



# Comité d'Entreprise Européen d'EDF

24, 30 Avenue de Wagram  
75008 Paris

Tel : + 33.1.40.42.41.30 - Fax : + 33.1.40.42.41.35

## EXPRESSION COMMUNE DES REPRESENTANTS DES SALAIRES DU CEE EDF

Paris, le 12 janvier 2005

Le projet industriel présenté est essentiellement financier.

L'objectif affiché en matière de développement externe en Europe et pour acquérir une identité gazière devrait mobiliser des sommes de l'ordre de 20 milliards d'Euros sur trois ans.

Ce projet est guidé par la méthode de comparaison avec les concurrents du groupe en Europe :

- la taille du groupe,
- la position de leader sur le marché,
- les ratios de rentabilité financière.

Peu importent les responsabilités de l'entreprise vis à vis des besoins d'investissement particulièrement dans les moyens de production.

La France et l'Europe sont aux portes d'un besoin de renouvellement massif du parc de production existant et les risques de pénurie de production d'électricité sont déjà identifiés. Les besoins en investissements sont évalués en centaines de milliards d'euros sur la prochaine décennie en Europe.

Une politique énergétique concertée au niveau Européen est nécessaire pour favoriser le développement technologique, industriel, et la sécurité du système électrique européen. La présentation des enjeux stratégiques du groupe en Europe n'aborde pas ces points fondamentaux. Nous constatons qu'au détriment de l'annonce d'une véritable politique industrielle, il est proposé un jeu de positionnement sur le marché énergétique Européen se limitant à des cessions ou acquisitions d'actifs mobilisant toutes les capacités d'investissements des opérateurs.

La nécessaire émergence de normes sociales pour les salariés du secteur, déclinée dans le projet sous le slogan « de faire du groupe une référence dans le domaine environnemental et social » mérite d'être approfondie. N'y-t-il pas contradiction entre l'intention sociale et l'objectif de la direction du groupe de présenter une rentabilité financière attractive d'un niveau jamais atteint en prévoyant 7,5 milliards d'euros d'économie en trois ans sur l'ensemble du groupe ?

Ce sont près de 10 000 emplois supprimés dans le groupe ces trois dernières années. Avec de tels objectifs EDF n'a rien à envier en matière de dégradation de l'emploi et des garanties collectives aux autres entreprises du secteur. La déréglementation, l'ouverture des marchés, la

concurrence acharnée que se livrent les entreprises du secteur, conduisent de fait à la mise en concurrence des salariés. Les entreprises réalisent ainsi des gains de productivité en supprimant massivement des emplois et en remettant en cause leurs garanties collectives.

Il est démontré que ces réductions d'emplois nuisent gravement aux conditions de travail des salariés en mettant sous tension les organisations et en développant la précarité à travers la sous-traitance en cascade tout en réduisant la capacité des entreprises du secteur à répondre aux besoins des populations.

La stratégie de recentrage des positions en Europe de l'ouest combinée à l'objectif d'investissement dans l'activité gaz (6 milliards d'euros), nous fait craindre le désengagement à moyen terme du groupe en Europe Centrale et en Amérique Latine, avec l'annonce de 10 milliards d'euros de cessions d'actifs.

Le projet présenté reste flou et imprécis sur le maintien de la présence du groupe dans ces pays.

Le document affiche des intentions vis à vis de la position du groupe à EnBW et à EDISON. Il n'en demeure pas moins que les récentes informations recueillies dans les médias concernant EDISON, ne manquent pas de nous interpeller, car la situation devient un véritable imbroglio politico-financier, qui pourrait avoir à court terme de lourdes conséquences pour l'entreprise.

Qu'elles sont les intentions plus concrètes en matière « d'optimisation des activités » en POLOGNE, SLOVAQUIE et HONGRIE et qu'est ce que l'affichage de « constituer la base d'un éventuel relais de croissance ultérieur dans ces pays » sous-entend pour les salariés des entreprises concernées ?

Ce projet n'évoque pas le respect des « principes majeurs » d'anticipation et d'accompagnement social des restructurations industrielles :

- principe d'anticipation par la prise en compte des conséquences sociales des décisions,
- principe de dialogue social,
- principe de responsabilité vis à vis des salariés et des économies locales,

Ces principes viennent d'être inscrits au terme de la négociation avec les partenaires sociaux du groupe dans le projet d'accord sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Quelles conséquences sociales, quels effets sur la masse salariale, les effectifs et les garanties collectives dans le groupe ?

Les représentants des salariés dans le Comité d'Entreprise Européen sont très attentifs aux suites et décisions qui pourraient être prises, et rappellent l'obligation d'être associés, régulièrement informés et consultés sur la mise en œuvre d'orientations.