




Bilan équipe CGT (2013 – 2017)

Non exhaustif : n'intègre pas en particulier toutes les démarches individuelles confidentielles et pourtant si importantes pour les salariés accompagnés.

<p>PHILIPPE CHARO</p> <p>Secrétaire CE Représentant CE au CA EDF EN Récemment adhérent CGT</p> <p>philippe.charo@edf-en.com</p> 	<p>MANUELLA BOUBOUNE</p> <p>Déléguée Syndicale EDF EN (DS) Elue titulaire CE Secrétaire CHSCT Support&Dev</p> <p>manuella.bouboune@edf-en.com 01 40 90 49 63</p> 	<p>LAURENT SMAGGHE</p> <p>Représentant syndical auprès du CE (RS) Secrétaire CHSCT EMR Membre CEE groupe EDF</p> <p>laurent.smagghe@edf-en.com 06 65 24 23 15</p> 
---	---	--

1) Au titre des activités syndicales générales

- **Présence permanente sur le terrain** et échanges avec les salariés
- **Soutien** en matière de connaissances réglementaires, droit du travail, accords de branche, accords d'entreprise...
- **Mise en place d'informations régulières, constructives mais sans concessions** : Libre Expression et FlashNews CGT (la CGT est la seule à utiliser largement cette possibilité de communication électronique 2 fois par mois)
- **Mise en place de sondages** SurveyMonkey pour que vous nous fixiez le Cap
- **Lancement d'un site web** propre à la CGT EDF EN et d'une page Facebook
- **Prise en compte confidentielle de situations individuelles pour trouver avec la Direction des solutions réalistes mais favorables aux salariés** dans des cas de mise en cause professionnelle, mutations forcées, évolution non satisfaisante, cas de RPS (harcèlement, burn-out, placardisation,...), non respect des accords d'entreprises etc... Même si nous ne pouvons citer tous les cas, une approche individuelle suffisamment en amont peut souvent permettre d'éviter les solutions extrêmes : démissions, RC, licenciement, burn out...
- **Echanges informels avec la Direction pour donner le point de vue des salariés** et essayer d'identifier ensemble les zones de progrès. cette démarche est relativement nouvelle chez EDF EN mais commence à être acceptée et reconnue par la Direction

2) Au titre du CE

Les élus de l'équipe CGT ont été décisifs pour faire passer les décisions suivantes, y compris avec une forte réticence de la Direction et de certains élus qui lui sont proches :

1. Améliorer l'offre d'activités socioculturelles et donner un caractère résolument social au soutien du CE

- 1.1 Mise en place des chèques vacances avec une dimension sociale forte
 - 1.1.1 Répartition inversement proportionnelle aux revenus des foyers
 - 1.1.2 Maintien de la forte proportionnalité inverse alors que d'autres élus voulaient comprimer les paliers pour donner plus à des salariés qui gagnent déjà plus
 - 1.1.3 Communication du barème applicable en amont
 - 1.1.4 Proposition de lancer le dispositif dès janvier.
- 1.2 Mise en place d'une subvention de 50 euros dans le cadre de Meyclub

2. Faire appel à des expertises extérieures pour ne pas se limiter à la seule information fournie par la Direction ni aux compétences forcément limitées des élus du CE. Il s'agit de conjuguer éclairage d'un tiers et efficacité. Les exemples sont les suivants :

- 2.1 benchmark travail en mer - offshore
- 2.2 consultation sur la stratégie
- 1.3 consultation sur la politique sociale
- 1.4 consultation sur les données économiques et financières

3. Protéger systématiquement les droits et les intérêts des salariés

- 3.1 Dans le cadre de la mobilité imposée au business développement de l'O&M
- 3.2 Dans le cadre d'abus inacceptables dans une de nos filiales à l'étranger (licenciement du chef de projets et du CTO fautifs)
- 3.3 Dans le cadre du décompte d'heures des salariés d'EEN Services, en particulier techniciens de maintenance, de conduite et de contrôle d'accès

4. Mettre en place des services aux salariés tels que l'assistance juridique Solucia

- 4.1 Mise en place d'un conseil juridique pour les élus, amélioration de l'efficacité de l'action de tous les élus
- 4.2 Mise en place d'une assurance et assistance juridique gratuite pour tous les salariés

5. Améliorer la communication auprès des salariés au titre du CE

- 5.1 Elaboration de PV exhaustifs et détaillés des sessions pour une plus grande transparence
- 5.2 Mise en ligne des PV de toutes les instances CE, DP et CHSCT
- 5.3 Clarifications et explications pour orienter les salariés
 - 5.3.1 Informations données par email, par téléphone ou à l'oral
 - 5.3.2 Obtention de conditions favorables /clarifications et reprise des engagements dans les PVs

6. Certaines propositions n'ont pas été suivies par une majorité d'élus et seront reconduites si vous nous élisez :

- 6.1 Dispositif investisseur salarié
- 6.2 Dispositif producteur salarié
- 6.3 Etude sur le statut Syntec
- 6.4 Etude sur l'Intégration dans le périmètre de l'UES des filiales ENRS et Photowatt
- 6.5 Création d'une Commission Economique (obligatoire seulement à partir de 1000 salariés)

3) Au titre du mandat de délégué syndical et des NAO

- 1. Proposition et obtention de congés enfant malade
- 2. Proposition d'une enveloppe d'augmentation des salaires collective
- 3. Proposition d'attribuer un bonus au cadre administratif
- 4. Proposition d'une répartition équitable de l'intéressement et de la participation
- 5. Proposition d'une participation dérogatoire
- 6. Proposition du décompte des HS par jour pour les techniciens de maintenance et des techniciens conduite, support terrain, accès contrôle
- 7. Proposition et obtention de la majoration des HS lorsque la récupération se fait en repos de compensation pour les techniciens de maintenance.
- 8. Proposition de majorer en temps les HS accomplies le samedi pour les financiers.
- 9. Proposition de conclure un accord d'entreprise reconnu par la Direccte sur les travailleurs en situation d'handicap.
- 10. Proposition et obtention de l'alimentation du CET en argent (5 jours) et réduction à 5 jours la prise de congés du CET pour convenance personnelle
- 11. Proposition de promouvoir les femmes cadre autonome et dans le vivier haut potentiel (à définir groupe EDFEN).

12. Proposition d'étudier l'évolution de la carrière des femmes au sein de l'UES et de réduire les écarts de salaire F/H.
13. Proposition de la prise en compte des mandats IRP.
14. Proposition et obtention d'une invitation directe des salariés aux petits déjeuners du Président et du Président Délégué.
15. Proposition de candidater à l'ensemble des salariés à l'expérimentation du télétravail et cela même dans les services hostiles au télétravail afin de garantir une meilleure transparence et un traitement équitable pour tous.

4) Au titre du mandat de Délégué du Personnel

1. Proposition d'obtenir pour les salariés au forfait 37h les RTT en fonction du nombre d'heure effectif chaque année
2. Proposition et obtention de la mise en place du congé de fractionnement.

5) Au titre du Chsct support développement

1. Proposition que le chsct communique par mail avec les salariés dans le cadre de la prévention des risques santé et sécurité
2. Organiser des groupes de discussion sur la QVT
3. Proposition de la mise en place d'un système de remontée et de traitement des RPS indépendant du management.
4. Inspections et vérifications des conditions de travail et propositions des mesures d'amélioration
5. Suivi des demandes d'études ergonomique des postes de travail et simplification du process

6) Au titre du Chsct Activités Maritimes

1. Secrétariat du CHSCT : ordres du jour et PV's
2. Visites d'inspection et questionnaire sur le stress
3. Demande récurrente de moyens de communication et d'affichage non satisfaite
4. Systématisation des informations amont lors des réaménagements de bureaux
5. Collaboration avec la Médecine du Travail sur les risques RPS
6. Participation critique à la mise en place des avenants travail en mer