

**POLITIQUE SOCIALE D'ENTREPRISE - VOLET 1 :
BILAN SOCIAL 2017 ET PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À L'EFFORT DE CONSTRUCTION**

Déclaration FO Énergie et Mines

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

À l'aube de 2018, la politique sociale d'EDF semble s'être définitivement rapprochée des caprices et vicissitudes des marchés tant de l'énergie que de la finance.

Les premières conséquences sont la mise en berne des ambitions sociales et de la politique associée.

Autrement dit : comment déployer sa stratégie économique et industrielle à moindres frais sociale et en forçant encore un peu plus les bonnes volontés et le contrat social ?

SUR LE BILAN SOCIAL 2017

Comme nous le disions pour le bilan social 2016, le succès d'EDF repose essentiellement sur la qualité et la motivation des femmes et des hommes. Or, la mode n'est-elle pas de sacrifier le capital humain au risque de compromettre la performance et les différentes transformations recherchées ? Est-ce cela le « nouveau contrat social » que l'Entreprise et la Branche mettent régulièrement en perspective ?

SUR LES EFFECTIFS

Comme l'expriment si bien les commentateurs de la Bourse, la tendance est « baissière » !

À ce jour, sur la période 2013-2017 (5 ans), on constate un « allègement » de plus de 4000 salariés.

Cet effort est subi essentiellement par les collègues Exécution et Maîtrise. Pour l'encadrement, la trajectoire actuelle est aussi inquiétante, car après une forte augmentation jusqu'en 2015, les effectifs de l'encadrement (GF 12 à 19) chutent assez fortement alors que la catégorie des Cadres Supérieurs sur ces 5 ans baisse peu.

Autre tendance marquante, la progression des recrutements CDI non statutaires tous collèges confondus.

Nous avons aussi une inquiétude en ce qui concerne le renouvellement des compétences et de l'expérience : on peut en effet constater sur ces 5 ans une forte baisse sur la tranche d'âge 46-55 ans (-4800) même si on constate une augmentation relative sur la tranche 25-35 ans (+ 2400). Globalement, le solde négatif embauches - (retraites + autres départs) semble s'installer durablement.

D'ailleurs, ne va-t-on pas chercher des compétences à l'extérieur dans certains domaines ? On note ainsi une tendance à l'augmentation du recours aux entreprises extérieures (+ 1376 salariés en 5 ans soit +11 %) ainsi qu'une augmentation de la durée des contrats de travail temporaire qui progresse de 20 %.

Nous notons aussi une augmentation relative du nombre de mutations intersociétés. Pouvez-vous nous donner votre analyse sur sa signification réelle ?

Également, une hausse des démissions (11 % des embauches)

Concernant « l'ascenseur social », nous relevons une chute de 30 % en 5 ans. Des promotions tant en collège qu'en plage M3E.

SUR LA RÉMUNÉRATION

Le schéma de la page de garde résume bien la situation : « Flat and down », ou en français « on fait un grand pas alors qu'on est au bord du gouffre » !

Deux indicateurs nous préoccupent et sont en décalage avec les engagements médiatisés : l'écart entre les femmes et les hommes continue de se creuser. Tendance qui s'alourdit en comparant statutaires et non statutaires !

AUTRES POINTS :

■ **Conditions de travail (autres) :** il semble que la « machine taylorienne », machine à optimiser et compacter les temps, soit devenue pleinement opérationnelle. Phénomène amplifié par la signature de l'Accord Organisation. Très forte baisse des repos compensateurs, des horaires individualisés, des temps partiels et bien sûr de la RCTT. Un des effets de la signature du Forfait Jour.

■ **Formation** : raccourcissement des formations, formations en ligne et savoureux mélange de deux ont un impact de 2 points de masse salariale en moins sur 5 ans (75 millions) qui seront judicieusement utilisés, nous n'en doutons pas !

Pour les contrats en alternance, un rebond cette année à confirmer et amplifier en 2018 étant donné les besoins.

■ **Relations professionnelles** : toujours sur la même période, le crédit d'heures consacré au « dialogue social » est en baisse de 5 %, et demain ? Enfin, un petit clin d'œil en creux aux futurs CSE. Il y avait encore 205 CHSCT, en 2017, qui ont traité des questions de Santé au Travail en proximité, lors de 1496 réunions.

Sans préjuger des spécificités locales, c'est probablement aussi pour certaines des raisons évoquées que les ¾ des CE d'EDF ont ainsi rendu des avis négatifs sur leur propre Bilan social.

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À L'EFFORT DE CONSTRUCTION 2017-2018

Nous saluons l'année dernière le lancement d'**Action Logement et son programme**, en particulier l'acquisition de 100 000 logements « intermédiaires » dans les zones tendues.

Nous vous livrons quelques réflexions et questionnements à la lecture du bilan 2017 et des orientations 2018 :

■ **Baisse des prêts Accession à la propriété** : comment pourrait-on, en complément du locatif social, relancer l'accession surtout lors des réorganisations et des mobilités ?

■ **Prêts travaux de 5000 €** : Pour FO ce montant est largement insuffisant.

Avance du dépôt de garantie, garantie des loyers et charges, aides aux jeunes, constituent des dispositions essentielles pour **faciliter le logement des salariés**. Mais ces aides couvrent-elles réellement les « prix du marché » ?

Pour 2018, nous relevons tout particulièrement les engagements suivants :

■ Les prêts destinés à aider les salariés à accéder à la propriété... Priorité sera donnée à l'accompagnement de la mobilité et aux salariés locataires désireux d'acquérir leur logement HLM.

■ Les aides à l'accompagnement à la mobilité professionnelle et à l'accès à l'emploi.

■ Les aides aux salariés en grande difficulté pour leur permettre l'accès ou le maintien dans le logement.

Afin de garantir et développer la question de l'accès au logement, question à haute valeur sociale, nous demandons à la Direction d'EDF et à la Branche des IEG d'intervenir auprès du Gouvernement et du Parlement afin de conserver le seuil de 20 salariés pour l'assujettissement à la PEEC.

EN MATIÈRE SOCIALE :

« Du moins par du moins » ne construira jamais un avenir positif et une stratégie viable à moyen et long terme, car une entreprise de Service Public est avant tout une aventure humaine.

Aussi, pourquoi les entreprises dites « socialement responsables » persistent-elles à privilégier naturellement les investissements dans du matériel industriel ou informatique, ou des actifs immatériels, tout en cherchant systématiquement à « taper » dans la masse salariale, souvent sans trop de considération pour les effets sur les personnes qui ne font pas que « faire marcher », mais « font » l'entreprise et la performance future ?