



RAPPORT SUD-ÉNERGIE EDF SA EFFECTIFS 2008-2021 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 commencé à mettre nos données de 2018 à jour. Le moment n'était pas idéal, le bilan social 2021 d'EDF n'était pas encore sorti, les trajectoires d'austérité à venir non plus, mais on vous avait promis une étude finalisée au printemps. Le bilan EDF social 2021 vient de sortir, notre fédération n'a évidemment pas été associée à cette action du 2 juin (pfff...), mais voici les premiers éléments de notre contribution (sur les rémunérations, les effectifs et le temps de travail) au mouvement social qui se construit aujourd'hui. 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 :

OFFRE D'EMPLOI – EDF SA

Tu es jeune ? Tu as de l'ambition ?
Tu fais passer l'obéissance avant tout ?

Tu es prêt-e à travailler 13% de plus qu'en 2014 ?
[les 9000 départs à la retraite non remplacés depuis fin 2014 ne jouaient pas aux billes... ndlr]

Tu es prêt-e à gagner 5% de moins qu'en 2021 ?
9% de moins qu'en 2010 ?
13% de moins qu'en 1990 ?
[évolution des salaires nets jusqu'en avril 2022, ndlr...]

Tu es prêt-e à être deux fois moins formé-e que tes ainé-e-s ?
Tu es prêt-e à tirer un trait sur les 32 heures collectives et la semaine de 4 jours ?
Tu préfères la baignole au vélo ou aux transports en commun ?
Tu es ivre d'open space, de télétravail, de flex office ou autre desk sharing ?



Jean-Bernard Lévy est le patron qu'il te faut ;-)
EDF SA est l'entreprise de tes rêves !

Ah, mince, c'est vrai, on n'embauche plus ;-(
~~EDF SA est l'entreprise de tes rêves !~~
Quel dommage !!!
EDF SA aurait été l'entreprise de tes rêves !



Mais les contours de nos **revendications** doivent absolument 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 d'augmentation pour les petits salaires, mais 20 000 € bruts d'augmentation pour nos cadres dirigeants et même 60 000 € brut d'augmentation pour les 10 meilleures paies ? Soyons sérieux...) :

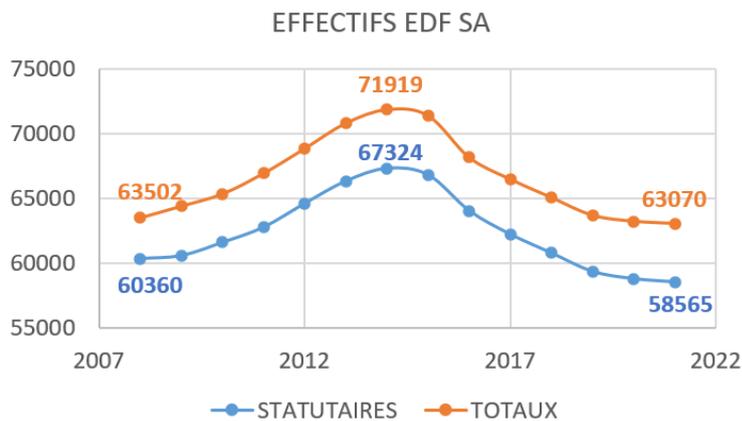
- exigeons une **grille resserrée**, avec **forte revalorisation des petits salaires** et **vraie modération des plus gros salaires** (nos combats sociaux ne doivent pas nous faire oublier les enjeux pour la planète) avec, par exemple, pas de salaires sous les 1800 € brut (SMIC NUPES), ni au-dessus de 3 fois ce salaire (proposition du réseau salariat), et **indexation sur l'inflation** (on pourrait même la caler à masse salariale constante pour l'entreprise en 2022, mais pour ça, il nous faudra un tableau EDF RH) ;
- 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 45 € / NR (2.5% du SMIC NUPES), quel que soit le niveau de l'agent, et non pas ces NRs asymétriques qui ne valent que 30 € pour les plus petits, quand ils atteignent près de 300 € pour les gros ? ! Une grille prototype est versée au débat...
- 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).

EFFECTIFS À EDF SA : 9000 EMPLOIS SUPPRIMÉS EN 7 ANS (PLAN DE LICENCIEMENT DISSIMULÉ !)

Évolution des effectifs statutaires du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2021 :

Pourquoi 2008 ? Pour rester à périmètre constant : jusqu'à fin 2007, en effet, ENEDIS était encore dans nos effectifs...
Pourquoi 2021 ? Parce que le bilan social 2021 est enfin sorti... Ouf ! Juste à temps pour le mouvement social du jour !
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...), vers des emplois non statutaires (passés sur la période de 3000 à 4500 précarisé.e-s, soit en hausse de 50% !), ou carrément vers des sous-traitant.e-s. Nos premières études montraient, en plus de l'emploi à vie, une perte de rémunération autour de 40% pour ces salarié.e.s exclu.e.s, par le choix de conventions collectives les pires du "marché", comme par ex. Syntec...

Concrètement, avec les bilans sociaux d'EDF SA comme source d'entrée (effectifs EDF SA fin décembre), ça donne ça :



	STATUTAIRES	TOTAUX
2008	60360	63502
2009	60595	64410
2010	61615	65365
2011	62786	66961
2012	64618	68891
2013	66341	70863
2014	67324	71919
2015	66820	71445
2016	64052	68194
2017	62238	66503
2018	60797	65084
2019	59371	63701
2020	58812	63244
2021	58565	63070

JOKE : Monsieur Lévy, lors de votre nomination, avez-vous reçu autre chose qu'un miroir, tant la symétrie (presque) parfaite de ces courbes nous saute aux yeux, quoi qu'un peu penchée à droite ?

Jean-Bernard Lévy est en effet arrivé au point sommital, fin 2014. Tout de suite, les syndicalistes de Thalès nous ont fait parvenir ses surnoms, chez eux : "le coupeur de branches", "le coupeur de têtes"... En seulement 2 ans à la tête de Thalès, de fin 2012 à fin 2014, il supprime 3500 emplois et baisse les effectifs de plus de 5% chez Thalès ! Même si, à EDF SA, les salaires ne représentent que 17% des dépenses, qu'importe, on ne change pas ses mauvaises habitudes, n'est-ce pas, monsieur le PDG ? Et peu importe si la transition écologique - que l'urgence climatique impose - nécessite :
=> de développer de nouvelles technologies pour le solaire photovoltaïque comme pour l'éolien ?
=> de construire de nouveaux réseaux de transport pour intégrer les énergies renouvelables ?
=> de déployer de nouvelles stations de pompage et autres moyens de stockage pour les mêmes raisons ?
=> d'intégrer urgemment, et avec ambition, sobriété et efficacité énergétique dans notre trajectoire ?
=> de préparer le nouveau nucléaire (fiasco EPR Flamanville) ?
=> de satisfaire le nouveau dada du président de la république (les fameux SMR – micro réacteurs nucléaires) ?
=> de redévelopper dans le pays des filières industrielles intégrées (Neyrpic détruite par le scandale GE, Photowatt, ...) ?

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, comme on le prédisait en janvier de cette année, les chiffres officiels 2021 établissent sans surprise un nouveau record, avec seulement 63070 agents au total, dont à peine 58565 agents statutaires, 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 d'effectifs étaient, assez vite dans le mandat de notre PDG, un tarif trop bas pour le MWh (autour de 20 € alors, multiplié par 10 dès l'automne 2021, et fleurant avec les 1000 €/MWh le lundi 4 avril 2022 à 8h du matin !) comme pour la tonne de CO₂ (autour de 5€/t alors, multiplié par 13 dès l'automne 2021, et par 17 aujourd'hui !). Sept ans plus tard, et alors que le PDG avait d'abord annoncé -6%, puis -8%, puis -10%, ses subalternes zélé.e.s auront réalisé, fin 2021, -13 %, en supprimant près de 9 000 emplois statutaires (essentiellement gérés par le hasard des départs à la retraite non renouvelés). Et on n'en voit pas le bout !

EDF SA, depuis l'arrivée de Jean-Bernard Lévy ? Près de 9 000 emplois statutaires supprimés !

1250 suppressions d'emplois par an pendant 7 ans !

-13 % sur les effectifs !

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

Et hors des radars du dialogue social depuis plus de 2 ans ;-)

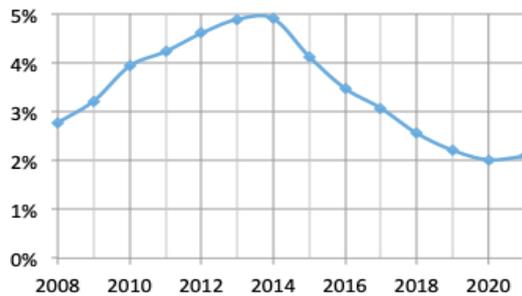
Pour SUD, c'est un plan de licenciements qui ne dit pas son nom !

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES ?

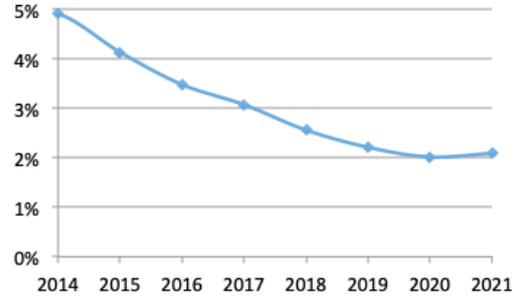
Emploi des jeunes ? Passez votre chemin :

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 statutaires** :



Depuis qu'EDF existe à ce périmètre



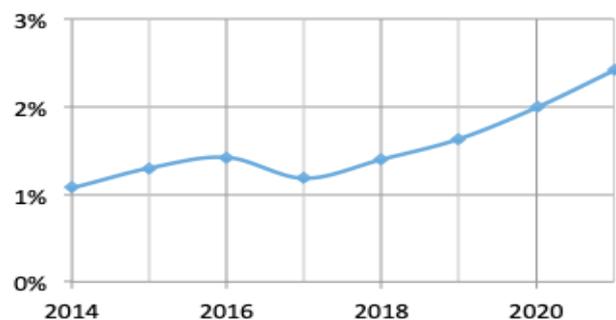
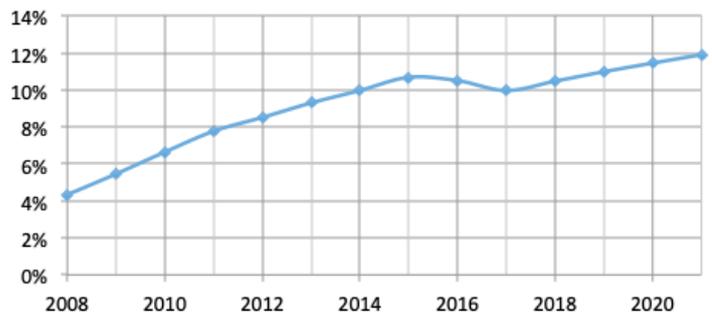
Depuis l'arrivée de JB Lévy

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 2021 !
Au secours ! Record battu en 2020. Notre PDG n'aimerait-il pas la jeunesse ?**

Vieillesse 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 l'évolution de la **part des plus de 55 ans / plus de 60 ans dans notre entreprise** :



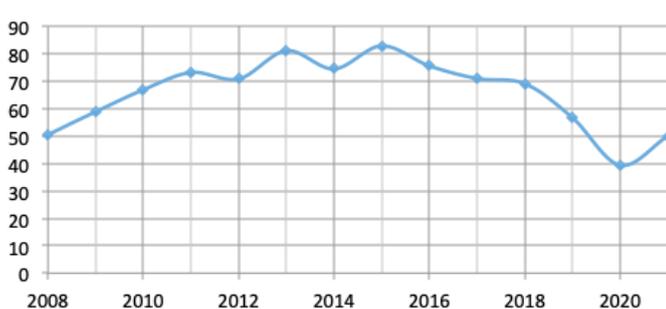
Part des plus de 55 ans depuis 2008 Part des plus de 60 ans depuis 2013 (chiffres absents avant)

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

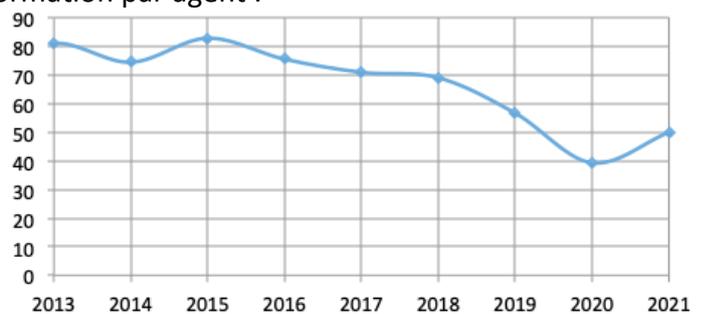
**Depuis 2008, et la séparation avec ENEDIS, donc à périmètre constant,
la part des plus de 55 ans dans nos bureaux a été multipliée par 3 (de 4% à 12%) !**

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, voici l'évolution des heures moyennes consacrées à la formation par agent :



Depuis qu'EDF existe à ce périmètre



Depuis l'arrivée de JB Lévy

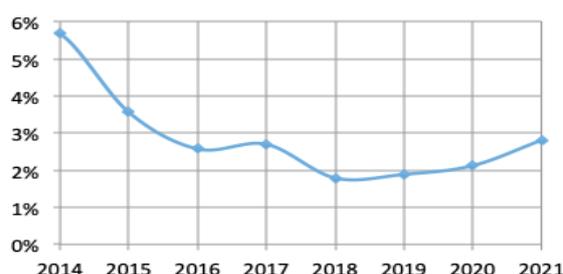
**les heures annuelles de formation par agent ont été divisées par 2 ! (53% de baisse entre 2015 et 2020)
L'important, monsieur le PDG, ce n'est pas la chute... C'est l'atterrissage !**

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

Fortement lié aux points précédents, 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 qu'EDF existe à ce périmètre

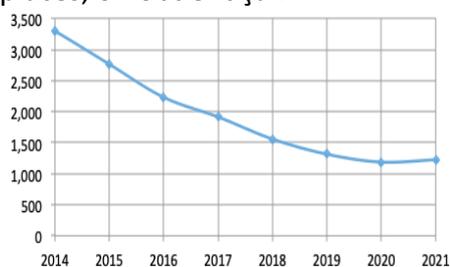


Depuis l'arrivée de JB Lévy

**Depuis l'arrivée de Jean-Bernard Lévy, les embauches ont été divisées par 3 !
Chaque année, avec sa foutue austérité, depuis 6 ans, EDF SA laisse sur le carreau 3000 jeunes sans raison !**

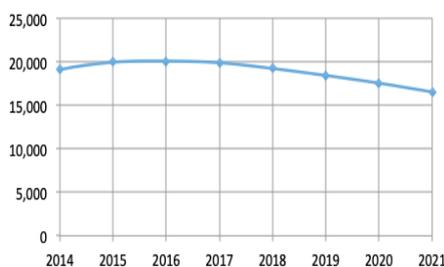
Alors, les baisses d'effectifs ? Équiréparties ? :

Eh bien non ! Quand on ne peut pas gérer l'austérité autrement que par des départs à la retraite non remplacés, on obtient ça :



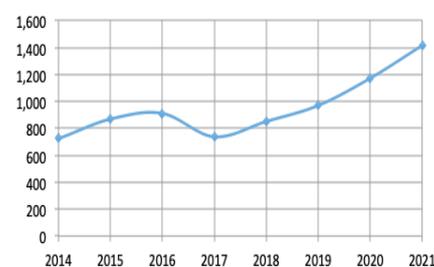
Effectifs âgés de moins de 25 ans

- 2100 emplois !
- 63 % !



effectifs âgés de 26 à 35 ans

- 2575 emplois !!
- 13,5 % (ils commencent à être touchés)



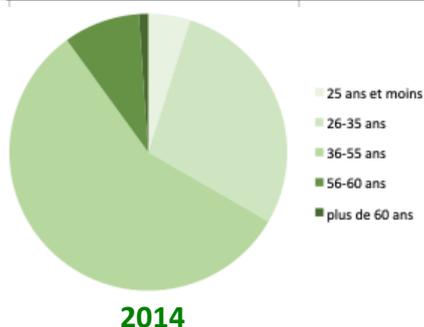
effectifs âgés de plus de 60 ans

+ 600 !!!
+ 100 % !!! (ils ont doublé...)

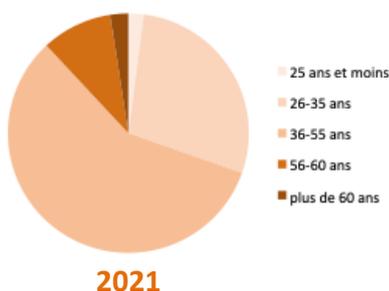
**Depuis l'arrivée de Jean-Bernard Lévy, les effectifs âgés de moins de 25 ans ont été divisés par 3 !
Même les moins de 35 ans ont perdu 20% de leurs effectifs depuis 2016...
Dans le même temps, le nombre des plus de 60 ans a doublé (x 2,5 même, depuis 2013)**

Ramené à une unité fictive représentative d'EDF SA, de 1000 agents fin 2014, cette unité se retrouve avec 870 agents fin 2021 (- 13%, comme on l'a dit), mais les efforts ne sont pas les mêmes pour tout le monde :

	unité fictive moyenne EDF SA	25 ans et moins	26-35 ans	36-55 ans	56-60 ans	plus de 60 ans
2014	1000	49	284	567	89	11
2015	993	41	297	548	93	13
2016	951	33	299	519	86	14
2017	924	28	296	508	81	11
2018	903	23	286	499	82	13
2019	882	20	274	491	83	14
2020	874	18	261	495	83	17
2021 (réel)	870	18	246	502	83	21
2021 (équiréparti)	870	43	247	493	78	9
évolution réelle (%)	-13%	-63%	-13%	-11%	-7%	+96%
évolution réelle (nb)	-130	-31	-38	-65	-6	10
évolution équirépartie (-13%)	-130	-6	-37	-74	-11	-2
delta réel - équiréparti	0	-25	-1	+9	+5	+12



2014



2021

On a perdu 26 jeunes (moins de 35 ans) de trop pour se retrouver avec 17 vieux de plus de 55 ans de trop !

C'est ça, notre entreprise d'avenir ?

Vraiment ?

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 fièrelent 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 2022, 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.

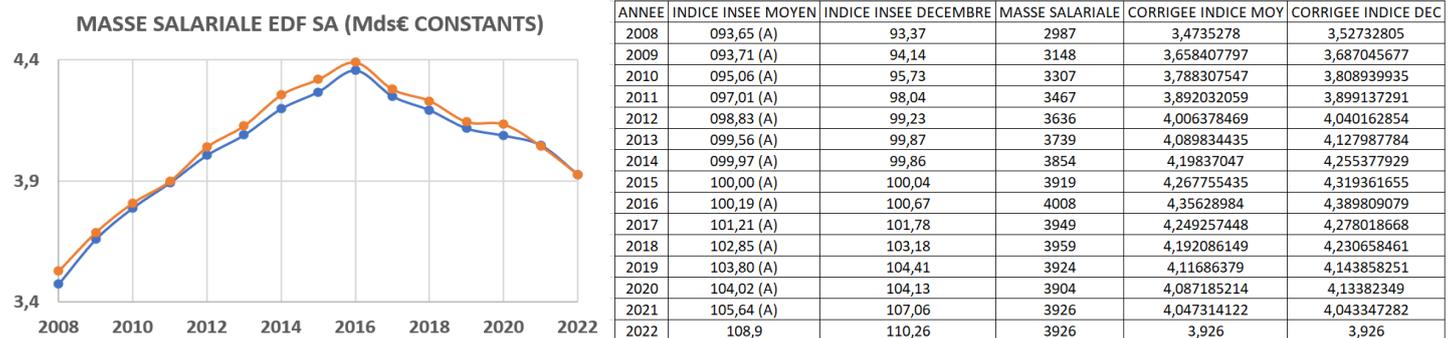
=> de même, un ingénieur en fin de carrière (hyp : NR 300 - échelon 12) est remplacé, par le même mécanisme de ruissellement, par un jeune cadre (NR 180 – échelon 4)

Si l'on en croit la grille officielle 2022 des IEG (les Industries Électriques et Gazières), chaque départ à la retraite engendre une baisse de rémunération (majo résidentielle 24,5%) :

=> côté techs, de 4122,09 € bruts mensuels à 1980,83 € bruts (soit une baisse de 52% !)

=> côté cadres, de 6693,61 € bruts mensuels à 3065,49 € 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 milliards d'euros constants, corrigés de l'inflation par l'indice INSEE 001764305 hors tabac France Métropolitaine... pour chaque année, qu'on choisisse de prendre la moyenne des 12 indices mensuels – bleu – ou la valeur de décembre – orange, ça ne change pas grand-chose. Pour 2022, même logique sur les 4 premiers mois) :



Alors, à EDF SA, « 2,7% d'augmentation de la masse salariale / an » ? Vraiment ?

Depuis 2016, ça nous conduirait à une masse salariale de 4,58 Mds € en 2021...

Eh bien, non ! Stop à la casse !

**8 % de baisse cumulée en seulement 5 ans (sans compter sur 2022, qui s'annonce catastrophique),
et seulement 3,9 Mds € de masse salariale pour 2021 !**

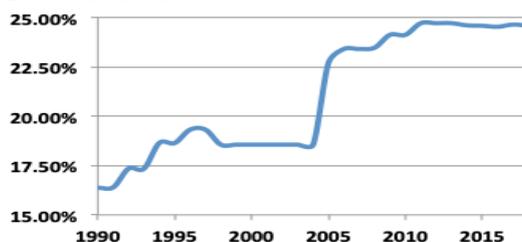
Pas plus qu'EDF, la CGC n'a communiqué de démenti sur cette affirmation délétère... Et SUD n'existant pas dans près de 90% des unités d'EDF SA, leur message mensonger est passé tranquillement. Bande de nanti.e.s ! Non, la seule façon "honnête" de parler des évolutions salariales à EDF SA consiste à regarder 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...

ALORS, ET LES SALAIRES, DANS TOUT ÇA ?

Ce qu'il faut savoir pour suivre :

- => un-e jeune BTS, DUT... est embauché-e à EDF en sortie d'école au NR 90, échelon 4, depuis 1991 ;
- => un-e jeune ingénieur-e est embauché-e 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...*

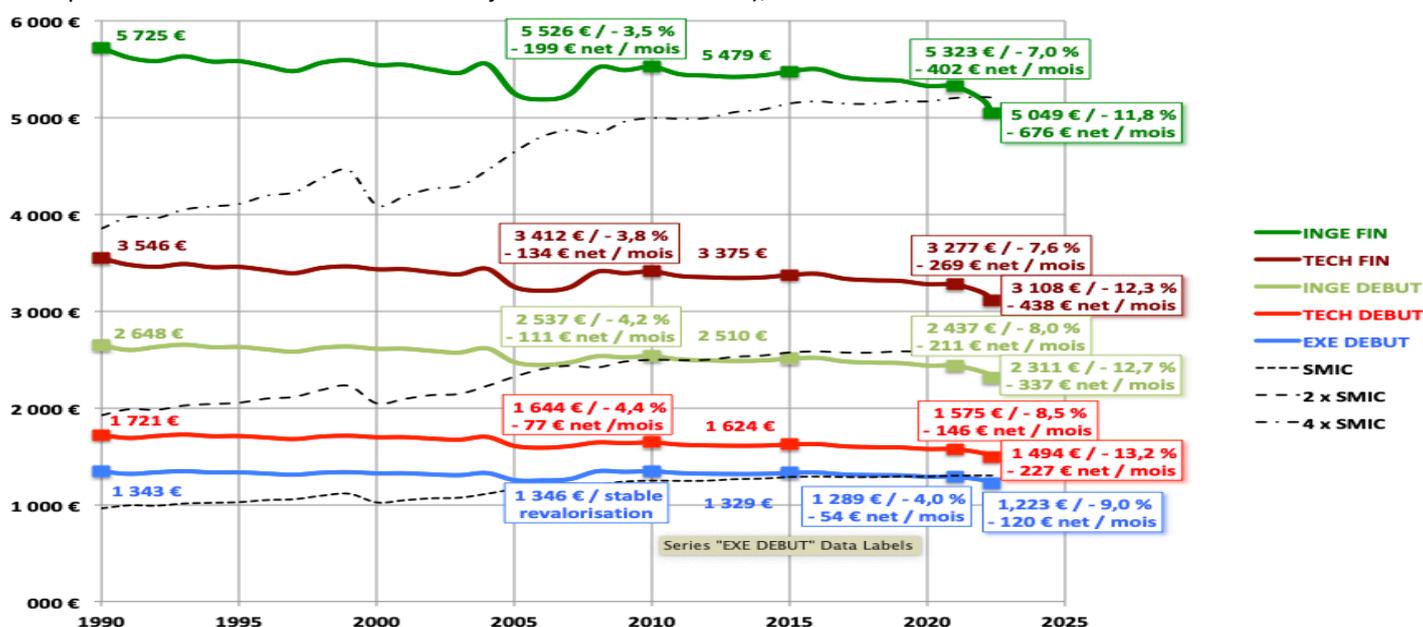
Comme expliqué précédemment, les cotisations, notamment de par le changement de statut d'EDF, passé d'EPIC à SA en 2004, mais aussi les obligations de surmutuelles santé, imposées sous Sarkozy, ont fait évoluer les **taux de cotisations (brut -> net) de 1990 à 2018** comme suit :



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 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 001764305 de janv 1990 à avril 2022), **l'évolution des salaires nets à EDF SA de 1990 à 2022** :



de 1990 à 2010, les salaires baissent d'environ 4% en 20 ans.

de 2010 à 2021, 11 ans suffisent pour rogner 4% supplémentaires...

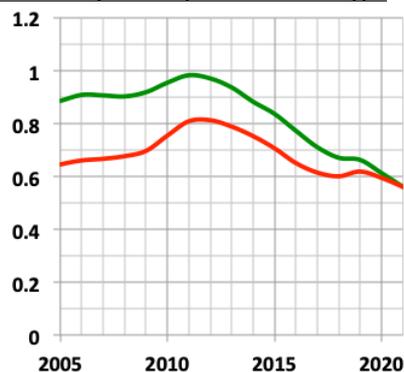
et de janvier 2021 à avril 2022, 15 mois suffisent pour encore 4% de baisse supplémentaire !

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 un partage des richesses aussi équitable !

ZOOM SUR LES AUGMENTATIONS ANNUELLES...

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

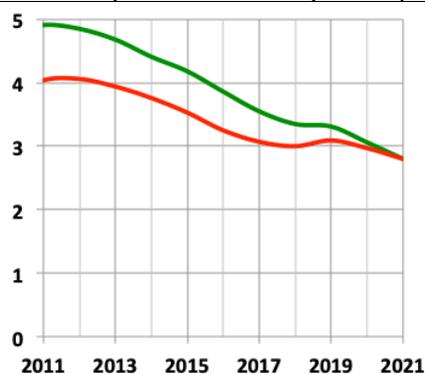


Le lissage évite un bruit inutile dans le signal présenté. Ainsi, de 2001 à 2014 :

=> 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.

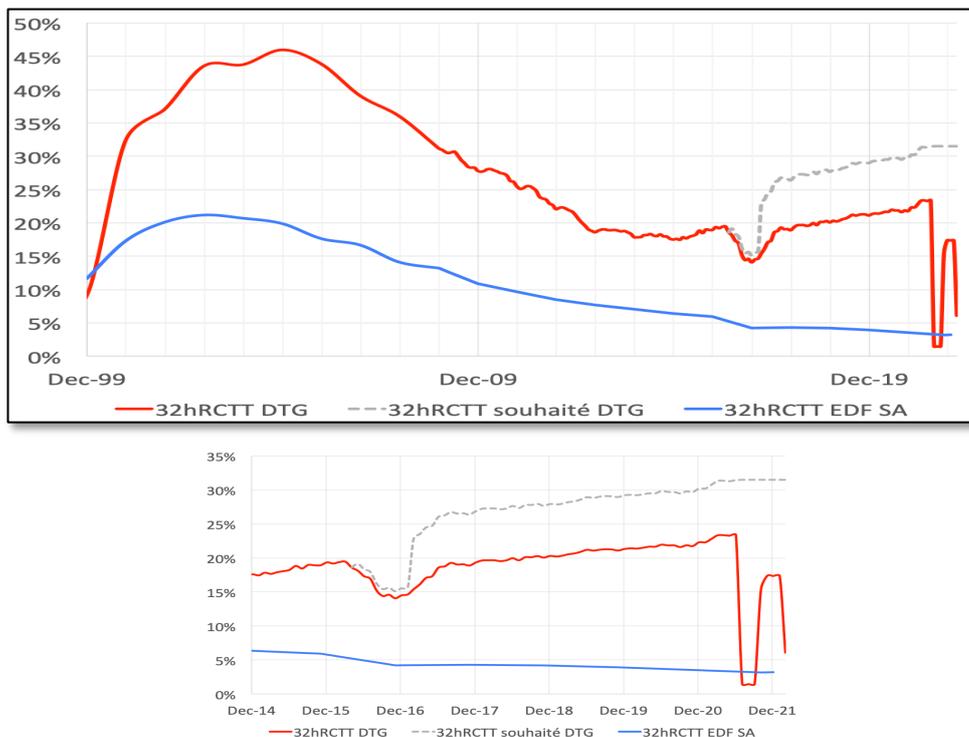
Mais EDF décourage l'ensemble de ses agents à continuer de choisir les 32h collectives sur 4 jours, payées 34h (la fameuse RCTT – réduction collective du temps de travail) comme le temps choisi (disposition très moderne, laissant l'agent choisir son temps de travail, et imposant au responsable hiérarchique 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 !** ». Et tant pis si le TGI et la Cour d'Appel de Grenoble ont donné raison en 2020 et 2022 aux syndicats CGT et SUD. EDF ne bouge pas d'un millimètre et se réserve le droit d'aller en cassation...

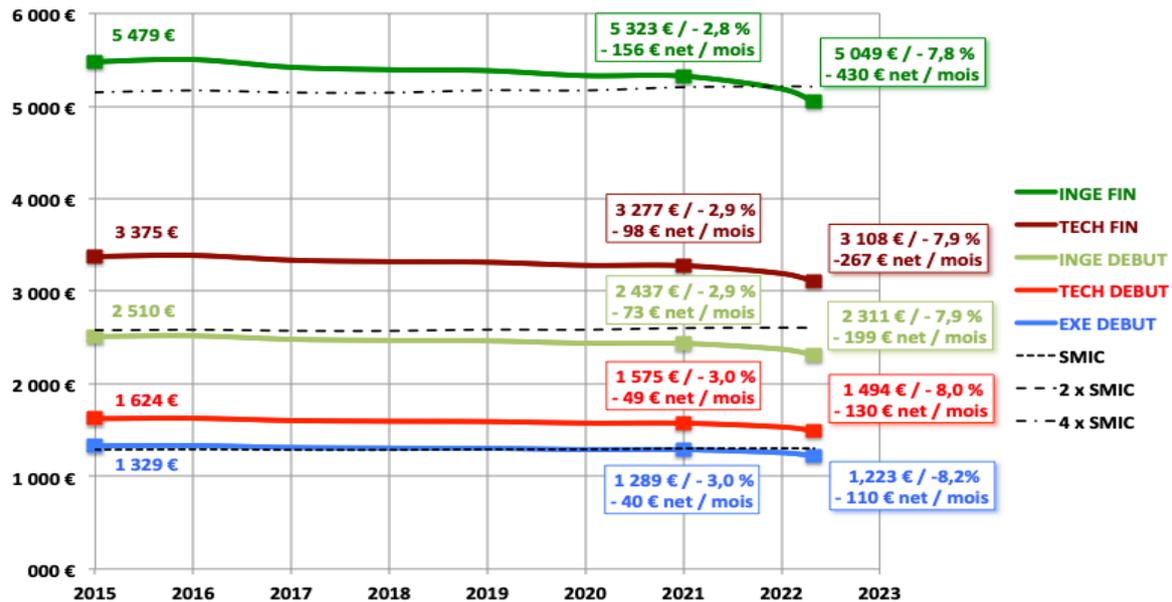
À une moindre échelle, parce que moins intéressant, le dispositif du temps choisi subit la même érosion, avec toujours la proportion à EDF (en bleu) comme à la DTG (en rouge) :



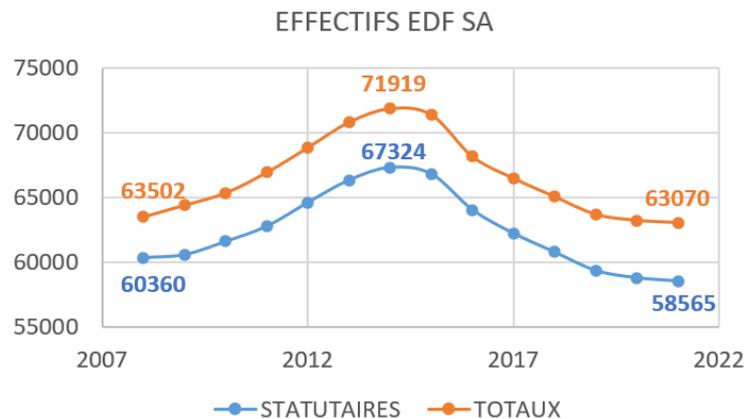
Pendant le mandat de Jean-Bernard Lévy, le fait que la DTG ait choisi d'évoluer dans le sens inverse (+34% de la part des 32h RCTT à la DTG de déc 2014 à juil 2021 quand le reste de l'entreprise obtenait une baisse de -48% dans le même temps) de ses objectifs de PDG a coûté cher aux agents de la DTG qui sortent blessé·e·s et démotivé·e·s par la brutalité de cet acharnement à détruire leur équilibre de vie...

- CONCLUSION -

évolution des salaires nets mensuels à EDF SA de janvier 2015 à avril 2022 (la part de J.B. 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 des énergies fossiles, paraît-il, et on s'y prend comme ça ? Sérieusement ?

Lors des mouvements sociaux du 2 juin 2022 comme de janvier 2022, **SUD-ÉNERGIE appelle à la mobilisation**, large et massive, pour :

=> **sortir définitivement le système électrique de ce marché** 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-traitant·e·s.

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 % !**