

SOMMAIRE NUMERO 4

EDITO p 1	PRIX ORANGE / PRIX CITRON p 5
DOSSIER NAO 2017 p 2/4	BREVES p 6/7
-LE CALENDRIER DE NEGOCIATION 2017	- LES 3 ENTRETIENS EN 2017
-FOCUS NEGOCIATION REMUNERATION	- BUGS SMART RH – DEMATERIALISATION
-PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE	- ON EN PARLE AU COMITE DE GROUPE France
- RESULTATS ENQUETE TELETRAVAIL	-MY QUESTION EDF EN
	CONTACTS ET LIENS UTILES p 7/8

EDITO : MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Les enquêtes sur le télétravail et sur le statut Syntec ont rencontré un succès qui dépassait toutes nos attentes avec plus de 600 réponses en global. Nous vous remercions donc chaleureusement pour votre participation et la richesse de vos commentaires et suggestions. **Ces sondages auprès des salariés constitueront désormais un axe essentiel pour bâtir nos propositions.**

Autre sujet d'actualité, les négociations annuelles obligatoires 2017 ont démarré début Décembre avec les premiers échanges sur les rémunérations. **Ces NAO 2017 font l'objet de notre dossier principal.** Premier constat qui ne fait d'ailleurs qu'illustrer la tendance des trois dernières années : l'augmentation réelle pratiquée l'année dernière (2,67%) a été inférieure à la moyenne de celles pratiquées par l'ensemble des entreprises (2,7%). Après la disparition de la participation légale et d'une prime exceptionnelle de compensation, l'entreprise joue donc désormais en seconde division. **Nous aurons donc à cœur de défendre un retour à une politique salariale dynamique.** Pour ceux qui n'auraient pas bien compris le titre de l'édito, nous faisons référence aux sondages et non au concept de participation aux fruits de l'entreprise, qui brille par son absence.

Sur les sujets de santé sécurité et qualité de vie au travail, on constate aussi les effets du dogme de cost-killing appliqué tous azimuts et sans discernement : absence de moyens accordés aux CHSCT malgré des résolutions adoptées par vos élus, baisse du budget de formation etc...

Concernant les orientations stratégiques, **les élus du CE ont transmis collectivement la semaine dernière leur avis et leurs propositions pour construire un projet stratégique ambitieux et porteur de sens pour l'ensemble des collaborateurs.** Cet avis sera présenté au CE du 20 décembre puis au Conseil d'Administration de Février 2017, ce dernier devant y apporter une réponse écrite motivée. Autre point de satisfaction, **les élus CGT du Comité de Groupe France et du Comité Européen portent désormais au plus haut niveau les intérêts des salariés du pôle renouvelables (hydraulique et EDF EN).** Sur le plan des relations sociales, la transition énergétique est donc bien marche chez EDF comme en témoigne la déclaration jointe de la CGT au Comité de Groupe France. **Dernier point : la CGT demeure une fois encore et de loin le premier syndicat du Groupe EDF avec 34% de votes aux dernières élections n'en déplaise aux Cassandre qui prévoient sa dégringolade. Caramba, encore raté !** comme disait l'ancien Président Proglio...

Nous vous souhaitons à tous d'excellentes fêtes et une année 2017 pleine de bonheur, de santé et de réussite!

L'équipe CGT EDF EN

DOSSIER NEGOCIATION ANNUELLES 2017

CONTENU ET CALENDRIER DE NEGOCIATIONS 2017



Les négociations annuelles 2017 se sont ouvertes début Décembre. Rappelons tout d'abord que **ces négociations sont menées par les organisations syndicales représentatives, seules habilitées à signer des accords d'entreprises.**

Elles sont organisées en 3 blocs :

- **Bloc 1 : rémunération , temps de travail et valeur ajoutée**
 - Salaires : Décembre 2016 et Janvier 2017
 - Télétravail : Février et Mars 2017
 - Compte épargne temps et heures supplémentaires O&M : Février et Mars 2017
 - Valeur ajoutée : intéressement et participation : Mars et Avril 2017
- **Bloc 2 : Egalité professionnelle et qualité de vie au travail**
 - Egalité professionnelle : Avril et Mai 2017
 - Handicap : Mars et Avril 2017
 - Droit d'expression : Mai 2017
 - Frais de santé/Prévoyance : Septembre 2017
- **Bloc 3 : GPEC (gestion prévisionnelle emplois et compétences)**
 - GPEC : suivi de l'accord triennal signé en Juin 2016

Il est important de noter que ce calendrier est indicatif car il dépend du déroulement des négociations. Il est généralement revu en cours d'année pour s'adapter à l'avancement réel des négociations.

A titre d'exemple, le sujet du télétravail était en effet inscrit au calendrier 2016 et la proposition initiale de la Direction était d'entamer les négociations en Mai 2017. Devant l'insistance des organisations syndicales ce sujet a été avancé à Février 2017 et des premiers échanges informels sont planifiés dès Décembre 2016.

FOCUS NEGOCIATION SALAIRES

Ces négociations sont en cours depuis début Décembre 2016. La CGT constate que:

- **l'augmentation réellement réalisée en 2016 s'élève à 2,67% promotions comprises soit en dessous de la hausse moyenne de 2,7% toutes entreprises confondues**
- les augmentations réalisées en 2016 en Ile de France ont été nettement supérieures à ce chiffre moyen sur la France
- cette évolution passable de la rémunération a entraîné **une baisse de motivation et un turnover en augmentation** en particulier semble-t-il chez les salariés ayant dépassé les 5 ans d'ancienneté (sans toutefois avoir réussi à obtenir de la Direction le détail factuel des chiffres de turnover par ancienneté)



La CGT et la CFDT ont adopté la même demande de 2,83% à comparer au chiffre de prévision de 2,3% pour la moyenne des entreprises.

Sur demande de la CGT, un détail par niveau de classification des taux d'augmentation réellement pratiqués en 2016 a rassuré vos représentants car **ces taux d'augmentation étaient en moyenne plus élevés pour les ETAM et cadres intégrés que pour les cadres autonomes et dirigeants.** Nous craignons en effet l'inverse suite à de nombreuses rumeurs finalement infondées. Le sujet des bonus, sur lequel il règne encore une certaine hétérogénéité en terme de taux à 8, 12 et 20% n'a pas été traité en détail mais **la CGT a réitéré sa revendication d'attribuer un bonus aux assistantes de Direction au statut cadre,** amplement justifié par le degré d'implication requis par ce poste.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Les montages de sociétés de projets par parcs éoliens ou photovoltaïques et de holdings intermédiaires détenant plusieurs parcs telles que par exemple EMF (Eolien Maritime France) rendent **malheureusement très improbable le versement d'une participation dans le futur.**

Contrairement à l'intéressement qui est un dispositif optionnel, la participation s'appuie en effet sur une **formule légale** qui fait intervenir le résultat fiscal. Or celui-ci est par construction structurellement négatif car les holdings EN et EN France sont des centres de coûts ne refacturant pas l'intégralité de ceux-ci aux sociétés de projet. Les résultats des projets remontent essentiellement sous formes de résultats financiers et dividendes.

Cette structure juridique par ailleurs justifiée permet par un tour de passe-passe de remonter un dividende annuel de l'ordre de 100 Meuros à EDF sans passer par la case participation.

La CGT a demandé et obtenu que le sujet d'une participation dérogatoire, prévu par la loi et non exclusif de l'intéressement, soit porté au programme des négociations.

A suivre à partir de Mars 2017.



Pour mémoire, l'expert SECAFI désigné par le CE pour les orientations stratégiques assistera aussi celui-ci sur la politique sociale et les résultats économiques et financiers.

Le sujet du partage de la valeur ajoutée entre l'entreprise (investissements), son actionnaire EDF (dividendes) et ses salariés (rémunérations) qui créent la richesse constituera un chantier important en 2017.

RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL

L'enquête sur le télétravail a rencontré un succès inespéré avec plus de 360 réponses. Au-delà du plébiscite sur le dispositif, avec de l'ordre de 90% de personnes favorables à sa mise en place, c'est la **richesse de vos commentaires** dont certains dépassaient une demi-page qui nous a vraiment impressionnés. Des propositions innovantes telles que par exemple un quota annuel de jours de Télétravail à poser en fonction des besoins ou encore la possibilité d'exercer ce télétravail dans des espaces de coworking sont autant de pistes qui vont alimenter notre réflexion avec la RH et les autres organisations syndicales.



Quelques résultats significatifs :

- 93% considèrent qu'une partie de leur activité peut s'effectuer en télétravail
- 14% le pratiquent déjà avec l'accord de leur hiérarchie
- 89% souhaitent l'expérimenter, 6 % ne savent pas et seulement 5% ne souhaitent pas
- 91% pensent que le télétravail peut leur être utile

Les résultats détaillés de l'enquête sont en pièce jointe. Merci encore à tous les participants !

Les prix ORANGE



Cartographie des métiers et organigramme sur Oxygen



Sherlock Holmes a reçu un appel émanant des RH et a constaté que l'organigramme de l'Entreprise, mis à jour mensuellement, était désormais mis en ligne sur Oxygen ce qui est effectivement une avancée appréciable.

Déplacement de l'entretien professionnel à mi-année

Les entretiens professionnels seront désormais clairement déconnectés des évaluations annuelles, comme l'a toujours demandé la CGT.

Les prix CITRON



Entraves au bon fonctionnement du CHSCT Support et développement

Les pressions exercées sur la secrétaire CGT du CHSCT Support et Développement sont inacceptables :

- Tentatives de modification des PV en ajoutant des remarques a posteriori et pressions sur les élus pour les accepter en séance
- Entrave au bon fonctionnement des inspections du CHSCT en interdisant de prévenir par mail le service inspecté
- Non fourniture des informations nécessaires pour donner un avis motivé (exemple du déménagement d'Aix)
- Etc etc...

GPEC mobilité

Il conviendrait ici d'inventer une catégorie intermédiaire, le prix pamplemousse, car si les efforts et les intentions vont dans la bonne direction, les résultats concrets se font encore attendre !

BREVES

Les 3 entretiens en 2017

Décidément, la simplification n'est pas à l'ordre du jour en ce qui concerne les cadres autonomes. Après l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel destiné à la réflexion sur le projet professionnel et la formation associée, **c'est désormais un troisième entretien qui est mis en place : l'entretien spécifique cadre autonome. Cet entretien prévu par la branche Syntec et annoncé dans l'accord sur l'aménagement du temps de travail vise en particulier à évoquer la charge de travail et les impacts sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.** Bien mené, cet entretien aux critères très subjectifs et personnels peut permettre d'améliorer l'organisation du travail et donc la qualité de vie au travail. Mis entre de mauvaises mains, il peut aussi simplement permettre à votre manager de se couvrir en cas par exemple de problèmes ultérieurs de santé liés au travail. **Si votre manager n'est pas coutumier d'un dialogue constructif, nous vous invitons à nous contacter en toute confidentialité pour partager vos problèmes de surcharges et/ou d'organisation du travail : le problème ne vient peut-être pas de vous comme il est si souvent tentant de l'affirmer, surtout pour un manager déficient !**



BUGS SMART RH – DEMATERIALISATION DES ENTRETIENS

Smart RH connaît quelques problèmes de paramétrage ce qui est classique lors de la mise en place d'un nouvel outil informatique. **Ce qui l'est moins, c'est que dans un groupe de notre taille, ces bugs durent depuis plus de 11 mois et ont entraîné des pénalités significatives de l'URSSAF ainsi que des problèmes de paie et de calculs de congés récurrents, en particulier chez les techniciens d'EDF EN Services.**



La CGT ne souhaite pas jeter d'huile sur le feu car il y a une claire intention de résoudre ces problèmes techniques de paie. Néanmoins, **le lancement précipité du projet de dématérialisation des entretiens risque lui aussi de générer des tensions lors de la campagne d'entretiens.** Bonne chance donc aux équipes de la DSI et de la RH sinon rendez-vous pour les prix Citron 2017 !

ON EN PARLE AU COMITE DE GROUPE EDF FRANCE

Le Comité de Groupe France est l'instance de dialogue social pour l'ensemble du Groupe EDF en France. Bizarrie liée à l'historique, Dalkia, ENRS ou encore Photowatt sont directement représentées au sein de cet organe alors qu'EDF EN n'y est pas encore représenté. Toutefois, et contrairement à des idées reçues, **la CGT est une organisation moderne qui s'adapte aux situations nouvelles. Elle a donc pris acte de la transition énergétique au niveau national ou encore de la mise en place d'un pôle Energies Renouvelables regroupant l'Hydraulique et EDF EN au sein d'EDF.** Fidèle à sa mission de représentation des intérêts des salariés, **la CGT s'est donc exprimée très clairement en faveur d'un renforcement des moyens et des investissements pour le secteur des renouvelables**, dans le cadre d'un service public de l'énergie. La CGT EDF en France est d'ailleurs arrivée à des conclusions très similaires à celles de notre CE qui feront l'objet d'un prochain Flash News. Nous vous laissons prendre connaissance de **la déclaration du 1er décembre dernier de la CGT, première organisation syndicale du Groupe EDF avec 34% de voix, lors du Comité de Groupe, en pièce jointe.**

MY QUESTION EDF EN

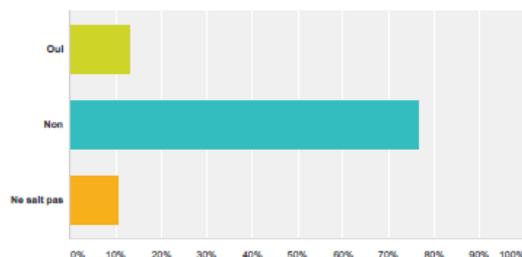
Sur 261 répondants :

- 13% comprennent le statut Syntec
- 77 % ne comprennent pas
- 10 % ne savent pas

NO COMMENT !

Q1 Comprenez-vous que les salariés EDF EN soit 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 ?

Réponses obtenues : 261 Question ignorée : 0



LIENS ET CONTACTS UTILES

Sites web :

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

Site du CE <http://www.ce-ues-edf-en.com/> : infos 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