

DEUX NOUVEAUX DISPOSITIFS DE DÉPART ANTICIPÉ

Ceux qui partent et ceux qui restent. Entre effet d'aubaine et étiolement des équipes.

Un désormais classique Congé de Fin de Carrière (CFC), ainsi qu'un dispositif nommé « Majoration Fin de Carrière », ont été présentés au Comité Central d'Entreprise (CCE) le 15 novembre dernier. Le premier concerne les salariés dont la date d'ouverture des droits à la retraite est antérieure à décembre 2023, qui travaillent sur un site voué à la fermeture ou dont les activités sont supprimées sur un site pérenne. Ce CFC prend effet, au plus tard, le premier jour de fermeture du site ou de l'activité. Il est limité à trois ans et rémunéré à 70 %. Les accords spécifiques négociés dans le cadre de la fermeture de Fessenheim ou pour la Direction Immobilier Groupe (DIG) ne font pas partie de ce nouveau CFC. Rappelons qu'un premier CFC a pris fin à EDF au 31/12/2016.

La carotte pour ceux qui partent...

L'autre dispositif proposé de « Majoration Fin de Carrière » est ouvert aux salariés statutaires et CDI non statutaires d'EDF SA, hors cadres dirigeants. Plusieurs conditions cumulatives sont nécessaires pour en bénéficier : une date d'ouverture de son droit à la retraite au plus tard le 31/12/2021 ; être salarié dans l'une des structures suivantes : Direction Commerce, Direction de la Transformation et de l'Excellence Opérationnelle (DTEO), Siège, Fonctions centrales des directions Parc Nucléaire et Thermique (DPNT), Direction Ingénierie et Projets Nouveau Nucléaire (DIPNN), EDF Hydro, R&D, Direction Optimisation Amont Aval Trading (DOATT), Direction Systèmes Energétiques Insulaires (DSEI) ; ou bien, quelle que soit sa direction d'appartenance, occuper un poste voué à la disparition à terme (étouffement-extinction). Enfin, toute personne intéressée par ce dispositif devra formuler sa demande, irrévocablement, entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2019.

La tranche d'âge 55-65 ans tire sa révérence

Pour pousser les salarié.e.s à partir, EDF SA propose une gratification : un niveau de rémunération, soit 2,3 % d'augmentation salariale, six mois avant le départ administratif en retraite pour ceux qui s'engagent dans ce dispositif. Et cela pourra même aller jusqu'à deux niveaux de rémunération (4,6 % d'augmentation), si la date d'ouverture des droits se situe entre le 01/01/2019 et le 31/12/2021 inclus.

... et pour ceux qui restent ?

Ce dispositif trouvera de nombreux preneurs sans l'ombre d'un doute et gageons que plus d'un.e salarié.e a commencé à faire ses calculs. Cette tranche d'âge 55-65 ans tirera ainsi sa révérence, sans beaucoup d'état d'âme, davantage préoccupée par sa situation personnelle et familiale que par la situation d'une entreprise dans laquelle elle éprouve de plus en plus de difficultés à se reconnaître. Lassée des réorganisations qui se succèdent à un rythme soutenu, des logiques de carrière fondées sur la mobilité géographique et de métier et n'ayant plus grand-chose à attendre en termes de rémunération. Ce ou ces deux NR supplémentaires susciteront sans nul doute un effet d'aubaine sans illusion, comme en son temps le forfait jours pour les cadres.

Quant à ceux qui resteront, quelles seront leurs conditions de travail et le contenu de leur travail demain ? Le tout numérique ne réussira pas à camoufler le manque d'expertise, les savoirs disparus et l'étiolement des équipes. De beaux jours garantis pour l'externalisation, la sous-traitance et l'intérim... ■