

POLITIQUE SOCIALE D'ENTREPRISE – VOLET 2

Bilan emploi, alternance et formation 2017 et Diagnostique égalité professionnelle
Déclaration de la délégation FO

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

L'année dernière, parlant de la stratégie CAP 2030, nous nous référons à cette pensée de Winston Churchill : « Que la stratégie soit belle est un fait. Mais n'oubliez pas de regarder le résultat. ».

La délégation FO Énergie et Mines réitère en réaffirmant que l'entreprise ne pourra pas gagner sans proposer à tous les salariés une véritable politique sociale de progrès, des conditions de travail gratifiantes et des emplois motivants et pérennes.

SUR L'EMPLOI, LA MOBILITÉ ET L'ALTERNANCE

Nous rejoignons le niveau d'effectif de 2011 avec un peu plus de 62 000 salariés, sur un fond d'orientations et de prévisions elles-mêmes dépassées chaque année glissante depuis 2016. Ce qui constitue déjà un contexte d'emploi dégradé et instable. Ce sont les métiers tertiaires qui sont les plus impactés, en particulier la DCO, la DIG et le Siège.

Avec cette fonte globale des effectifs, on assiste en fait à une véritable restructuration sociologique des composantes de l'entreprise : augmentation de la part des cadres au détriment en particulier de l'exécution, non compensation des flux de départ avec une baisse du nombre des 46-56 ans et des moins de 25 ans et la montée de la part des 30-45 ans.

Or, la perspective de tensions continues sur les effectifs dans les prochaines années va se heurter avec une diminution des possibilités de départs naturels, ce qui pose de manière encore plus sensible la question de la mobilité, voir de départs volontaires dans l'avenir et des conditions associées.

Vous mettez certes l'accent sur cette question de la mobilité intra Groupe qui sera pour partie aussi interrégionale inévitablement. Mais FO s'interroge sur les moyens que vous mettez à disposition de cette volonté. Plus exactement, qu'allez-vous privilégier entre des mobilités « à l'arrache », sous pression et sans beaucoup de compensations pour les salariés, ce que nous devons de plus en plus constater malheureusement (ou soyez heureux d'avoir encore un emploi et salaire !) ; ou bien des mobilités préparées et encadrées par le Statut et tous les accords et notes en vigueur ?

L'autre dimension concerne le redéploiement des compétences et les reconversions nécessaires suite aux orientations décidées et à l'émergence de nouveaux métiers ou composantes de métiers : nous avons relevé qu'une partie très conséquente concerne les secteurs commercial et tertiaires dont les profils de reconversion nécessitent souvent de réels investissements tant pour l'entreprise que pour les salariés (beaucoup de séniors, population plus féminisée « sous contraintes », formation initiale, etc.)

Un autre sujet que nous souhaitons promouvoir comme moyen concret pour favoriser « emploi, reconversion et mobilité » et qui doit être développé : l'Ascenseur social. Cet ascenseur social doit pour FO continuer de pouvoir s'appuyer sur nos dispositifs de formations promotionnelles et d'accompagnement au changement de collègue diplômants ou certifiants de l'accord « Compétences ». La délégation FO suggère d'ouvrir au plus vite une nouvelle négociation pour donner vie à un accord « Compétences » pour les années 2019-2020-2021.

FO souligne que d'autres axes doivent être mis en avant tels que la mobilisation du Compte Personnel Formation (CPF) ainsi que les « congés individuels Formation » (CIF) intéressant l'entreprise via les viviers dont la « redynami-

sation » semble toujours très aléatoire après trois accords collectifs... Pour FO la réforme en cours devra apporter les garanties pour aider dans ce sens ?

Enfin, nous relevons en parallèle des signaux pour lesquels nous souhaiterions avoir votre analyse :

- L'augmentation continue du recours aux prestataires extérieurs.
- Sur notre implantation territoriale, on peut faire le constat que c'est sur nos habituels « déserts économiques français » que la baisse des effectifs d'EDF est la plus importante.
- La stagnation des évolutions « égapro ».
- La faiblesse du taux de personnes en situation de handicap dans beaucoup d'établissements.
- L'échec jusqu'à présent de la politique « séniors ».

À travers toutes ces questions typiques, ne contribuons-nous pas finalement à renforcer les faiblesses structurelles de notre entreprise et de notre pays ?

SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA PROMOTION

Comme en écho prémonitoire des principes posés par la note «Orientations Reconnaissance à EDF SA», constatons déjà pour 2017 un fort ralentissement des évolutions promotionnelles entre collègues, plages et GF, ainsi que le début d'un tassement statistique des évolutions salariales qui renvoie, en réalité, à des disparités très importantes (mais probablement aussi très équitables selon les termes mêmes de la note du 8 janvier!) entre entités, équipes et salariés.

Votre décision de favoriser toujours plus l'individualisation des signes de reconnaissance est-elle bien réaliste humainement et économiquement ?

Comment peut-t-elle être, comme vous le prônez, un levier de performance ?

Quel rôle donnez-vous exactement aux collectifs de travail ? Pensez-vous que l'action coopérative des équipes soit favorisée à son juste niveau par un intéressement de plus en plus rachitique ?

FO considère que les moyens dévolus entre ces 2 dimensions nécessaires de l'action et de la performance ne sont absolument pas équilibrés, ce qui risque de constituer à terme une autre faiblesse structurelle pour l'entreprise.

SUR LA FORMATION

Nous relevons une politique d'apprentissage dynamique qui doit être poursuivie.

L'effort de formation globale, s'il est conséquent en termes de masse salariale, ne répond en fait qu'aux nécessités impératives des métiers et activités sensibles dont nous avons la responsabilité. Nous avons ainsi des taux par établissement très disparates, de moins de 5 % pour les activités tertiaires et commerciales à plus de 15 % pour les CNPE. Rien de bien anormal ou original...

Sous cette contrainte de certains métiers, il faut veiller à dégager des moyens suffisants, révisables annuellement et même en cours d'année, qui seront dédiés à toutes les actions d'adaptation, de reconversion et d'élévation des qualifications dans le contexte des mutations et réorganisations en cours. Nous demandons à ce que cet aspect soit spécifiquement identifié, y compris budgétairement, pour un suivi en CE et CCE.

Conclusion à travers le thème des conditions de travail...

Même si nous pourrions avoir ce débat infini, sur le lien entre absentéisme, réalités économiques et organisationnelles des entités, notons toutefois qu'il est fortement corrélé statistiquement au niveau de qualification et des

salaires ainsi qu'à l'évolution et le devenir de la direction concernée. Cela est d'ailleurs corroboré par toutes les études qui ont été menées tant au niveau européen qu'en France sur l'incidence des restructurations sur la santé.

RÉFLEXIONS EN FORME DE « CLIGNOTANT ORANGE » : notre délégation a eu des informations plus précises sur l'état de santé des salariés du Groupe et il apparaît un phénomène qui devrait servir d'alerte. En effet 30 % environ du total des jours d'absence est repéré sous « santé mentale ». Par ailleurs, les salariés de plus de 50 ans, en particulier en exécution et maîtrise et à parité H/F, sont plus touchés. Au-delà des mots et des plans, certes nécessaires, il nous semble qu'il faut impérativement rétablir les conditions de la confiance et de la motivation nécessaires à la santé des salariés et par là, à celle de l'entreprise, du Groupe.