

POUVOIR D'ACHAT, RÉMUNÉRATIONS, DROITS SOCIAUX : LES IEG DANS LE COLLIMATEUR DE LA COUR DES COMPTES



Dans son récent rapport, la Cour des comptes formule 13 recommandations présentées comme nécessaires pour améliorer la rentabilité d'EDF et permettre le financement des investissements liés à la construction des EPR2 et aux projets annoncés dans l'hydraulique.



Mais derrière cette pseudo-nécessité économique, une réalité apparaît clairement : sur les 13 recommandations, 11 concernent directement les garanties sociales des salariés d'EDF et de la branche des Industries Électriques et Gazières, avec 6 d'entre elles visant directement la rémunération des agents !



RECOMMANDATION N°1 : LIMITER LES REVALORISATIONS SALARIALES ANNUELLES

« Limiter les revalorisations salariales annuelles, en particulier les augmentations générales, en tenant compte de la situation et des perspectives économiques et financières de l'entreprise. »

On comprend mieux pourquoi nos salaires ne suivent plus l'augmentation du coût de la vie. Depuis des années, la reconnaissance de nos qualifications et de notre engagement recule. Résultat : dans les IEG, le reste à vivre des salariés a diminué de près de 27 % en vingt ans.

Pour la Cour des comptes, la solution serait donc de poursuivre cette politique de « modération salariale » ... Pour la CGT, c'est tout l'inverse : il est urgent de redonner du pouvoir d'achat aux salariés qui créent les richesses de l'entreprise et assure le service public comme l'avenir énergétique du pays.



RECOMMANDATION N°7 : ACCROÎTRE LA PART DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

« Accroître la part de la rémunération variable dans la rémunération totale. »

Autrement dit, diminuer le poids du salaire garanti pour augmenter celui des primes conditionnelles.

Cette logique fragilise les salariés : le salaire devient dépendant d'objectifs, de critères de performance ou de résultats sur lesquels les agents n'ont souvent qu'une maîtrise partielle.

En clair : moins de salaire sécurisé, plus d'incertitude. Et si un accident de la vie ou un problème de santé survient, les conséquences sur la rémunération peuvent être immédiates.



RECOMMANDATION N°5 : RÉVISER LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE BRANCHE

« Réviser la grille de rémunération de la branche des Industries Électriques et Gazières. »

Derrière cette formulation technocratique se cache un objectif bien connu : ralentir les évolutions salariales.

Souvenons-nous de l'accord de branche dénoncé fin juin par la CGT : les employeurs souhaitent notamment faire passer nos NR de 2,3% à 2% et créer des pas de 0,1%. Avec le soutien de certains, les employeurs voulaient là encore restreindre les garanties collectives des salariés.

A contrario, la CGT a toujours sur ce sujet de nombreuses propositions progressistes pour renforcer la reconnaissance et l'attractivité de nos métiers : +9% (grille, astreintes et ISC) par la réactivation des 3 premiers échelons d'ancienneté, création de 2 nouveaux échelons (13 et 14), indexation de nos salaires sur l'inflation, revalorisation des majorations résidentielles, rehausse des NR mini embauche - retraite, ...



RECOMMANDATION N°8 : RENFORCER LA DIFFÉRENCIATION DANS L'ATTRIBUTION DES PRIMES

Cette recommandation vise à individualiser toujours davantage les rémunérations.

La mise en concurrence des salariés ne crée ni cohésion, ni efficacité collective. Elle favorise l'arbitraire, accroît les inégalités et remet en cause les principes de solidarité qui fondent historiquement notre statut et nos garanties collectives.



RECOMMANDATION N°6 : SIMPLIFIER ET RÉDUIRE LES RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

« Simplifier les dispositifs de rémunération complémentaires et mieux les cibler, afin d'en diminuer le nombre et le coût. »

Alors que partout dans le monde du travail la part fixe du salaire est déjà sous pression, la Cour des comptes propose désormais de réduire des éléments de rémunération qui compensent pourtant les contraintes réelles subies par les salariés.

Primes liées aux astreintes, aux déplacements, aux conditions particulières d'exercice : autant d'éléments qui ne constituent pas des privilèges, mais la reconnaissance de contraintes professionnelles bien réelles.



RECOMMANDATION N°9 : DAVANTAGE DE TRANSPARENCE SUR LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

« Enrichir l'information communiquée au comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance concernant la rémunération des cadres dirigeants, notamment sur l'atteinte de leurs objectifs. »

Cette recommandation a au moins la méritée de soulever la question de la transparence.

Mais la Cour des comptes ne réclame davantage de transparence que dans l'entre soi de ce fameux « comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance » ...

Et la Direction d'EDF continue de s'opposer à la diffusion de ces informations, notamment en Comité Social et Economique Central, tout en n'hésitant pas à mettre en justice la CGT pour limiter la communication des comptes rendus de Commission Secondaire du Personnel ...

La CGT exige que cette transparence statutairement prévue s'applique à tous les niveaux de l'entreprise !



DERRIÈRE LA RENTABILITÉ, UNE MÊME LOGIQUE

Au final, ces recommandations traduisent une vision purement financière de l'entreprise :

- ➡ - moins d'augmentations générales ;
- ➡ - moins de progression salariale ;
- ➡ - plus de rémunération variable ;
- ➡ - plus d'individualisation ;
- ➡ - réduction des éléments complémentaires de rémunération.

Pour la CGT, les investissements indispensables à l'avenir énergétique du pays ne doivent pas être financés sur le dos des salariés.

Ceux qui produisent les richesses d'EDF et des IEG ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement d'une stratégie financière dictée par les exigences de rentabilité.

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE NE SE FERA NI CONTRE LES SALARIÉS, NI EN ORGANISANT LEUR APPAUVRISSEMENT.

MOBILISONS-NOUS RENDEZ-VOUS LE 15 SEPTEMBRE

