



## **Déclaration unanime et solidaire du comité d'entreprise européen**

Partout dans le groupe, les salariés subissent une perte de pouvoir d'achat, des réductions d'effectifs, l'externalisation voire la délocalisation des activités, en plus de la dégradation de leurs conditions de travail. Ils voient même apparaître la pratique d'un management par la peur. Le nouveau dogme est de « faire toujours plus avec toujours moins ». Cela conduit à l'augmentation des arrêts de travail et des cas d'épuisement professionnel.

Au lieu de créer un esprit de groupe, les managements locaux justifient auprès des salariés, les plans d'économies drastiques par la nécessité de trouver des financements pour un projet phare dans un autre pays ou rejettent la responsabilité des nouvelles contraintes sur les décisions de la direction du groupe.

La stratégie du groupe semble n'être que financière et de court terme. Mais les gains obtenus ainsi ne sont qu'une illusion car cette stratégie détruit les compétences, le savoir-faire, l'expertise métier et la capacité à entreprendre. Cette politique fait perdre au groupe EDF son attractivité pour recruter et conserver des salariés compétents et motivés.... Cela réduit ses capacités à rebondir à plus long terme.

Dans son histoire, le groupe a su faire face aux différentes mutations parce que les salariés ont été associés à l'élaboration de la stratégie grâce à la force de son dialogue social et sont ainsi devenus moteurs.

Malheureusement, les documents qui nous sont présentés aujourd'hui dans cette instance du dialogue social, sont vides de stratégie industrielle, mais surtout d'ambition sociale.

Ils ne contiennent aucun chiffre signifiant. Alors que la stratégie affirme mettre les hommes et les femmes au cœur, les documents présentés ne donnent aucune indication sur les trajectoires des effectifs, les évolutions des métiers, les budgets de formation pour relever les différents défis. Les impacts sociaux et en particulier sur l'emploi ne sont jamais explicités.

Aujourd'hui les salariés sont considérés non plus comme une ressource, mais comme un coût, voire comme une variable d'ajustement financière.

Dans le cadre de la transition énergétique, des transformations ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe sont menées dans chaque pays et chaque filiale. Elles s'inscrivent dans la politique globale du groupe. Elles relèvent donc de l'article 4.3. C'est notamment le cas des stratégies gaz et de Dalkia qui sont à l'ordre du jour, et qui devraient faire l'objet d'une consultation du CEE.

Un dialogue social transparent et audacieux et une responsabilité sociale renforcée permettront au groupe EDF d'affronter le présent et de préparer l'avenir.

Paris le 29 novembre 2017