



DÉCLARATION LIMINAIRE Comité Social Économique Central EDF SA



INFO

10 septembre 2020

Présentation de la Politique sociale **Un avenir fragilisé**

À l'occasion de cette première présentation des travaux de la commission de politique sociale du CSE C, la CFE Énergies a analysé tous les volets de la situation sociale d'EDF SA. L'égalité Pro, le handicap, l'accès au logement, l'évolution de la rémunération, la formation, la mobilité, le recrutement... tout est ausculté. Vaste recueil de la situation sociale des salariés dans l'entreprise, ce bilan confirme les analyses de la CFE Énergies énoncées les années précédentes, notamment le risque lié à la baisse continue des effectifs qui hypothèque dangereusement l'avenir de l'emploi dans l'entreprise. À la baisse drastique des effectifs s'accompagne dorénavant celle de la masse salariale, témoignant ainsi d'un effet combinant suppression de postes et rigueur salariale en œuvre depuis des années. Alternance en retrait, recrutement en berne, quasi seulement 1 salarié sur 2 remplacés après départ en retraite, l'entreprise, déjà revenue à ses effectifs de 2008, perdra 10 000 salariés entre 2014 et 2021.

Le déséquilibre généralisé menace à EDF SA !

La baisse des recrutements, notamment ceux des plus jeunes, augmente la moyenne d'âge des effectifs et fait peser à l'entreprise, dans un avenir proche, les **conséquences regrettables de départs massifs en retraite** qui n'auront nullement été anticipés.

Au-delà du rôle d'intégration et de solidarité nationale qu'EDF doit garder, par une politique d'emploi appropriée, **la question du recrutement de jeunes générations se justifie également pour garantir le maintien des activités** dans notre entreprise.

Tout doit être fait pour maintenir l'emploi à EDF SA et **lutter contre la tentation permanente de l'externalisation ou de la filialisation**. La CFE Énergies dénonce donc une politique sociale actuelle terreau de décisions d'externalisations à venir, toujours socialement moins-disantes.

La CFE Énergies déplore que la trajectoire à la baisse des effectifs présentée lors des orientations stratégiques des années précédentes soit encore amplifiée dans certaines Directions, témoignant de leur zèle à réduire les emplois.

Ces trajectoires d'effectifs mériteraient d'autant plus une inflexion que le bilan social indique une augmentation des heures supplémentaires : **la charge reste quand les bras ne sont plus là, les salariés sont donc doublement perdants, moins d'emploi et plus de charge de travail individuelle**.

La mobilité contrainte des salariés, du fait de la suppression de leurs activités ou de la fermeture des sites dans lesquels ils exercent, s'opère plus particulièrement vers Enedis et RTE. Outre les conséquences fâcheuses pour les agents et leur famille, ces mobilités majoritairement issues de Directions plus grandement féminisées que la moyenne à EDF SA, **ont aussi pour conséquence d'affecter le taux de**

féminisation dans l'entreprise qui n'avait pas besoin de cela ! L'accord Ega Pro, garant d'une mise en œuvre d'une féminisation accrue, voit donc ses efforts annihilés avec un taux de féminisation d'à peine 30 %.

Rapport social riche d'enseignements, nous découvrons la propension de la Direction à recruter, de plus en plus, hors statut et à recourir dorénavant à des ruptures conventionnelles. Autre dérive ou fait symptomatique, celui des démissions en hausse concernant des salariés de 34 ans en moyenne et 7 ans d'ancienneté. Le tout interroge.

Au regard du rapport de la politique sociale d'EDF SA, la CFE Énergies en appelle donc à un sursaut ; celui visant à privilégier l'emploi, le recrutement et la ré-interrogation des organisations de travail.

Tout l'enjeu maintenant est de conduire une politique sociale conciliant les enjeux de l'entreprise et ceux de ses salariés dans le contexte socio-économique plus large que nous connaissons. Pour la CFE Énergies, la pérennité d'EDF SA et de ses activités passent par **un pacte social renouvelé**, dans lequel l'emploi, les parcours professionnels, les perspectives d'évolution, l'équilibre entre les générations et la réforme des organisations du travail sont la priorité.

TAMA doit être la première pierre de ce renouveau, en adaptant les équilibres de temps de vie, en amplifiant le travail à distance et en assouplissant le temps de travail. Le sens du travail doit aussi être revu, vers plus d'autonomie et de prise de responsabilité, pour que chacun se reconnaisse dans son action.

Deuxième rendez-vous à ne pas manquer, celui de **la négociation à venir d'un nouvel accord « Compétences »** qui doit ambitionner une politique de recrutement et de formation volontariste d'autant que le gouvernement le promet dans son plan de relance. **La CFE Énergies sera au rendez-vous et développera ses solutions !**

Du bilan à l'action, c'est la volonté de la CFE Énergies. Passons des constats à la définition d'une feuille de route. Il est temps de se fixer des objectifs sociaux économiques partagés avec les représentants du personnel, dans lesquels la primauté à l'emploi et à son exercice tout au long de la carrière sont au cœur de nos exigences.

L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

CFE ÉNERGIES
UNSA ÉNERGIE
www.cfe-energies.com
www.unsa-energie.ff