

## **RELANCE SONDAGE MY EVOLUTION EDF EN**

**Lien sondage: <https://fr.surveymonkey.com/r/MYEVOLUTION>**

**DATE LIMITE REPOUSSEE AU 10 Mai. PARTICIPEZ NOMBREUX !!!**

Nota Bene : vous pouvez désormais si vous le souhaitez ne pas remplir la question sur votre service d'appartenance. Cette question a apparemment bloqué beaucoup de participants potentiels (C'est pourtant 100% anonyme et cette information est utile pour agir!)

### **15 mn de votre temps, 37 questions anonymes sur 5 grands thèmes**

- les entretiens annuels
- la rémunération (**préparez vos données des 3 dernières années**)
- la formation
- la mobilité et l'évolution professionnelle
- l'égalité professionnelle homme-femme



## EGALITE PROFESSIONNELLE

### LA MARTINGALE DU PLAFOND DE VERRE 2<sup>ème</sup> épisode



**Malheureusement les épisodes se suivent et se ressemblent** puisque les rapports d'égalité professionnelle 2016 présentés au CE du 18 Avril 2017 confirment les rapports de 2015 qui eux-mêmes confirmaient ceux de 2014 qui eux-mêmes ...

**La proportion insuffisante de femmes cadres autonomes et managers se confirme** en effet année après année.

**Les différences salariales sont conséquentes** du fait probablement de deux facteurs principaux: un salaire initial inférieur et un manque d'évolution.

Reprenons tout d'abord le tableau déjà présenté dans l'épisode précédent pour l'UES sur 2015 et voyons l'évolution sur 2016 :

Effectifs UES 2015	Femme	%	Homme	%2	Total	%3
Cadres intégrés	158	77%	239	66,8%	397	71%
Cadres autonomes	44	21,5%	112	31,3%	156	28%
Cadres dirigeants	3	1%	7	2,0%	10	2%
TOTAL	205	100%	358	100%	563	100%
Effectifs UES 2016	Femme	%	Homme	%2	Total	%3
Cadres intégrés	172	76,8%	235	65,6%	407	69,9%
Cadres autonomes	49	21,9%	116	32,4%	165	28,4%
Cadres dirigeants	3	1,3%	7	2,0%	10	1,7%
TOTAL	224	100%	358	100%	582	100%

La proportion d'hommes cadres autonomes augmente toujours plus vite que celle des femmes. **A ce rythme, la situation n'est pas près de s'équilibrer.**

Nous n'avons pas encore eu le temps de traiter tous les rapports remis en Pdf au CE. **La mission d'expertise sur la politique sociale confiée à Secafi avec l'analyse du fichier du personnel sur les 3 dernières années et des paramètres d'âge, d'ancienneté voire de qualifications devrait nous permettre d'approfondir les explications de cette situation** dans un prochain épisode. Mais le simple exemple de EN France est d'ores et déjà édifiant au travers de quelques chiffres très parlants.

## EDF EN FRANCE : DES CHIFFRES ET UNE TENDANCE 2016 PREOCCUPANTS!

Nous vous livrons ici les chiffres bruts fournis par la Direction dans son bilan égalité professionnelle 2016 sans retraitement.

**L'écart de salaire moyen augmente encore à -24%**

**La variation de salaire moyen pour les femmes est de -2,2%**

**Attention :** Il ne s'agit pas des augmentations individuelles qui sont elles similaires pour les hommes et les femmes à échelon égal mais d'un chiffre moyen impacté par les entrées sorties (cf le turnover) ainsi que les promotions.

Toutes catégories	Femmes	Hommes	Total	Ecart
Salaire moyen 2016	44 341	58 330	52 642	-24,0%
Salaire moyen 2015	45 323	57 526	52 769	-21,2%
Variation 2016/2015	-2,2%	1,4%	-0,2%	

## Le plafond de verre est certainement très épais chez EN France !

Les effectifs dans les échelons hauts parlent d'eux mêmes :

- Cadres autonomes 3.2 et 3.3 : **14 hommes et 1 seule femme**
- Cadres autonomes 3.1 : **21 hommes et seulement 7 femmes**



Quant aux salaires, jugez par vous-même :

Salaires cadres	Femmes	Hommes	Total	Ecart
Cadres intégrés salaires 2016	45 312	44 190	44 638	2,5%
Cadres autonomes salaires 2016	67 958	89 575	85 554	-24,1%
Cadres intégrés salaires 2015	45 957	43 467	44 395	5,7%
Cadres autonomes salaires 2015	69 921	87 054	83 409	-19,7%
Cadres intégrés évolution 2016/2015	-1,4%	1,7%	0,5%	-
Cadres autonomes évolution 2016/2015	-2,8%	2,9%	2,6%	-

### COMMENTAIRES DE LA CGT

L'écart de salaire moyen se creuse dans la catégorie des cadres autonomes puisqu'il passe de -19,7% à -24,1%.

Cerise sur le gâteau, l'évolution du salaire moyen des femmes cadres est négative entre 2015 et 2016 alors que le salaire moyen des hommes continue à augmenter!

### EXPLICATIONS DE LA DIRECTION (extrait bilan égalité professionnelle 2016)

« Cadres autonomes : un écart en défaveur des femmes

- il y a un effet effectif avec 8 femmes pour 35 hommes

- près de la moitié des cadres autonomes hommes travaillent au sein des Energies marines renouvelables où les salaires sont plus élevés du fait de la spécificité et de la rareté des métiers. On ne trouve aucune femme sur ces métiers »

## **ORIENTATIONS STRATEGIQUES : nous sommes entendus en partie par la Direction**

Suite à l'expertise menée par le Cabinet Secafi à l'automne, les élus du CE ont émis collégalement un avis et des propositions présentées au CA EDF EN du 9 Février 2017. La réponse du CA a été présentée aux élus lors du CE de Mars 2017.



© Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.

Les documents d'orientations stratégiques d'EDF EN, les recommandations du CE et la réponse du CA sont des éléments confidentiels que nous ne sommes pas autorisés à transmettre. La CGT a été force d'analyse et de proposition pour cette consultation et nous vous livrons notre position.

## **ANALYSE DE LA CGT SUR LA STRATEGIE DU GROUPE EDF EN**

### **Constats préliminaires**

- **une absence d'objectifs intermédiaires à moyen terme** pour atteindre les objectifs de Cap 2030
- Les éléments présentés traduisent **une stratégie essentiellement financière et opportuniste**
- **Le niveau d'investissement est insuffisant et celui de cessions d'actifs élevé**
- **En France, les parts de marché stagnent en éolien et diminuent en photovoltaïque**



## **Les commentaires de la CGT (sur la base des recommandations du CE)**

**Pour garantir la compétitivité à long terme de l'entreprise, la CGT défend un véritable projet industriel de développement** et appuie les principales mesures suivantes:

- **Définir des objectifs ambitieux de part de marché en France à 5 ans**, en particulier en PV, pour partager un projet lisible, clair et motivant avec les salariés de l'UES
- **Baisser le niveau des cessions d'actifs** et garantir des flux pérennes de vente d'électricité
- **Limiter les remontées de dividendes vers EDF pour investir** sur le marché porteur des renouvelables
- **Allouer des enveloppes de CAPEX nets et bruts très supérieurs**
- **Garder le contrôle exclusif de nos grands projets** (Contre-exemple : cession Enbridge).
- **Investir significativement dans les marchés d'avenir** : stockage, énergies marines etc...

**Il est par ailleurs indispensable que ce projet industriel s'accompagne d'une politique RH dynamique en termes de perspectives de carrière, rémunération et qualité de vie au travail et d'autre part d'un dialogue social moderne, participatif, construit et respectueux.**

## **LA DIRECTION NOUS A ENTENDUS EN PARTIE**

**Nous constatons dès aujourd'hui un certain nombre de décisions qui vont dans le sens de nos positions et nous nous en réjouissons.** Les exemples les plus significatifs survenus récemment:

- Le montant de CAPEX nets sur les 4 années à venir a été significativement augmenté** avec une limitation des cessions d'actifs (périmètre monde)
- L'entreprise recommence à concourir aux AO de la CRE et à gagner des projets de PV en France**, grâce au travail et à la mobilisation des équipes
- Le développement sur le domaine du stockage s'intensifie**
- La récente acquisition de Futuren (Théolia)** permet une croissance à la fois en France, en Europe et au Maroc.

Sur le volet social, des outils ont été ou vont être mis en place au travers d'accords d'entreprises négociés par les syndicats avec la Direction tels que la GPEC, l'égalité professionnelle ou le télétravail.

**Il reste à voir comment ces outils se traduiront concrètement en termes de possibilités d'évolution professionnelle, de rémunération et de qualité de vie au travail.** Nous serons à votre écoute et vigilants sur ces sujets qui vous touchent directement et nous tiennent particulièrement à cœur !



**REJOIGNEZ LA CGT ET ECHANGEONS POUR PORTER ENSEMBLE  
UNE VISION COMMUNE !**

Nous sommes rattachés la CGT d'EDF SA qui nous apporte son expertise et son soutien.

Mais nous développons un syndicalisme proche de nos adhérents et sympathisants au sein de l'UES.

N'hésitez pas à nous contacter dès maintenant pour en discuter!

**VOTRE EQUIPE D'ELUS CGT AU SEIN DE L'UES EDF EN**

*NE RESTEZ PAS ISOLE : nous sommes à votre disposition pour vous écouter, vous informer, vous conseiller et vous aider. Pour ceux qui le souhaitent, vous pouvez aussi vous syndiquer en nous contactant.*

*Mail confidentiel anonyme : [cgt.edfen.ues@gmail.com](mailto:cgt.edfen.ues@gmail.com)*

**Manuella BOUBOUNE**

Délégué Syndicale EDF EN (DS)

Elue titulaire CE

Secrétaire CHSCT Support et Développement

[manuella.bouboune@edf-en.com](mailto:manuella.bouboune@edf-en.com)

01.40.90.49.63



**Laurent SMAGGHE**

Représentant Syndical auprès du

CE EDF EN (RS)

Secrétaire CHSCT Activités Maritimes

[laurent.smagghe@edf-en.com](mailto:laurent.smagghe@edf-en.com)

06.65.24.23.15



**POUR ETRE ENTENDU ET DEFENDU  
CHOISISSEZ VOS ELUS**



Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à [manuella.bouboune@edf-en.com](mailto:manuella.bouboune@edf-en.com)