



La CFE Énergies dénonce le rapport abracadabrant de la Cour des (mé)Comptes

La Cour des comptes a publié le 6 février son rapport annuel 2019 en consacrant un chapitre à la politique salariale d'EDF. Nul doute que les entreprises n'ont plus besoin des services payants d'un cabinet de conseil, la Cour des comptes s'est muée en « cost killer » financée par nos impôts.

Des rémunérations trop élevées dues au système de branche ? Faux.

La Cour des comptes accuse notre système de classification rémunération de branche de rigidité et lui reproche de maintenir un niveau élevé de rémunération. **Faut-il entendre qu'elle recommande un système souple permettant de baisser les rémunérations ?** Cette insinuation tombe sans doute à point en pleine crise sociale liée au pouvoir d'achat !

Loin d'être complexe comme l'affirme la Cour, ce système peut tout à fait évoluer par des négociations entre partenaires sociaux de la Branche.

La Cour appelle à donner plus de marges de manœuvre au niveau des entreprises, endossant en cela la doctrine gouvernementale. **Est-ce un appel à la généralisation du dumping social ?** Les ordonnances réformant le code du travail ont déjà fortement affaibli le rôle protecteur pour les salariés des branches professionnelles.

Dans sa comparaison salariale avec d'autres entreprises du secteur énergétique, la Cour des Comptes omet de préciser les conventions collectives en vigueur. **La Cour sous-entend-elle que le moins disant soit le modèle à suivre pour l'ensemble du secteur ?** Malheureusement, la Cour n'a pas poussé sa démonstration en comparant avec la rémunération de ses magistrats ...

Un accord forfait-jours coûteux ? Faux

Concernant la mise en place du forfait-jours à EDF SA, **la Cour des comptes omet d'expliquer que cette évolution de la rémunération des cadres est la compensation de la perte de jours de RTT et d'heures supplémentaires non-intégralement payées.** De plus, elle fait un lien difficilement compréhensible avec un non-remplacement des départs en retraite. Quelle étrange conception du forfait-jour !

Une rémunération individualisée insuffisante ? Mais où est la limite ?

Si les parts variables doivent découler d'une vraie appréciation des résultats et du professionnalisme, **il n'en demeure pas moins que l'individualisation à outrance, ou « système du presse citron », est génératrice de risques pour la santé au travail.** Cette préoccupation ne semble pas entrer dans les centres d'intérêt de la Cour.

Sans autre commentaire, si ce n'est peut-être pour l'approuver en creux, la Cour note la baisse de l'intéressement et des abondements en 2017 et 2018. Preuve en est que ces dispositifs reflètent bien les résultats de l'entreprise, contrairement à ce que semble supputer la Cour !



Un avantage énergie coûteux et disproportionné ? Soyons sérieux ...

La Cour des comptes recommande de supprimer par étape l'avantage énergie (dit « tarif agent »). Certes, ce tarif préférentiel représente un coût pour l'entreprise. Mais sa qualification par la Cour « d'exorbitant » est très démagogique. Elle oublie qu'il fait partie du package salarial lors de l'embauche, au même titre que d'autres ont des voitures de fonction, des réductions sur les services commercialisés ou sur les biens fabriqués. **Faut-il interdire à toute entreprise d'attribuer un avantage en nature à ses salariés ?**

La Cour souligne aussi le non-assujettissement aux taxes et l'absence de plafond à la consommation au tarif agent. Si ce point est exact, il n'en demeure pas moins qu'une éventuelle remise en cause de la structure actuelle devrait se faire entre partenaires sociaux de la Branche et non au niveau de l'entreprise. **La CFE Énergies est fermement opposée à la suppression recommandée par la Cour des comptes.**

Un régime de retraite onéreux ? Est-ce une honte de ne pas avoir le minimum ?

Toujours dans sa chasse aux coûts et dans sa course à **l'harmonisation vers le bas**, la Cour des comptes dénonce les retraites versées par notre régime. Or, comme le souligne la Cour, l'État n'assume pas le financement de notre régime, contrairement à d'autres régimes spéciaux. L'équilibre est assuré par les entreprises de la branche. Quant à la contribution tarifaire d'acheminement, celle-ci est vouée à disparaître inéluctablement, et n'est pas plus exorbitante que le fait de payer une partie de la retraite des salariés dans le prix de tous les produits et services que nous achetons. **Au contraire, en ce sens, le régime des IEG est plus transparent.**

Une politique familiale trop favorable ? L'entreprise doit vivre avec son temps.

La Cour souligne que l'accord sur les droits familiaux de 2017 reflète mieux les réalités familiales d'aujourd'hui et regrette qu'il ne se soit pas traduit par une baisse des coûts. Cette observation démontre que **les négociateurs ont su préserver l'intérêt des salariés.**

Un parc de logement pléthorique ? Il faut savoir compter.

Alors que le poste logement est une part importante de la dépense des ménages, la Cour s'étonne de la progression du nombre de logements de ce parc EDF alors qu'elle devrait se féliciter de l'attention portée aux conditions de vie de ses salariés. Quant à la notion de pléthorique, la très grande majorité des salariés d'EDF n'en bénéficient pas et **il concerne principalement ceux qui ont une contrainte liée à leur mission de service public.**

Si la Cour cherche à résoudre les difficultés économiques d'EDF, ce ne sont pas les salariés qu'il faut viser. Il serait beaucoup plus pertinent d'investiguer sur le niveau des tarifs, le niveau des taxes sur l'électricité et le gaz, l'AReNH, les risques démesurés d'Hinkley Point, le sauvetage d'Areva à la demande de l'Etat, les exemples ne manquent pas.

Ce rapport de la Cour des Comptes n'est pas surprenant : introduire plus de souplesse dans la politique de rémunération, accroître la part du variable, diminuer les rémunérations complémentaires, supprimer le tarif agent et redimensionner à la baisse le parc logement. Autant de recommandations dignes du plus néolibéral des cabinets de conseil en réduction de coût. Pour répondre au contexte financier difficile d'EDF, **la Cour des comptes se contente ni plus ni moins de recommander d'utiliser la masse salariale, et donc les salariés, comme variable d'ajustement**, ce qui est indigne de sa part.

Au final, le seul point positif se trouve dans la réponse du PDG d'EDF, Jean-Bernard LEVY, qui écrit « : **« Cette transformation en profondeur ne serait pas possible sans un engagement élevé de ses salariés, qui est un point fort de l'entreprise, reconnu et apprécié de tous les Français, et qu'il est indispensable de préserver »**. Cela dénote une compréhension des enjeux et des défis d'une entreprise, contrairement à la vision de la Cour des comptes qui n'est que budgétaire, réductrice et opposant les salariés d'EDF aux français.

Contact presse : presse@cfe-energies.com