des bilans sociaux EDF SA).

Pourquoi statutaires ? Parce que tou.te.s, on se rend compte au quotidien de la précarisation et du siphonnage des emplois statutaires (notre convention collective) vers des filiales low-cost (EDF EN, Hydrostadium, la Shema...) ou carrément vers des sous-traitants. Nos premières études montraient, en plus de l'emploi à vie, une perte de rémunération autour de 40% pour les salarié.e.s, du fait du choix des conventions collectives les pires du "marché", comme Syntec, par exemple...

Concrètement, avec les bilans sociaux d'EDF SA comme source d'entrée, ça donne ça :



Jean-Bernard Lévy est arrivé au point sommital, fin 2014. Tout de suite, les syndicalistes de Thalès nous faisaient parvenir ses surnoms, chez eux ("le coupeur de branches", "le coupeur de têtes"...).

Même si à EDF SA, les salaires ne représentent que 17% des dépenses, on ne change pas, n'est-ce pas, monsieur le PDG ? Et peu importe si la transition écologique impose :

=> le développement de nouvelles technologies pour le solaire et l'éolien ?

=> de nouveaux réseaux pour intégrer les énergies renouvelables ?

=> de nouvelles stations de pompage et autres moyens de stockage pour les mêmes raisons ?

=> d'intégrer sobriété et efficacité dans notre trajectoire ?

=> de préparer le nouveau nucléaire (fiasco EPR Flamanville) ?

=> de satisfaire le nouveau dada du président de la république (fameux SMR – micro réacteurs nucléaires) ?

=> de développer dans le pays de nouvelles filières industrielles intégrées ?

Tout ça, stratégiquement, EDF SA choisit de le développer avec moins d'agents que jamais ! Premier passage sous la barre symbolique des 60 000 emplois statutaires courant 2019, et nul doute que les chiffres officiels 2021 seront le nouveau record, sans qu'on ne voie la sortie de cette **politique mortifère d'austérité sans fin**.

SUD rappelle ici que les critères "officiels" d'entrée dans cette baisse des effectifs étaient un tarif trop bas pour le MWh (autour de 20 € alors, multiplié par 10 cet automne) comme pour la tonne de CO₂ fin 2015 (autour de 5€ alors, multiplié par 13 cet automne)... Six ans plus tard, et alors que le PDG avait d'abord annoncé -6%, puis -8%, puis -10%, ses subalternes zélé.e.s auront déjà réalisé -12,6%, en supprimant 8 500 emplois statutaires (essentiellement gérés par le hasard des départs à la retraite). Et on n'en voit pas le bout !

EDF SA ? 8 500 emplois supprimés ! 1400 emplois en moins par an pendant 6 ans ! -12,6 % sur les effectifs !

La mère de tous nos maux ? Sans doute...

Et hors des radars du dialogue social depuis 2 ans ;-(

Pour SUD, c'est un plan de licenciements qui ne dit pas son nom !

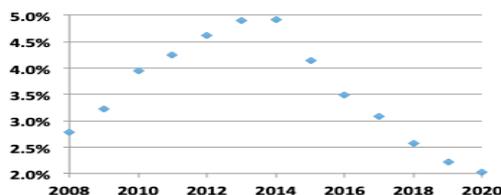
JOKE : Monsieur Lévy, lors de votre nomination, avez-vous reçu autre chose qu'un miroir, tant la symétrie (presque) parfaite de cette courbe nous saute aux yeux ?

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES ?

Emploi des jeunes ? Passez votre chemin :

EDF SA a arrêté d'embaucher depuis l'arrivée de Jean-Bernard Lévy :

Les conséquences commencent à devenir préoccupantes : => 60% de jeunes de moins de 25 ans ont disparu de nos bureaux... Voici en effet la **part des moins de 25 ans dans nos effectifs** :

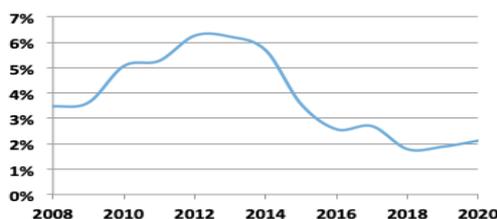


SUD aurait souhaité pouvoir tracer les chiffres pour les moins de 30 ans, qui auraient été tout aussi (voire davantage) alarmants. Malheureusement, cette rubrique n'existe pas dans le bilan social...

**Les jeunes de moins de 25 ans représentaient 5% des effectifs fin 2014 ? Ils ne sont plus que 2% fin 2020 !
Au secours ! Record battu. Notre PDG n'aimerait-il pas la jeunesse ?**

Embauches (sang neuf) ? Circulez, y'a rien pour vous :

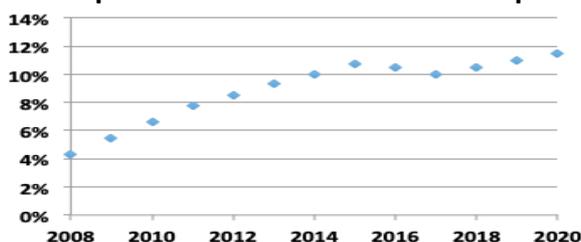
Fortement lié au point précédent, le zoom sur les **embauches** explicite notre inquiétude sur le maintien à terme des compétences, pourtant pointues, nécessitées à EDF. Voici donc la **part annuelle de sang neuf qui entre à EDF** :



**Depuis l'arrivée de Jean-Bernard Lévy, les embauches sont passées de 4000 / an à 1000 / an (depuis 3 ans).
Chaque année, avec sa foutue austérité, EDF SA laisse sur le carreau 3000 jeunes sans raison !**

Vieillessement des agents :

Fort logiquement, quand on n'embauche plus, et qu'on n'a pas le droit de licencier, la population des salarié.e.s vieillit. Voici donc la **part des plus de 55 ans dans notre entreprise** :

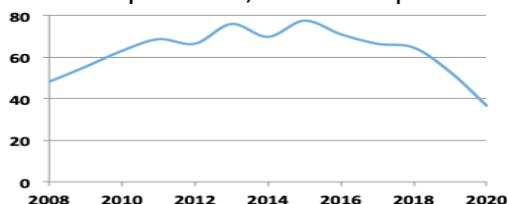


Est-on vraiment certain que c'est ainsi que nous devons inventer l'avenir énergétique du pays ?

**Depuis la séparation avec ENEDIS, donc à périmètre constant,
la part des plus de 55 ans dans nos bureaux a été multipliée par 3 ! (de 4% à 12%)**

Formation des présent.e.s :

Si pendant longtemps, la **formation** à EDF a constitué, pour SUD, un non-sujet, avec des efforts palpables pour maintenir les compétences, il semble que Jean-Bernard Lévy s'attaque à tous les sujets, et sur son mandat :



(nombre d'heures annuelles de formation par agent)

les heures annuelles de formation par agent ont été divisées par 2 ! (53% de baisse entre 2015 et 2020)

**L'important, monsieur le PDG, ce n'est pas la chute... C'est l'atterrissage !
ALORS QUID DE LA MASSE SALARIALE ?**

Avec l'appui de certaines organisations syndicales et de la Cour des Comptes, EDF a pris l'habitude de renseigner annuellement la population de hausses "honteuses", "luxueuses", "privilégiées" (BFM TV et consorts possèdent un dictionnaire des synonymes bien fourni) des rémunérations à EDF SA, depuis bientôt 10 ans annoncées comme autour de 2,3 à 2,7% par an. Si, les premières années, on pouvait penser qu'ils étaient simplement mauvais en maths, l'acharnement (sans résultat) de SUD à démontrer annuellement l'absurdité du raisonnement démontre l'intentionnalité de cette médiocrité assumée. Explications...

Pour EDF, les salaires et leur évolution ne doivent prendre en compte que les mesures salariales (dites de grille – SNB, coefficients), les mesures d'augmentation (les fameux NRs distribués si généreusement – cf partie suivante), de vieillissement (l'ancienneté), mais ne doivent absolument pas intégrer les départs à la retraite et leur renouvellement par de jeunes diplômés. Ainsi, dans un tract du 11 janvier, la CGC annonçait-elle aux agents : "La direction n'a pas su aller au-delà de 2,7% d'augmentation de la masse salariale" ?!

Pour donner un ordre de grandeur explicatif :

=> un technicien qui part à la retraite à EDF SA (hyp : NR 200 - échelon 12) est remplacé par un jeune BTS ou DUT (NR 90 - échelon 4) par un jeu de chaises musicales et de promotions internes, évidemment, le jeune arrivant ne remplaçant pas directement l'heureux retraité.

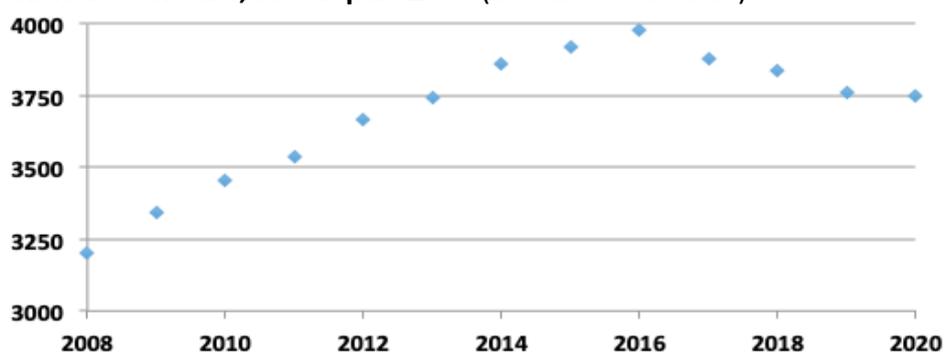
=> de même, un ingénieur en fin de carrière (hyp : NR 300 - échelon 12) est remplacé, par le même mécanisme de ruissellement, par un jeune cadre (NR 180 – échelon 4)

Si l'on en croit la grille officielle des IEG (les Industries Électriques et Gazières), chaque départ à la retraite engendre une baisse de rémunération :

=> côté techs, de 4138,65 € bruts mensuels à 1988,79 € bruts (soit une baisse de 52% !)

=> côté cadres, de 6723,50 € bruts mensuels à 3077,80 € bruts (soit une baisse de 54% !)

Alors, c'est sûr, sans intégrer ces baisses conséquentes, liées aux départs, on finit par oser affirmer "2,7% d'augmentation de la masse salariale / an" ?! Heureusement, les bilans sociaux d'EDF (encore eux) sont là pour démontrer combien EDF ment, et comment SUD a raison dans cette histoire... **Évolution de la masse salariale d'EDF à périmètre constant, soit depuis 2008** (en millions d'euros) :



**Alors, à EDF SA, 2,7% d'augmentation de la masse salariale / an" ?
Depuis 2016, ça nous conduirait à une masse salariale de 4,45 Mds € en 2020...
Eh bien, non ! Stop à la casse !**

6,25% de baisse cumulée en seulement 4 ans, et seulement 3,75 Mds € de masse salariale pour 2020 !

Pas plus qu'EDF, la CGC n'a communiqué de démenti sur cette affirmation délétère... Et SUD n'existant pas dans près de 90% des unités d'EDF SA, leur message mensonger est passé. Bande de nanti.e.s !

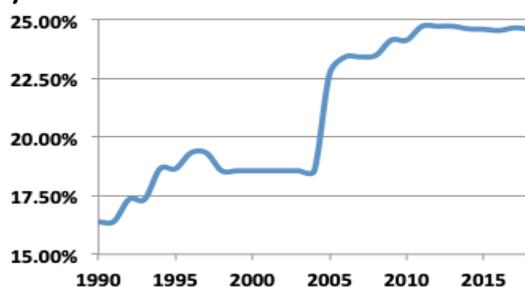
Non, la seule façon "honnête" de parler des évolutions salariales à EDF SA consiste à regarder comment les salaires nets ont évolué, à profil, fonction, ancienneté, niveau de rémunérations égaux. Pourquoi nets ? On croyait que les cotisations sociales étaient du salaire différé ? SUD changerait-il son fusil d'épaule ? Non. Bien sûr que non... Simplement, le changement de statut en 2004 a gravement augmenté les cotisations sociales, pour un bénéfice douteux pour les salarié.e.s : le droit d'être viré.e.s, donc des cotisations chômage en plus...

ET LES SALAIRES, DANS TOUT ÇA ?

Ce qu'il faut savoir pour suivre :

- => un jeune BTS, DUT... est embauché à EDF en sortie d'école au NR 90, échelon 4, depuis 1991 ;
- => un.e jeune ingénieur.e est embauché à EDF en sortie d'école, au NR 180 échelon 4, depuis 1991 ;
en fait, rigoureusement, selon le type d'école suivie, ça varie de 160 à 200...
- => un.e technicien.ne en fin de carrière arrive souvent autour du NR 200, échelon 12 ;
pour rester rigoureux, l'échelon était limité à 10 jusqu'en 2008...
- => un.e ingénieur.e en fin de carrière arrive souvent autour du NR 300, échelon 12.
pour rester rigoureux, l'échelon était là aussi limité à 10 jusqu'en 2008...

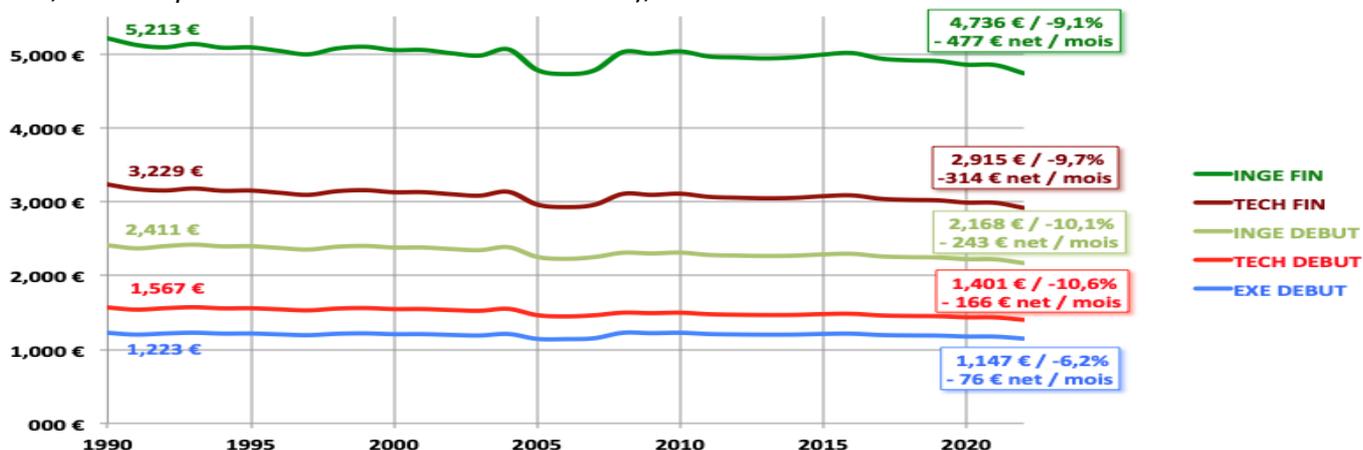
Comme expliqué précédemment, les cotisations, notamment de par le changement de statut d'EDF, passé d'EPIC à SA en 2004, mais aussi les obligations de surmutuelles santé, imposées sous Sarkozy, ont fait évoluer les **taux de cotisations (brut -> net) de 1990 à 2018** comme suit :



L'accident lié au changement de statut, entre 2004 et 2005, intégré par nos patrons via des revalorisations salariales, est l'explication centrale de notre choix d'un **travail sur les salaires nets**. La DRH Groupe a été contactée par SUD pour obtenir les derniers taux en vigueur de 2019 à 2022, mais ces éléments n'ayant pas encore été obtenus, SUD a choisi pour cette étude temporaire (version projet) 1990-2022 de prolonger les taux 2018 jusqu'en 2022 (une réactualisation de l'étude sortira dès réception des éléments manquants, mais contrairement à l'intégration du bilan social de 2021, qui sera catastrophique, cette mise-à-jour ci sera marginale...)

Pourquoi ne pas se contenter du SNB ? Les autres syndicats, quand il s'agit de parler salaires et pouvoir d'achat, focalisent sur le SNB. C'est oublier les coefficients, dont les changements depuis 2008 ont accru les inégalités dans l'entreprise, et oublier aussi les mesures salariales mises en œuvre, pour compenser cette marche d'escalier dans nos cotisations (voir plus haut).

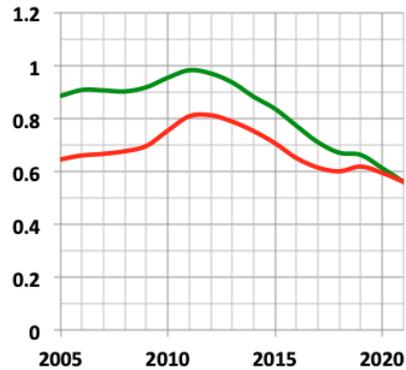
Voici donc, en exclusivité pour vous, corrigé de l'inflation (indice des prix INSEE ensemble des ménages France métropolitaine hors tabac ref. 001764305 1990-2022 – pour janvier 2022, en attendant la parution du chiffre officiel, SUD est parti sur la base de décembre 2021), l'évolution des salaires nets à EDF SA de 1990 à 2022 :



**de 1990 à 2022, baisse continue de - 10% sur les salaires réels en 32 ans...
dont -5,5% (plus de la moitié) pour tout le monde depuis début 2016 ! Merci, monsieur Lévy !
Euh, non, pas pour tout le monde : les 10 plus gros salaires d'EDF SA ? + 440%, de 1998 à 2019 !
Merci aux bilans sociaux d'EDF de mettre en évidence partage des richesses aussi équitable !**

ZOOM SUR LES AUGMENTATIONS ANNUELLES...

Lissé sur 5 ans (le point 2005 représente la moyenne (2001 à 2005)) :

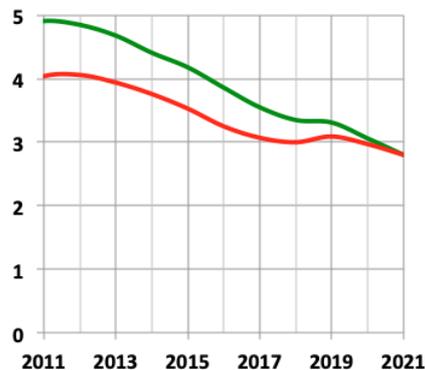


Le lissage évite un bruit inutile dans le signal présenté. Ainsi, de 2001 à 2014 :

=> pour les cadres, entre 0,9 et 1 NR / an

=> pour les techs, entre 0,65 et 0,8 NR / an

évolution du cumulé sur 5 ans (le point 2011 représente la moyenne (2007 à 2011)) :



Ainsi, de 2001 à 2011 :

=> les cadres recevaient en moyenne entre 4,5 et 5 NRs tous les 5 ans (1 NR / an)

moyenne cadres 2001-2011 = 4,65 NRs / 5 ans

=> et les techs, entre 3,5 et 4 NRs tous les 5 ans

moyenne techs 2001-2011 = 3,6 NRs / 5 ans

Si SUD se réjouit que les deux courbes soient désormais collées (*il reste quand même à remplacer les augmentations en pourcentage, favorisant les riches, en augmentations à pas fixe, en €, bien plus justes et moins inégales – sur la grille de 2022, 1 NR varie de 30€ à 265€*), SUD condamne ce nivellement par le bas...

=> sur l'ensemble du mandat de Jean-Bernard Lévy :

moyenne cadres 2014-2021 = 3 NRs / 5 ans (baisse de 35% !)

moyenne techs 2014-2021 = 3 NRs / 5 ans (baisse de 17% !)

=> sur la dernière année chiffrée du mandat de Jean-Bernard Lévy, 2021 :

extrapolation cadres 2021 = 2,3 NRs / 5 ans (baisse de plus de 50% ! par rapport à la moyenne 2001-2011)

extrapolation techs 2021 = 2,3 NRs / 5 ans (baisse de plus de 36% ! par rapport à la moyenne 2001-2011)

JOKE : d'avril à octobre 2016, le passage massif des cadres au forfait jour irréversible leur a offert 2 NRs...

en moyenne, de 2001 à 2015, les cadres obtenaient 0,8913... NRs / an

en moyenne, depuis l'accord forfait jour (le plus gros de France), les cadres obtiennent 0,586... NRs / an

Question : en combien d'années Jean-Bernard Lévy s'est-il "remboursé" son forfait-jour ?

Réponse : 2 NRs "gratuits" / (0,8913... - 0,586... d'augmentations annuelles en moins) = 6 ans et demi

En seulement 6 ans et demi, Jean-Bernard Lévy s'est "remboursé" son forfait-jour ! Habile, non ?

De leur côté, les cadres passés en irréversibles sont, eux, toujours engagés à vie ;-(

DERNIER ZOOM SUR LE PARTAGE DU TRAVAIL ?

Le 25 janvier 1999, les deux ÉPIC (établissements publics à caractère industriel et commercial) EDF et GDF signaient avec les partenaires sociaux l'accord social sans doute le plus ambitieux de l'histoire des IEG :



Cette avancée sociale, basée sur le **“travailler moins pour travailler tou-te-s ?”** comme sur le **“travailler moins pour vivre mieux ?”** survit à la transformation pourtant délétère d'EDF en multinationale SA (société anonyme) de droit privé le 9 août 2004 (même si l'État détient encore 83,8% des actions EDF), comme à la fusion de Gaz De France avec Suez, le 22 juillet 2008, qui donnera naissance à la multinationale ENGIE (l'État ne détient plus que 23,6% des actions ENGIE).

Elle demande aussi à chaque unité de décliner ses dispositions dans un accord local. Pour la DTG, cet accord fut signé le 5 juillet 1999 par la CGT, la CFDT et la CGC, soit l'ensemble des syndicats représentatifs à l'époque. Le premier avril 2016, FO et SUD, devenus représentatifs, adhèrent eux aussi à l'accord.

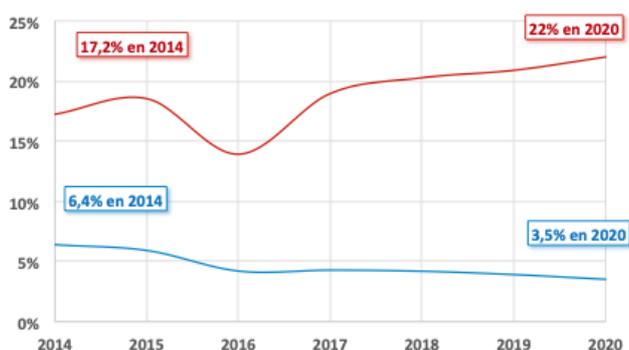
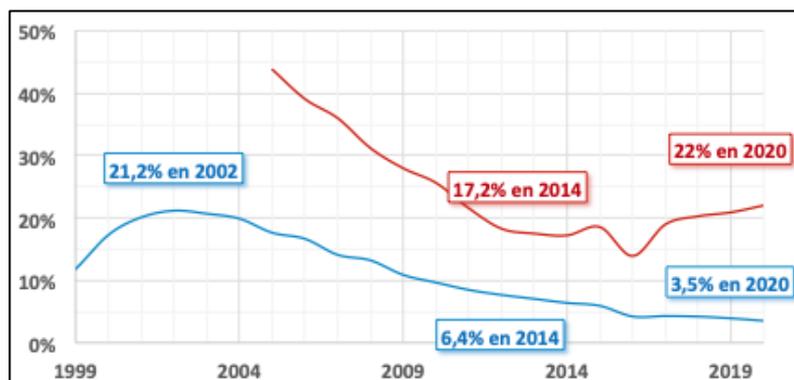
Mais EDF décourage l'ensemble de ses agents à continuer de choisir les 32h collectives sur 4 jours, payées 34h (la fameuse RCTT – réduction collective du temps de travail) comme le temps choisi (disposition très moderne, laissant l'agent choisir son temps de travail, et imposant au responsable hiérarchique le devoir de s'adapter). Et la DTG ne fait pas exception : lors d'une vague d'embauche autour de 2008, les témoignages recueillis par les syndicats sont flagrants : au mieux, le chef de service décourage, précisant que c'est mal vu ; au pire, il dissimule ce droit aux nouveaux arrivants !

Triste illustration de cet EDF schizophrène, donc, la DTG, unité d'ingénierie d'EDF Hydro, au service de tous les exploitants du pays... Depuis 2007, la direction fait semblant d'appliquer l'accord, en le refusant à toutes les nouvelles équipes. En juillet 2018, les syndicats CGT et SUD, soutenus par le Comité d'Établissement (par la voix de FO) attaquent la direction au TGI. Mais plutôt que de reconnaître son erreur, la direction de la DTG dénonce l'accord la veille de sa défaite au TGI (**“EDF succombe”** dit le jugement – on ne saurait être plus clair)... S'en suit un odieux chantage aux HCR (horaires collectifs de référence), construits pour déplaire à l'ensemble des agents de la DTG, dans une nouvelle conception du dialogue social : **“tu préfères un ou deux reculs sociaux ?”**. Après que la majorité des syndicats a refusé de signer ce recul, refusant de plier au chantage, le 26 mai 2021 ; après que l'ensemble des agents DTG a refusé de plier au chantage le 30 août 2021, en votant à 65% contre (avec une forte participation de 80%, malgré la période estivale choisie à

dessein, et bien que la moitié des votant-e-s ne soit pas concernée par ledit accord, parce qu'embarquée dans un forfait jour irréversible), le 22 octobre 2021, au terme de nouvelles négociations qui finirent d'abîmer la DTG, les 32h collectives comme le temps choisi, la direction remporte la bataille et obtient son recul social...

Non, à EDF, malgré la persistance de l'accord national de 1999, les accords locaux qui survivent le détournent de son ambition, et tuent petit à petit ce concept, pourtant moderne, qui s'étend à travers le monde depuis 150 ans : la baisse de la durée légale du travail, comme outil le plus efficace dans la lutte contre le chômage et contre les inégalités. La preuve par deux sinistres graphiques :

Évolution sur 23 années de la part de 32h RCTT dans l'entreprise (bleu) et à DTG (rouge) / zoom depuis 2014 :

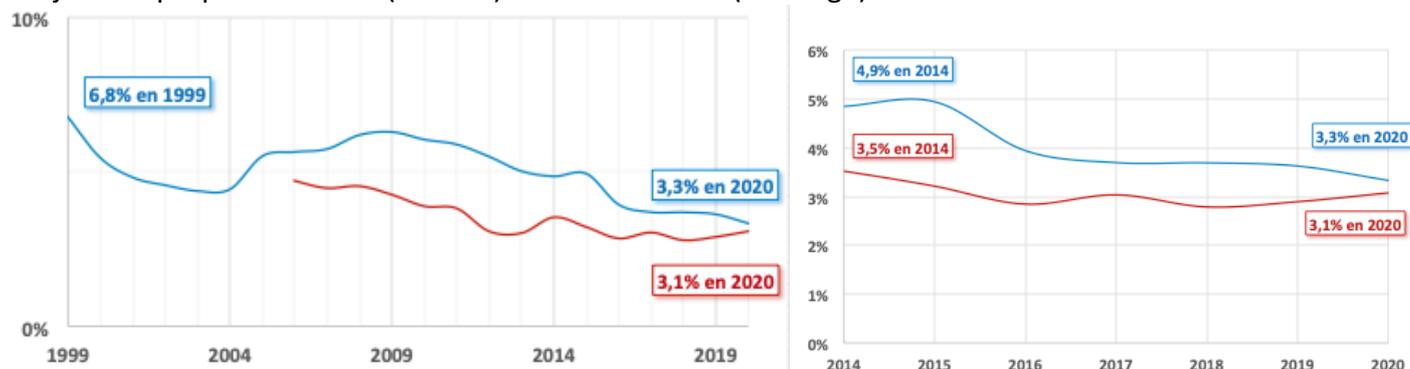


Le 1er août 2021, par DUE (décision unilatérale de l'employeur, la direction de la DTG a brutalement fait passer 136 agents de 32h sur 4 jours à 35h sur 5 jours (malgré le refus écrit de la moitié d'entre eux), soit :

25% de jours travaillés en plus !
10% de temps de travail en plus pour seulement...
2,9% de salaire en plus !

Ou le vrai visage d'EDF ? Désormais, c'est « **travaille plus pour gagner moins !** »

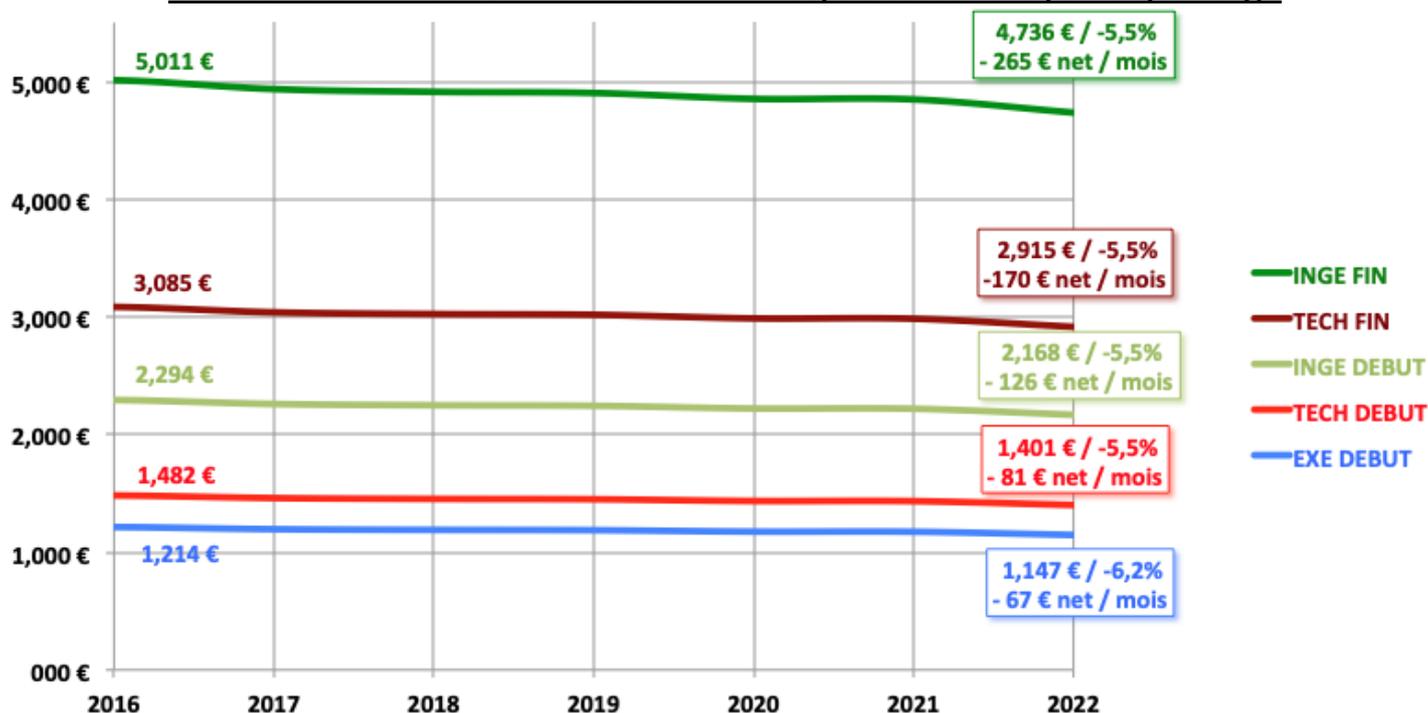
À une moindre échelle, parce que moins intéressant, le dispositif du temps choisi subit la même érosion, avec toujours la proportion à EDF (en bleu) comme à la DTG (en rouge) :



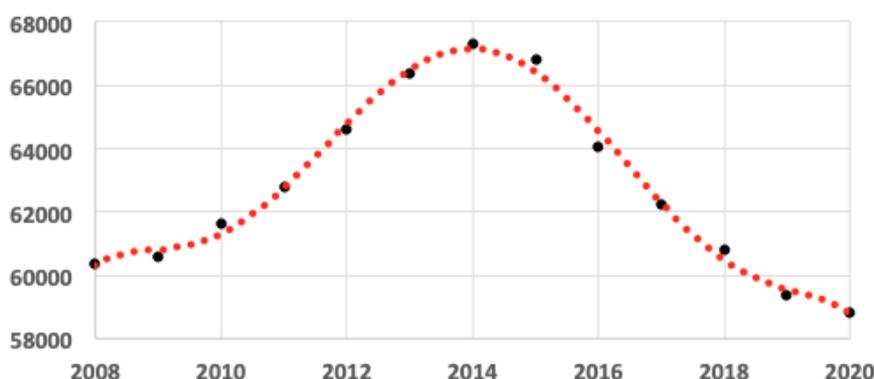
Pendant le mandat de Jean-Bernard Lévy, le fait que la DTG ait choisi d'évoluer dans le sens inverse (+28% de la part des 32h RCTT à la DTG de 2014 à 2020 quand le reste de l'entreprise obtenait une baisse de -45% dans le même temps) de ses objectifs de PDG a coûté cher aux agents de la DTG qui sortent blessés et démotivés par la brutalité de cet acharnement à détruire leur équilibre de vie...

- CONCLUSION -

évolution des salaires nets mensuels à EDF SA depuis début 2016 (la marque Lévy) :



évolution des effectifs d'EDF SA depuis 2008 (isopérimètre)



Quoi de mieux que ces deux graphiques pour résumer la colère et le mécontentement des salarié.e.s face au mandat désastreux de Jean-Bernard Lévy (pourtant un des rares PDG d'EDF à avoir été reconduit dans ses fonctions) ? C'est par l'électricité qu'on sortira du pétrole, et on s'y prend comme ça ? Sérieusement ?

Lors des mouvements sociaux de fin janvier 2022, **SUD-ÉNERGIE appelle à la mobilisation**, large et massive, pour :

=> **sortir définitivement le système électrique de ce marché** (cf. tract précédent du jour) qui fait exploser les factures et enrichit des parasites qui ne servent à rien, les fournisseurs...

=> **obtenir un meilleur partage des richesses, avec la baisse des inégalités pour objectif** : entre actionnaires et usagers, entre gros et petits salaires, entre agents statutaires et sous-traitants. Tout doit être remis sur la table !

La tâche est énorme, mais tou.te.s ensemble, rassemblons-nous pour un meilleur partage des richesses :

**sous-traitant.e.s, salarié.e.s et usagers,
WE ARE THE 99 % !**