



Le Premier président

Paris, le - 8 JUIL. 2013

66977

à

Monsieur Pierre MOSCOVICI
Ministre de l'économie et des finances

Monsieur Arnaud MONTEBOURG
Ministre du redressement productif

Monsieur Philippe MARTIN
**Ministre de l'écologie, du développement
durable et de l'énergie**

Monsieur Michel SAPIN
**Ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social**

Objet : les temps de travail dans les principales entreprises du groupe EDF.

Dans le cadre de son programme de contrôle, en application de l'article L. 133-1 du code des juridictions financières, la Cour des comptes a examiné les temps de travail dans les principales entreprises du groupe EDF, c'est-à-dire EDF SA (62 150 salariés), RTE SA (8 769 salariés) et ERDF SA (34 373 salariés)¹.

Les collaborateurs du groupe EDF relèvent de la législation du travail², du statut des industries électriques et gazières (IEG), des accords collectifs de branche et, éventuellement, des accords d'entreprise. La plupart des dispositions relatives au temps de travail relèvent du statut, et notamment de ses articles 15 à 21, et des textes pris pour son application (Pers, circulaires, notes internes).

¹ Ces données représentent les effectifs au 31 décembre 2011.

² Qui définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

À l'issue de ses contrôles, la Cour m'a demandé, en application de l'article R. 143-1 du code des juridictions financières, d'appeler votre attention sur les conclusions et recommandations suivantes.

1. Le dispositif réglementaire ne permet pas facilement l'adaptation du temps de travail aux évolutions des métiers et de l'entreprise.

La procédure de révision des dispositifs réglementaires de branche est longue et difficile : elle nécessite une concertation et un accord préalable de toutes les entreprises (dont les intérêts ne sont pas systématiquement convergents), puis des partenaires sociaux, et enfin une saisine de l'État. Aucune n'a eu lieu depuis 1946.

Depuis la loi du 10 février 2000, la révision des textes d'application des dispositions du statut relève désormais de la même procédure de négociation de branche, ce qui ne la rend pas aisée. La Cour observe que le champ de la négociation est donc restreint au niveau de l'entreprise, ce qui explique le faible nombre d'accords conclus à ce niveau.

Au total, dans le domaine de la durée du travail, les moyens laissés à l'entreprise pour faire évoluer le cadre juridique restent faibles.

2. L'accord sur l'aménagement du temps de travail de 1999 a abouti à une organisation qui mériterait d'être revue.

EDF a signé son accord sur l'aménagement du temps de travail le 25 janvier 1999. Adopté à l'unanimité des organisations syndicales, il a fait figure de précurseur pour la réduction du temps de travail et s'est appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Avec la filialisation de ses activités de transport (création de RTE en septembre 2005), puis de distribution (création d'ERDF en janvier 2008), et conformément aux exigences légales, deux nouveaux accords ont été négociés : en mars 2007 avec date d'effet au 1^{er} juillet 2007 pour RTE, et en décembre 2011 pour ERDF avec entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

L'accord de 1999 est l'unique accord sur le temps de travail à EDF SA, hormis celui relatif au compte épargne-temps. L'esprit de cet accord marque aussi les accords intervenus postérieurement à RTE et, dans une moindre mesure, à ERDF, et force est de reconnaître que ses principes fondateurs ne sont plus complètement adaptés aux enjeux industriels des entreprises.

L'objectif de l'accord de 1999 était, dans le cadre d'une réduction du temps de travail, de permettre, par des accords locaux déclinés au niveau de l'unité de production, d'adapter les horaires en partageant le travail. L'accord prévoyait donc une vaste gamme de cycles horaires destinés à libérer des journées et à faciliter l'embauche. En particulier, la semaine de 32 heures était le cycle le plus privilégié. Afin d'inciter les salariés à réduire et à aménager leurs horaires, des compensations financières ou horaires (amplitudes élargies) leur ont été proposées.

Le résultat pour EDF a été une mosaïque complexe d'accords locaux, permettant des aménagements très différents, sans unité par entité, par métiers et par zone, comportant des différences sensibles de traitement entre les salariés sans véritable justification.

En négociant leurs accords respectifs, RTE et ERDF ont essayé de renégocier certaines dispositions, sans remettre en cause les principes de base, et notamment la semaine de 35 heures et la réduction collective du temps de travail à 32 heures. Mais les nouveaux accords ne conditionnent plus les nouveaux aménagements du temps de travail à l'embauche, et, en outre, réduisent l'amplitude des choix d'aménagement offerts, tout en harmonisant, tout au moins à

ERDF, les aménagements du temps de travail entre équipes ayant les mêmes activités au sein du même métier.

Il serait souhaitable d'aller plus loin. En particulier, la Cour recommande qu'une réflexion soit engagée avec les organisations syndicales sur le bilan de l'aménagement du temps de travail dans chacune des entreprises du groupe, sur la cartographie des métiers et sur l'organisation du travail dans la perspective d'une meilleure disponibilité et de gains de productivité.

3. L'absence d'outil de décompte du temps de travail.

La Cour a observé qu'aucune des trois entreprises ne disposait d'un outil fiable de contrôle de décompte des temps de travail. Alors que les accords internes prévoient que le temps de travail est décompté et payé à l'heure, que l'heure supplémentaire est rémunérée au-delà de l'horaire habituel de travail et que les aménagements du temps de travail sont multiples, le contrôle des horaires est laissé entre les mains du manager, c'est-à-dire le chef d'équipe.

La Cour recommande qu'un contrôle interne soit institué.

4. La durée du travail annuelle par agent est insuffisamment suivie.

En l'absence d'outil adapté, les bilans sociaux ne rendent pas compte précisément du temps de travail. En effet, l'indicateur relatif à la durée du travail est une donnée globale par collège, heures supplémentaires comprises. La durée par agent hors heures supplémentaires n'est pas suivie par le groupe.

En retenant le volume global des heures travaillées, moins le nombre annuel moyen d'heures supplémentaires, et en excluant de l'effectif moyen les agents en longue maladie, la Cour a constaté que la durée annuelle de travail des agents en 2011 était inférieure, notamment pour EDF SA et RTE, à la durée de référence au sein des industries électriques et gazières (1 570 heures) et *a fortiori* à celle inscrite dans le droit du travail (1 607 heures) : 1 548 heures pour EDF SA et 1 500 heures pour RTE.

La Cour recommande que la durée annuelle travaillée figure dans le bilan social et qu'elle soit utilisée en vue, notamment, de la réflexion menée sur l'impact de l'organisation du travail sur la productivité.

5. Le régime des heures supplémentaires est exorbitant du droit commun.

En 2010, d'après l'enquête de la Cour, les heures supplémentaires représentaient, à EDF SA 72 heures par agent (seules l'exécution et la maîtrise calculent leurs heures supplémentaires), à ERDF 53 heures par agent, et à RTE 27 heures par agent.

Le décompte des heures supplémentaires est effectué, dans la branche des IEG, non pas au-delà de la durée hebdomadaire du travail ou sur la durée du cycle - ce qui serait le droit commun - mais au-delà de l'horaire programmé pour la journée. En outre, les heures supplémentaires peuvent être majorées dans certains cas (semaine, nuit), là encore dans des conditions plus favorables que le droit commun, en vertu du statut des IEG.

La plupart des heures supplémentaires sont effectuées dans le cadre des astreintes, et beaucoup de salariés optent pour leur compensation monétaire (notamment à EDF SA dans le secteur de la production nucléaire). La suppression en 2012 de la défiscalisation des heures supplémentaires ne sera donc probablement pas sans incidence sur ce choix.

La Cour recommande qu'une réflexion soit menée sur le calcul, l'origine et le montant des heures supplémentaires dans le groupe EDF. Un meilleur pilotage des activités d'astreinte, comme ERDF tente de le mettre en œuvre, permettrait de réduire le volume des heures supplémentaires.

En conclusion, la Cour recommande :

1. qu'une réflexion soit engagée au niveau du groupe et de chacune des entreprises du groupe avec les organisations syndicales, sur le bilan de l'aménagement du temps de travail, la cartographie des métiers et l'organisation du travail, dans la perspective d'une meilleure disponibilité et de gains de productivité ;
2. que le contrôle interne du temps de travail soit renforcé ;
3. que la durée annuelle travaillée hors heures supplémentaires soit inscrite et suivie dans le bilan social ;
4. que, dans le cadre de la réflexion ci-dessus mentionnée, et après étude dans chacune des entreprises des motifs des heures supplémentaires, la réduction de leur nombre soit envisagée, notamment par un meilleur pilotage des activités d'astreinte.

--oOo--

Je vous serais obligé de me faire connaître, dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 143-5 du code des juridictions financières, les suites que vous aurez données à la présente communication.

Je vous rappelle qu'en application de l'article L. 143-5 du code des juridictions financières, ce référé sera transmis, deux mois après vous avoir été envoyé, aux commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat. Il sera accompagné de votre réponse - sous votre signature personnelle, exclusivement -, si celle-ci est parvenue dans ce délai. À défaut, votre réponse sera transmise au Parlement dès réception par la Cour.

Dans le respect des secrets protégés par la loi, en application de l'article L. 143-1 du code des juridictions financières, la Cour des comptes pourra mettre en ligne sur son site internet le texte du présent référé, accompagné de votre réponse.


Didier MIGAUD