

Titulaire au CCE

Christophe MARTIN

**Représentant Syndical au
CCE**

Edouard CAHEN

Expert :

Séance du 15 avril 2010

Ordre du jour

- Retour d'expérience sur le dispositif de Pré-recrutement et projet d'extension de ce dispositif (pour avis).
- Evolution de l'emploi à EDF- bilan 2009 et perspectives 2010-2012 (pour avis).
- Bilan social 2009 EDF SA (pour avis).

Sans aucun doute, faire d'EDF « un moteur de l'innovation sociale » et « positionner l'entreprise comme un énergéticien leader » sont des objectifs que le personnel et FO Energie et Mines peuvent partager.

Pour autant, ces objectifs ambitieux sont-ils suffisamment alimentés par l'emploi et les compétences, sources indispensables à la solidité de ces objectifs ?

Les réponses nous sont apportées dans le bilan sur l'emploi et les perspectives 2010-2012, présentés lors de ce CCE d'EDF SA.

Il convient, tout d'abord, de souligner que les déficits accumulés et le manque d'anticipation en matière d'emplois, dans la dernière période, sont des freins à la maîtrise et à la réalisation des activités.

Des efforts sont perceptibles mais les volumes d'embauches, réalisés en 2009, et les prévisions ne sont toujours pas de nature à compenser les pertes en compétences des dernières années.

Les ambitions des Directions imposent d'alimenter le « moteur » en recrutements conséquents afin d'assurer une maîtrise et un savoir-faire sur le territoire national, facteurs de réussite à l'international.

Prochain CCE : le 6 mai 2010.

Bilan formation
Accord intéressement
1% logement

► REPERES : BILAN SOCIAL 2009

Effectifs Statutaires:

2009 : 60595

2008 : 60360

2007 : 96124

Répartition par sexe (taux de féminisation) :

2009 : 30 %

2008 : 29.9 %

2007 : 24.2 %

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure :

2009 : 6756

2008 : 5961

2007 : 4728

Durée moyenne des contrats :

2009 : 52 jours

2008 : 28 jours

2007 : 41 jours

Nombre d'embauches en contrat à durée déterminée :

2009 : 2269

2008 : 2184

2007 : 2708

Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (statutaires) :

2009 : 986

2008 : 954

2007 : 1009

Départs au cours de l'année (statutaires) :

2009 : 2135

2008 : 2191

2007 : 3962

Nombre de salariés promus dans l'année (statutaires) :

Maîtrise vers cadres

2009 : 795

2008 : 740

2007 : 806

Exécution vers maîtrise

2009 : 642

2008 : 667

2007 : 1540

Nombre de handicapés en décembre (statutaires) :

2009 : 1367

2008 : 1311

2007 : 1906

Durée effective du travail (statutaires) :

2009 : 105 779 925

2008 : 102 349 760

2007 : 165 442 155

Nos interventions concernant le Bilan Social 2009 ont porté principalement sur :

- Effectifs à la hausse sur la période 2008/2009.
- Baisse dans les collèges maîtrise et exécution sur la même période.
- Baisse de l'effectif statutaire en maîtrise et en exécution.
- Taux de féminisation en légère hausse dans le collège cadres.
- Le nombre de travailleurs temporaires diminue mais la durée des contrats augmente (x2).
- Le nombre de démissions augmente dans le collège maîtrise.
- Le solde embauches/départs (statutaires) est légèrement positif sur 2008/2009 mais ne compense la période passée.
- Le nombre de salariés promus dans l'année baisse (exécution vers maîtrise) notamment pour les femmes. Quid de la mobilité fonctionnelle ???
- L'indicateur « durée effective du travail » ne permet pas d'avoir une réelle durée du travail.
- Cela étant le nombre d'heures travaillées pour les collèges maîtrise et exécution a légèrement augmenté en rapport avec une baisse des effectifs.
- Le nombre d'heures d'absence pour accidents du travail et de trajet est en hausse.
Le taux de fréquence augmente dans le collège maîtrise.
- Le ratio frais de personnel / valeur ajoutée est en baisse.
- Le nombre de salariés à temps partiel augmente.

Nos interventions concernant le Bilan Social 2009 ont porté principalement sur :

Madame la Présidente,

Il convient, tout d'abord, de reconnaître le travail et la qualité des dossiers produits par la DEC qui nous permettent d'avoir un éclairage sur le bilan et les perspectives en matière d'emplois à EDF SA.

S'agissant maintenant des éléments de construction de ce dossier, notre analyse portera essentiellement sur les perspectives en s'interrogeant sur la nature du bilan.

Le bilan sur l'emploi et les compétences disponibles sont-ils suffisamment solides pour préparer l'avenir de l'entreprise ?

A cette question, nous pouvons nous appuyer sur l'exposé du contexte mondial (p 53) et en Europe contenu dans le document, soulignant un certain nombre de « *contraintes majeures portant sur* » :

« *le manque d'infrastructures, de technologies et de compétences disponibles et sur l'insuffisance des ressources financières avec l'inadaptation des gouvernances et politiques publiques.* »

Nombre d'heures d'absence pour maladie (statutaires) :

2009 : 2 314 479
2008 : 2 234 899
2007 : 3 343 735

Montant des rémunérations-masse salariale (statutaires) :

2009 : 3073
2008 : 2924
2007 : 4089

Montant global annuel des dix rémunérations brutes les plus élevées :

2009 : 6 979 059
2008 : 6 113 732
2007 : 6 028 211

Nombre d'accidents de trajet :

2009 : 236
2008 : 206
2007 : 288

Nombre d'heures travaillées dans l'année :

2009 : 35 197 905
2008 : 30 900 759
2007 : 35 587 970

Dans lequel EDF a pour ambition de se positionner comme un énergéticien leader avec pour enjeux notamment de poursuivre le développement à l'international et de redevenir un moteur de l'innovation sociale, d'améliorer proximité et qualité de service aux clients ».

Si nous pouvons effectivement partager le constat qui est indiqué dans le document, en revanche, FO Energie et Mines rappelle qu'elle a condamné la politique libérale conduisant à privilégier la rentabilité à court terme et la spéculation, provoquant la crise que nous subissons, au détriment de l'investissement et du développement des infrastructures, notamment dans le domaine de l'énergie.

S'agissant de l'inadaptation des gouvernances et politiques publiques, nous ne pouvons que constater un accompagnement des entreprises du secteur qui n'ont manifesté aucune réticence à l'ouverture des marchés du gaz et de l'électricité.

Force est d'ailleurs de constater un paradoxe : d'un côté, des entreprises qui revendiquent plus de libéralisme, moins de contrainte et plus d'ouverture du marché de l'électricité et de l'autre, ces mêmes entreprises sollicitant une intervention des politiques publiques.

A cela s'ajoute que pour l'Europe, la Commission Européenne a adopté un règlement visant à accroître la transparence des projets d'investissement en faveur des infrastructures énergétiques dans l'UE.

Ce qui devrait permettre d'avoir de la lisibilité sur l'emploi et pour EDF, de satisfaire son ambition d'être un leader dans le secteur de l'énergie et de *redevvenir un moteur de l'innovation sociale.*

Nous ne pouvons qu'adhérer à cette ambition dans la mesure où EDF est légitime pour contribuer à satisfaire les besoins importants en Europe et dans le monde.

Pour cela, quelques conditions nous semblent essentielles pour faire d'EDF un leader dans son domaine et la Direction y fait référence lorsqu'elle veut faire d'EDF « *un moteur de l'innovation sociale* ».

Une des conditions essentielles, c'est la maîtrise de son savoir-faire et cette maîtrise passe nécessairement par les compétences !

Le personnel et notre Organisation Syndicale doutent de la maîtrise du savoir-faire dans la mesure où la Direction d'EDF privilégie encore trop la segmentation des activités, avec l'externalisation.

FO Energie et Mines est convaincue que l'entreprise sera en capacité de prendre des parts de marchés à l'international si, et seulement si, elle démontre sa capacité à faire en interne et sur le territoire national.

En résumé, l'entreprise doit réinternaliser pour renforcer son savoir faire. Elle doit le faire en particulier dans l'exécution et la maîtrise de ses activités commerciales, de maintenance et d'ingénierie.

Cette démarche est d'autant plus urgente dans un contexte de départs importants en inactivité et d'une reprise dans la construction d'outils de production d'électricité.

Etre « *moteur de l'innovation sociale* » et être leader imposent de recruter dans les métiers de l'exécution et de la maîtrise.

Nous regrettons qu'à la lecture des éléments du bilan, l'emploi statutaire dans l'exécution et la maîtrise soit en baisse.

Sur les 2231 embauches réalisées en 2009, seulement 249 ont été faites dans le collège exécution.

Il est à craindre que la politique de recrutement avec les 2000 embauches prévues en 2010 soit déséquilibrée au détriment de la maîtrise d'œuvre.

Enfin, être « *moteur de l'innovation sociale* » impose de pouvoir assurer les activités comme le renforcement de la performance des centrales existantes, l'amélioration de la proximité et de la qualité de service aux clients, et de se préparer pour exploiter FLA3 et Penly.

Concernant le développement des compétences, « *cœur d'un projet social ambitieux* », nous ne pouvons qu'être attentifs à ce projet dans la mesure où il s'inscrit aussi dans le développement de la mobilité fonctionnelle et qu'il a pour adhésion, les Directions d'unités.

Cette ambition du sommet de l'entreprise comparée à l'état des lieux sur le terrain avec une charge de travail qui augmente dans tous les secteurs d'activités nous conduit à revendiquer des embauches en nombre supérieur aux prévisions.

Or, nous constatons que les effectifs « France » sont stables avec une politique de recrutement qui n'anticipe pas suffisamment sur la charge de travail et sur les départs en inactivité.

Faut-il rappeler que le nombre de salariés par MW installés en France (EDF) est bien inférieur à celui des exploitants US.

Enfin, nous ne pouvons pas conclure sur le bilan et sur les perspectives sans aborder les rémunérations :

Compte tenu du résultat net du Groupe, en hausse (+15%) et des perspectives de croissance, il convient que la Direction de l'entreprise innove en matière de rémunération afin que le personnel bénéficie des résultats de son travail.

Pour terminer, et répondre à la demande d'avis, nous exprimerons un avis négatif dans la mesure où l'ambition de la Direction, de faire d'EDF « *un moteur de l'innovation sociale* » (que nous pouvons partager), n'est pas en adéquation avec les moyens qu'elle souhaite développer.

Retour d'expérience sur le dispositif de Pré-recrutement – Déclaration FO

Madame la Présidente,

En ouverture du dossier, nous rappelons l'avis favorable que nous avons émis pour la mise en œuvre du dispositif.

Pour mémoire, le dispositif envisageait un pré-recrutement de 20 étudiants.

Le contrat n'est pas rempli, seul 6 étudiants accèdent au dispositif. Pour FO Energie et Mines, cela est très insuffisant et nous regrettons que la cible ne soit pas atteinte.

Nous actons que la campagne de publicité a démarré un peu tard, en septembre 2009, ce qui peut expliquer pourquoi il y a eu peu de candidatures.

Cette année, la période de publicité étant plus longue, on devrait avoir plus de candidatures, il faut aussi renforcer la communication sur nos besoins de recrutement.

L'analyse qualitative par Master :

Master sûreté Arts et Métiers Paristech

11 CV d'étudiants sélectionnés par le cabinet pour le processus de pré-recrutement et seul 3 candidats validés au final, c'est peu. Nous souhaitons des explications sur les 2 désistements et sur seulement 4 sélections par le cabinet de recrutement.

Nous demandons la raison de la non-validation d'un candidat en entretien final par les divisions DIN et DPN, alors que le cabinet de recrutement a sélectionné 4 candidats.

Master Nuclear Energy :

La même analyse peut être reconduite, et particulièrement sur le rejet de 7 candidats sélectionnés par le cabinet de recrutement et non retenus à l'issue des entretiens finaux DIN et DPN.

FO Energie et Mines s'interroge et doute. L'entreprise qui a des besoins spécifiques dans des domaines aussi particuliers lance un dispositif de pré-recrutement avec accompagnement d'un financement la dernière année d'étude. Ce qui veut bien dire que l'entreprise a des besoins urgents de salariés détenant des diplômes, formations spécifiques. Et que constate t-on ? C'est le dernier rempart de sélection, interne à nos entreprises qui refoule des candidatures pourtant sélectionnées par le ou les cabinets de pré-recrutement.

Il ne faudrait pas que l'on évoque comme raison, la recherche d'un poste ou plutôt l'absence d'un poste, pour intégrer les futurs entrants.

FO Energie et Mines demande l'amélioration de la communication, la publicité etc, une sélection plus importante de CV en amont par le cabinet de pré-recrutement. La sélection doit permettre d'identifier et de valider une quinzaine de candidats. Les entretiens finaux en interne de l'entreprise doivent être plus en adéquation avec les objectifs de l'entreprise.

Nous émettons un avis favorable pour l'extension du dispositif de pré-recrutement au Master Spécialisé Génie Civil des Grands ouvrages Energétiques.