

Quand la Cour des comptes s'occupe de nos garanties collectives

Elle vient de publier un rapport sur la gestion des ressources humaines d'EDF SA et y formule treize recommandations. Pour elle, le cadre social d'EDF serait trop coûteux, trop rigide et surtout trop collectif. La Cour propose de limiter les augmentations générales, réduire l'avantage énergie, revoir la grille salariale, diminuer les rémunérations complémentaires, développer la part variable et modifier les règles du temps de travail.

Si à première vue, le rapport concerne EDF, plusieurs recommandations impactent directement la branche des IEG et donc le statut.

Le statut dans la ligne de mire

Le statut national des IEG constitue un socle commun pour toute la Branche. Il organise notamment la rémunération, les avancements, les congés, le temps de travail, la protection sociale et les activités sociales.

Le salaire national de base (SNB), par exemple, relève d'un accord collectif de branche qui s'impose à tous les employeurs dont le personnel relève du statut. Ces règles collectives limitent les écarts entre entreprises, encadrent les décisions patronales et donnent des repères communs aux salariés. Elles facilitent aussi les mobilités au sein de la Branche. Pour la cour des comptes, cette protection apparaît surtout comme une « rigidité » et cette vision est partagée par l'ensemble des employeurs de la Branche. La Cour part donc de la situation d'EDF, présente nos garanties collectives comme des coûts, puis recommande de réformer les textes de Branche.

Avantage énergie, une attaque pour toute la branche

Sa première préconisation consiste à plafonner le nombre de kilowattheures bénéficiant du tarif agent. La Cour ne fixe aucun seuil. Elle pose toutefois le principe d'un quota. Au-delà de ce plafond, une partie de la consommation sortirait du tarif préférentiel, selon des modalités qui resteraient à définir.

Cette mesure toucherait particulièrement les logements

chauffés à l'électricité ou au gaz, les familles nombreuses, les habitants des régions froides, les maisons anciennes ou mal isolées et les salariés qui électrifient leurs usages, notamment avec un véhicule électrique. La Cour reconnaît elle-même que la consommation dépend de la taille du logement, du mode de chauffage, de la composition du foyer et de sa localisation. Elle utilise pourtant une consommation moyenne pour justifier un plafond uniforme. Or, quand la moyenne devient une norme, les réalités de vie passent rapidement à la trappe.

La seconde préconisation vise à augmenter fortement la valeur fiscale et sociale de l'avantage. Cotisations, CSG et revenu imposable progresseraient donc faisant reculer le salaire net disponible. Pour les ingénieurs et cadres, l'impact pourrait être amplifié par un taux marginal d'imposition plus élevé.

Les deux mesures pourraient se cumuler. **Moins de kilowattheures couverts, mais davantage d'impôts et de cotisations sur l'avantage restant.** La tenaille est particulièrement démoniaque.

Or, l'avantage énergie appartient depuis des décennies à la rémunération globale des salariés des IEG. Les employeurs le mettent eux-mêmes en avant pour recruter et fidéliser. Après la fermeture du régime spécial de retraite aux nouveaux embauchés, sa réduction affaiblirait encore plus le contrat social de la Branche. Pourtant, la Cour souligne les besoins considérables de compétences dans l'énergie, mais elle propose quand même de dégrader un élément essentiel de son attractivité. Pour recruter des ingénieurs, des cadres et des encadrants, la nouvelle méthode consisterait donc à réduire progressivement ce qui les incite à venir et rester ? Une conception assez singulière de la fidélisation !

Grille salariale, davantage de souplesse pour les employeurs

fier moins de repères collectifs et davantage de décisions individuelles. La qualification pèserait alors moins, quand l'évaluation, le budget local et l'appréciation hiérarchique pèseraient davantage.

Les encadrants quant à eux seraient touchés deux fois. Leur propre rémunération deviendrait plus variable et ils devraient ensuite répartir des enveloppes limitées entre les membres de leurs équipes : leur direction fixe le budget, et le manager organise la déception. Voilà une délégitimation de responsabilité particulièrement moderne.

Pour l'Ufict-CGT une grille commune reste essentielle car elle reconnaît les qualifications et sécurise les parcours professionnels. Son évolution doit apporter plus de transparence, de progression salariale et de garanties communes.

Primes et astreintes : quand la "simplification" réduit la rémunération

La Cour réclame une diminution du nombre et du coût des rémunérations complémentaires. Elle met en avant quelques primes anciennes. Le procédé donne à l'ensemble un petit parfum de musée administratif. Pourtant, l'essentiel de ces rémunérations compense des réalités très actuelles : astreintes, services continus, horaires décalés, interventions urgentes et contraintes particulières représentent le quotidien de nombreux salariés. Le rapport reconnaît pourtant que ces sujétions constituent la part principale des rémunérations complémentaires.

Dans la production, les réseaux, le transport, la distribution ou le stockage, ces contraintes assurent la continuité et la sécurité des activités. Une astreinte rémunère une disponibilité réelle. Une intervention de nuit engage la santé, la vie personnelle et parfois la responsabilité de l'encadrant. Si une simplification peut améliorer la lisibilité, elle doit aussi garantir

La Cour demande explicitement une révision de la grille de rémunération de la Branche. Elle souhaite renforcer la différenciation et donner davantage de latitude aux entreprises. Pour les salariés, cette « souplesse » pourrait signifier

la rémunération de chaque contrainte réellement supportée.

La Cour demande de renégocier les accords de temps de travail et de modifier les dispositions statutaires sur les heures supplémentaires. Cette recommandation ouvre un chantier qui dépasse EDF. Les employeurs ne manqueront pas d'aller rechercher davantage de flexibilité sur les cycles, les horaires, les majorations et les repos. Les difficultés d'organisation seraient alors transférées vers les salariés.

Temps de travail : toute la branche doit rester vigilante

activités avec des moyens toujours plus serrés et tous les cadres, en particulier ceux au forfait-jours, subiraient encore une intensification générale du travail.

La priorité doit porter sur les effectifs, l'organisation, la prévention et la reconnaissance de tout le temps travaillé.

Ce rapport de la Cour des comptes présente les salariés comme des charges et leurs garanties comme des dépenses à réduire. Cette vision efface la première richesse des entreprises de l'énergie : ses salariés. Car les compétences demandent des années de formation et d'expérience, et les garanties communes favorisent l'engagement, la mobilité et la stabilité des équipes pour une bonne transmission des savoirs.

Défendre le statut, c'est défendre l'avenir de la branche

Le rapport est intitulé « **La gestion des ressources humaines d'EDF SA** ». Son véritable sous-titre pourrait être plus direct : « **Mode d'emploi pour raboter le statut des IEG** ».

À EDF, ENGIE, GRDF, NaTran, Storengy, Enedis, RTE et ailleurs dans la Branche, chaque garantie collective affaiblie laisse davantage de place aux décisions arbitraires. Face à une direction équipée d'un budget, d'une hiérarchie et obnubilée sur ses tableaux, notre meilleure protection reste un statut solide et un rapport de force collectif.

L'Ufict-CGT appelle les ingénieurs, cadres et encadrants à s'inscrire dans la journée de mobilisation intersyndicale du mardi 15 septembre pour faire entendre une voix commune.

**Un collectif qui se lève « tous ensemble » est
beaucoup plus difficile à contourner**



facebook.com/UfictCgtFnme/



https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt



ufictfnme.fr

