

La Cour des comptes a trouvé la panne chez EDF : son modèle social !

Pour réussir la relance industrielle, la recette serait donc de réduire les droits des salariés...

La Cour des comptes vient de publier un rapport consacré à la gestion des ressources humaines d'EDF. Elle reconnaît l'ampleur des défis à relever par l'Entreprise avec, entre autres, la prolongation du parc nucléaire, la construction des EPR2, ou encore le développement de l'hydraulique. EDF doit donc recruter, former et fidéliser.

Pourtant, à lire les treize recommandations formulées par la Cour, les salariés coûteraient trop cher et il faudrait serrer la vis... rien de bien nouveau direz-vous, car la Cour répète ce refrain depuis 2013. Ce qui change cette fois, c'est la précision du tir. Les ingénieurs, cadres et encadrants sont directement visés : forfait jours, compte épargne-temps, grille de rémunération, primes... tout y passe !

En résumé, EDF doit réussir un programme industriel historique, mais la solution proposée consiste à affaiblir la reconnaissance de celles et ceux qui vont devoir le réaliser. Il fallait y penser !

Les salaires soumis aux résultats financiers

La première recommandation demande de **limiter les augmentations salariales, en particulier les augmentations générales**, selon la situation

économique d'EDF. Cette logique transfère directement les conséquences des décisions industrielles, réglementaires et financières vers les salariés. Pourtant, ces décisions relèvent des directions, de l'État et des pouvoirs publics.

Le salaire rémunère une qualification, des compétences, des responsabilités et protège aussi le pouvoir d'achat. Une augmentation générale bénéficie à tous et consolide durablement la rémunération. La Cour préconise, elle, de développer la part variable qui dépend d'objectifs fixés par la direction avec un montant qui évoluerait fortement d'une année à l'autre et varierait selon les métiers, les unités ou les appréciations managériales.

Pour les ingénieurs, cadres et encadrants, cette évolution signifierait davantage d'objectifs individuels, de comparaisons entre collègues et de décisions difficiles à expliquer aux équipes. Car les encadrants bénéficieraient d'enveloppes encore plus insuffisantes, mais auraient la charge d'en justifier la répartition. Ainsi ce seraient de substantielles économies pour la direction, et ce serait au manager de gérer les frustrations : une mécanique bien huilée...

Une grille plus souple surtout pour la direction

La Cour souhaite réviser la grille de rémunération des IEG qu'elle juge ancienne et « **insuffisamment différenciante** ».

Une grille salariale sert pourtant de repère commun. Elle reconnaît les qualifications, organise les évolutions de carrière et encadre les décisions de l'employeur. Une grille plus « souple » donnerait davantage de latitude aux directions. La rémunération dépendrait alors plus fortement du budget local, de la politique de l'unité et de l'appréciation du responsable hiérarchique.

La Cour recommande aussi de renforcer la différenciation des primes. Deux salariés exerçant des responsabilités proches pourraient ainsi recevoir des montants très différents. Pour les cadres et encadrants, le risque est double. Leur propre rémunération deviendrait plus individualisée, et en plus ils devraient appliquer cette logique à leurs équipes.

L'avantage énergie une nouvelle fois dans le viseur

La Cour propose de réduire progressivement l'avantage en nature énergie, notamment en plafonnant les consommations prises en compte. Elle recommande aussi d'aug-

menter fortement son évaluation fiscale et sociale.

Les conséquences concrètes seraient une hausse des cotisations, l'augmentation du revenu imposable et une nouvelle réduction du pouvoir d'achat. Cet avantage énergie appartient de longue date à la rémunération globale des salariés des IEG et les employeurs le présentent d'ailleurs comme un argument d'attractivité lors des recrutements.

La Cour reconnaît pourtant que le modèle social actuel favorise la fidélisation et relève que le taux de démission est particulièrement faible. Mais cela ne l'empêche pas de proposer de réduire les garanties qui participent à cette stabilité... La cohérence attendra sans doute un prochain rapport ?

Le forfait-jours qualifié de "généreux"

La Cour décrit l'accord forfait-jours comme « très généreux » et « coûteux ». Elle souhaite revoir les accords

sur le temps de travail, automatiser son décompte et réduire les possibilités d'alimentation du compte épargne-temps. En 2024, 92 % des cadres éligibles travaillaient au forfait-jours. Dans le même temps, l'encours des CET a augmenté de 65 % entre 2018 et 2024.

Si la Cour voit principalement dans les CET une dette financière, pour l'Ufict-CGT cette progression révèle aussi une réalité professionnelle. De nombreux cadres stockent des jours de repos en raison d'une charge trop élevée, des délais contraints et des effectifs insuffisants. Si la réduction des plafonds du CET ferait effectivement disparaître une partie du stock comptable, la surcharge de travail, elle, continuerait d'alimenter des journées déjà bien trop longues !

Un décompte effectif du temps, par contre, constituerait un outil utile. Il rendrait visibles les dépassements, protégerait les temps de repos et objectiverait la charge. Mais cette fonction protectrice suppose des garanties claires pour les salariés et un véritable droit d'alerte.

Des compétences critiques à conserver en propre

La Cour recommande de définir les compétences qui doivent rester détenues directement par EDF. Ce constat rejoint une préoccupation portée depuis longtemps par la CGT car les pertes de savoir-faire, les réductions d'effectifs et l'excès de sous-traitance ont fragilisé la maîtrise industrielle. La relance du nucléaire et l'électrification des usages exigent désormais une politique ambitieuse de recrutement et de formation. La question porte donc sur l'étendue des compétences jugées « critiques », avec le risque d'une définition trop étroite qui conduirait à maintenir un petit noyau d'experts tout en externalisant une grande partie des activités.

Le modèle social fait partie de la solution

Ce rapport repose sur une vision libérale assumée. Les salaires y deviennent des coûts à contenir. Les droits collectifs sont présentés comme des rigidités. Les primes communes manqueraient de différenciation. Les repos accumulés figureraient surtout comme une dette... Tout l'aspect social n'y est mesuré qu'au travers de son impact financier.

Pour l'Ufict-CGT, les salariés constituent la première richesse d'EDF. Nos qualifications, notre expérience et notre engagement permettent d'assurer la sûreté et la sécurité, la qualité, l'innovation et la continuité du service public.

La réussite industrielle repose sur des moyens humains, des collectifs solides et une reconnaissance à la hauteur des responsabilités exercées. **La Cour propose d'alléger la barque financière en jetant les garanties sociales par-dessus bord.** Pourtant, ces garanties donnent justement à l'équipage les moyens de tenir le bon cap.

Le rapport de force que nous serons capables de construire, « tous ensemble », dans les prochains mois, décidera de l'avenir nos conditions sociales de travail : grille, temps de travail, CET...

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 est beaucoup plus difficile à contourner



facebook.com/UfictCgtFnme/



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



ufictfnme.fr

