

SOMMAIRE NUMERO 3

EDITO p 1	PRIX ORANGE / PRIX CITRON p 5
DOSSIER TELETRAVAIL p 2/4	BREVES p 6/7
-LE DESERT DES TARTARES	- ORGANISATION OU DESORGANISATION
-TOUT SAVOIR SUR LE TELETRAVAIL	- ORIENTATIONS STRATEGIQUES
- POSITION PROVISOIRE CGT	-MY QUESTION EDF EN
-QUESTIONNAIRE MY TELETRAVAIL	CONTACTS ET LIENS UTILES p 7/8

EDITO : UN SURSAUT NECESSAIRE

Nous avons initialement prévu d'aborder dans ce numéro l'avancement des négociations annuelles obligatoires et en particulier les premiers échanges sur le télétravail, dossier qui nous tient tous particulièrement à cœur. Force est de constater que le calendrier des NAO fixé en début d'année n'est pas respecté avec des reports incessants et non concertés des dates de réunions, souvent d'une semaine sur l'autre et sans tenir compte des agendas et contraintes des délégations syndicales. D'autres indices étayent le diagnostic de désorganisation voire de désarroi managérial : des mouvements browniens d'aménagements de bureaux tous azimuts, couplés ou non à des réorganisations partielles et illisibles de services, des salariés tassés dans des bureaux partagés alors que depuis des mois des vastes espaces de bureaux libres demeurent inoccupés, des fonctions occupées par deux personnes simultanément, d'autres salariés visiblement dépassés par leur charge de travail occupant deux postes, l'absence d'évolution professionnelle interne alors que les externalisations et les recrutements externes continuent. Bref, entre le bore out et le burn out des équipes, le management a du mal à trouver une voie équilibrée. L'absence de cohérence et de perspectives perçues par les salariés avec lesquels nous échangeons dans de nombreux services se traduit d'ores et déjà par l'augmentation du turnover, constatée jour après jour. Alors que notre principal concurrent Engie annonce clairement (*Source Les Echos du 27 Octobre*) son virage vert et sa prévision d'ici 5 ans de quadrupler ses capacités solaires en France à 2,2 GW et de doubler celle de l'éolien terrestre à 3 GW, la trajectoire stratégique non quantifiée présentée par la Direction au CE a recueilli un avis défavorable par 5 votes contre un. Dans les instances sociales, le management laisse encore trop souvent la DRH bien seule sans capacité de décisions et sans moyens véritables malgré une bonne volonté réelle des équipes RH. Lueur d'espoir, le personnel dans sa grande majorité reste passionné par les beaux projets actuels et futurs que porte l'entreprise et il suffirait finalement de peu de choses pour retrouver la dynamique qui a toujours caractérisé EDF EN. Pour que ce sursaut nécessaire se produise, trois éléments essentiels manquent encore à nos yeux : une vision stratégique ambitieuse, innovante et mobilisatrice, un management bienveillant, expérimenté et participatif et enfin un dialogue social constructif appuyé par le management.

Bonne lecture à tous!

L'équipe CGT EDF EN

DOSSIER TELETRAVAIL

LE DESERT DES TARTARES ?

La négociation prévue ce mois sur le télétravail a été reportée unilatéralement et sine die par la Direction.

Les raisons de ce report sont floues et nous semblent plus relever du refus d'obstacle. Il est souvent reproché aux salariés leur manque d'adaptation et leur refus du changement. Dans le cas présent, c'est la Direction qui semble réticente à s'adapter aux nouvelles organisations du travail que permet le numérique. Il est vrai que l'approche jacobine, centralisatrice et quelque peu archaïque que nous avons souvent dénoncée s'accommode mal d'organisations du travail décentralisées, collaboratives qui sont pourtant plébiscitées par les salariés. Pour une entreprise qui se veut jeune, innovante et réactive, ce retard à l'allumage reste difficilement compréhensible.

Connaissant l'attente des salariés sur le sujet, nous sommes toutes organisations syndicales confondues impatients d'entamer ces négociations mais l'attente s'apparente pour le moment au roman bien connu de Dino Buzzati : nous ne voyons rien venir à l'horizon, aucune proposition n'est encore sur la table ni même un calendrier de négociation, annulé sans fixer de nouvelles dates.

Pour vous permettre d'avancer votre réflexion sur le télétravail, qui ne constitue cependant pas une panacée universelle et présente aussi des risques à bien mesurer, nous souhaitons vous apporter des éléments de réflexion solides afin d'exprimer votre position en connaissance de cause en répondant à notre enquête en ligne.

TOUT SAVOIR SUR LE TELETRAVAIL

La notion de télétravail est apparue tardivement, au début des années 2000.

Les partenaires sociaux européens ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail qui s'est traduit en France par un accord national interprofessionnel en Juillet 2005.

POURQUOI LE TELETRAVAIL ?

3 éléments justifient la base cet accord de 2005:

- Le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de **concilier vie professionnelle et vie sociale** et de leur donner une **plus grande autonomie** dans l'accomplissement de leurs tâches ;
- Pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit **allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue**
- le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à **lutter contre la "désertification" de certains territoires**

POINTS CLEFS de l'ANI de 2005 / Code du Travail

Nous vous invitons à lire attentivement l'accord de 2005 que nous vous avons joint dans sa version intégrale. Néanmoins, on peut citer quelques points clefs à bien intégrer car la mise en place d'un accord collectif de télétravail peut présenter des risques pour des salariés enthousiastes qui n'auraient pas complètement mesuré tous les aspects de cette nouvelle organisation du travail :

- Le télétravail peut **alterner des périodes en entreprise et hors entreprise**.
- Le télétravail revêt un **caractère volontaire** pour le salarié et l'employeur concernés. Il doit faire l'objet d'un **avenant au contrat de travail** s'il n'est pas prévu initialement à l'embauche
- Dans tous les cas, **l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail** y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.
- **La réversibilité** doit être négociée dans le cadre d'un accord collectif et/ou individuel
- **L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur**. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter
- Sous réserve de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, **l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail**
- **L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur** par rapport aux autres salariés
- **Les droits à la formation, les droits collectifs et les possibilités d'évolution professionnelles sont les mêmes** pour les salariés télétravailleurs que pour ceux exerçant leur activité dans l'entreprise

Aussi étonnant que cela puisse paraître, **avant la loi du 22 mars 2012, la notion de télétravailleur ne faisait pas l'objet d'une définition légale**. Depuis cette loi, le régime juridique du télétravail est désormais inscrit au sein du Code du travail.

Code du Travail Article L1222-9

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.

POSITION PROVISOIRE CGT SUR LE TELETRAVAIL

La mise en place d'un accord de télétravail est une opportunité qui doit améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés en leur permettant par exemple de diminuer la fatigue liée aux transports. Cependant, il faut être très vigilant sur les conditions de mise en place de cet accord pour éviter les échecs liés en particulier à un possible isolement des salariés. **Cette forme de travail n'est pas adaptée à tous les métiers et à toutes les personnes.** A titre d'exemple, Il est parfois difficile de s'isoler à son domicile avec de jeunes enfants et d'être efficace. Dans d'autres cas diamétralement opposés, il peut être difficile pour certains salariés de poser des limites horaires quand le domicile devient le bureau. Dans tous les cas, disposer d'une pièce identifiée et adaptée à son domicile constitue un facteur clef de réussite. **Compte tenu de la diversité des situations, la CGT souhaite mettre en place un comité de suivi, s'assurer du caractère volontaire des choix, des conditions de réversibilité garantissant de pouvoir revenir si nécessaire à l'organisation antérieure** pour éviter des échecs préjudiciables aux salariés. Notre sentiment est donc qu'il faut **un accord progressif, commencer sur des durées raisonnables ne dépassant pas 2 à 3 jours maximum par semaine sauf dérogation exceptionnelle.** Enfin, les rythmes doivent être adaptés aux métiers et situations de chacun. Afin de mieux vous représenter lors de la négociation de cet accord, **nous vous invitons à répondre en ligne à un questionnaire confidentiel sur le sujet. Votre participation est un élément essentiel pour que nous représentions le plus fidèlement possible vos aspirations** lors des négociations à venir.

LIEN VERS L'ENQUÊTE MY TELETRAVAIL

<https://fr.surveymonkey.com/r/NFRYJG9>

PARTICIPEZ NOMBREUX : CELA VOUS CONCERNE MÊME SI VOUS NE PARTAGEZ PAS TOUTES NOS IDEES !

Ce questionnaire anonyme de moins de 15 questions est inspiré de questionnaires utilisés lors de la mise en place d'accords de télétravail dans différentes grandes organisations. Le traitement des réponses est effectué automatiquement par le site Survey Monkey, spécialisé dans les sondages en ligne, et aucune base de données individualisée ne sera conservée dans le cadre du **respect de la vie privée et des données personnelles.**

Merci pour votre participation !

Les prix ORANGE



Difficile d'en trouver ce mois-ci malgré tous nos efforts d'investigation !



Nous lançons donc un appel désespéré à nos lecteurs pour nous signaler désormais aussi les points positifs, car il y en a sûrement.

Les prix CITRON



La planification des NAO

Les reports incessants de date ne permettent pas un dialogue social serein et perturbent les agendas. Nous souhaitons une planification des réunions recalée réaliste et concertée avec l'ensemble des délégations syndicales.

Le temps imparti aux réunions de CE

Les ordres du jour sont trop longs pour être traités sérieusement en 2h00 alors même que l'essentiel des informations est souvent apporté en séance sans possibilité d'analyse et de réflexion pour émettre un avis éclairé. Devant ce problème récurrent et crispant pour tous, **nous préconisons des réunions préparatoires systématiques afin de traiter les sujets techniques en amont des réunions de CE**

L'absence de transparence des fiches de paie EN Services sur les heures sup.

Au-delà de la dénonciation des usages, les techniciens n'ont plus le détail du calcul des heures sup depuis la mise en place de Smart RH. Et toujours pas de réponse claire sur le calcul dans le cas des semaines courtes (jours fériés, RTT, congés...)

BREVES

Organisation ou désorganisation ?

Nous n'avons bien entendu pas la prétention de représenter l'opinion générale de l'ensemble des salariés dans l'ensemble des services mais nous sommes frappés en cette rentrée 2016 de l'absence de cohérence de l'organisation perçue par de plus en plus de salariés dans de plus en plus de services.

Différentes hypothèses peuvent bien sûr expliquer cette perception :

- Les salariés sont plus nombreux à nous faire part des problèmes d'organisation qu'ils constatent. D'une certaine manière la parole se libère et c'est très positif.
- Le Comité de Direction a été largement renouvelé ces dernières années et il est logique que de nouvelles personnes impulsent de nouvelles pratiques et de nouvelles organisations
- La communication effectuée sur ces changements est soit insuffisante soit n'entraîne pas l'adhésion au niveau individuel. Le culte du secret et l'organisation en silos prédominent toujours malgré les efforts notables de la DG en terme de communication.
- Etc...

Ceci posé, des organisations inadaptées et des mauvaises répartitions de charge de travail nous sont signalées en permanence avec des exemples très factuels de mauvaise utilisation des ressources internes en parallèle d'externalisations parfois chères et inefficaces pour certaines d'entre elles. Les ressources humaines internes semblent d'ailleurs souvent méconnues, insuffisamment reconnues et souvent sous-utilisées sans parler des affectations à contre-emploi. Par ailleurs, des fonctions telles que la Qualité ou l'Audit interne dépendent d'une Direction au lieu d'être indépendantes et transverses etc etc...

Burn out, Bore out et Turnover constituent actuellement 3 écueils vers lequel le navire EDF EN navigue à vue sans se préoccuper suffisamment d'adapter sa route en concertation avec les salariés, en privilégiant leur développement professionnel par le biais de parcours professionnels motivants, seul gage d'arriver à bon port tous ensemble.

Expertise sur les orientations stratégiques

Comme prévu, l'expert SECAFI désigné par le CE a présenté son rapport sur les orientations stratégiques d'EDF EN lors du CE du 18 Octobre dernier. Le vote des élus sur le document de la Direction a été défavorable avec 5 votes défavorables et un vote favorable sans pouvoir toutefois exprimer les raisons de leur avis faute de temps imparti au CE (cf le prix Citron sur l'organisation des réunions de CE).

Néanmoins, comme prévu par la loi Rebsamen et avec l'accord du Directeur Délégué Bruno Fyot, quelque peu réticent au départ, vos élus du CE travaillent sur des propositions alternatives d'orientations stratégiques qui seront présentées à la réunion de CE du 14 Décembre puis au Conseil d'Administration de Février 2017. Dossier à suivre.

My Question EDF EN

Vous venez de répondre à l'enquête My EDF. Comme vous l'ignorez peut-être, chaque filiale du Groupe EDF peut profiter de cette grande enquête pour ajouter une question spécifique. Le Comité d'Entreprise avait été sollicité pour suggérer une question et avait proposé la question suivante :

Comprenez-vous que les salariés EDF EN soient soumis à la Convention Collective Syntec alors qu'EDF EN est filiale à 100% d'EDF et que sa mission principale est la production d'électricité renouvelable ?

La Direction a invoqué des problèmes de pédagogie et d'interprétation pour finalement retenir une question sur la RSE (sic)

Il nous paraît intéressant de vous donner l'opportunité d'exprimer votre avis via un sondage anonyme ouvert à tous les salariés de l'UES.

Lien vers le sondage My Question EDF EN

<https://fr.surveymonkey.com/r/NGPF63X>

Le traitement des réponses est effectué automatiquement par le site Survey Monkey, spécialisé dans les sondages en ligne, et aucune base de données individualisée ne sera conservée dans le cadre du **respect de la vie privée et des données personnelles**.

LA PAROLE EST A VOUS

Cette newsletter est la vôtre et nous souhaitons adresser les sujets qui vous préoccupent au quotidien ou sur lesquels vous souhaitez un éclairage différent . Nous vous proposons de nous faire un retour par mail adressé à l'équipe CGT en indiquant les sujets que vous souhaiteriez voire aborder en priorité dans les prochains mois dans nos dossiers

LIENS ET CONTACTS UTILES

Site Web CGT <http://toursedfladefense.reference-syndicale.fr/> *espace EDF EN*

Site du CE <http://www.ce-ues-edf-en.com/> : *informations du CE et PV des réunions des instances*

Adresses mail utiles :

CE : CE@edf-en.com

CHSCT Activités Maritimes: chsct.activites-maritimes@edf-en.com

CHSCT Support&Développement: chsct.support-developpement@edf-en.com

CHSCT O&M: chsct.O&M@edf-en.com

CGT EDF EN (confidentiel) : cgt.edfen.ues@gmail.com



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.

Des suggestions ou des commentaires sur le contenu de nos newsletters : n'hésitez pas à nous écrire.

Manuella BOUBOUNE

Délégué Syndicale EDF EN (DS)
Elue titulaire CE

Secrétaire CHSCT Support et Développement
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

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