

SOMMAIRE NUMERO 5

<p>EDITO p 1</p> <p>DOSSIER FORMATION 2017 p 2/4</p> <p>- Le CPF</p> <p>- PLAN DE FORMATION EDF EN 2017</p> <p>- ZONES D'OMBRE</p>	<p>PRIX ORANGE / PRIX CITRON p 5</p> <p>BREVES p 6/7</p> <p>- ENTRETIENS DEVALUATION</p> <p>- L'ARLESIENNE DU TELETRAVAIL</p> <p>- ENQUETE MY EDF</p> <p>- LES EXPERTS</p> <p>CONTACTS ET LIENS UTILES p 7/8</p>
--	--

EDITO : LA DIRECTION ADEPTE DE LA PROCRASTINATION ?

*Ignorer un problème
est encore le plus sûr moyen
de le résoudre.*



Dans un grand nombre de domaines concernant le dialogue social et les conditions de vie au travail, la Direction semble désormais avoir fait siens les aphorismes d'un homme politique ineffable d'entre deux guerres, Henri Queuille, père spirituel d'Edgar Faure. Appliquées au monde de l'entreprise, ses citations sont plus que jamais brûlantes d'actualité :

- Il n'est pas de problème dont une absence de solution ne finisse par venir à bout.
- le management n'est pas l'art de résoudre les problèmes, mais de faire taire ceux qui les posent.
- Les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent.

Dans ce numéro, le fil rouge de la procrastination est abondamment illustré par des exemples multiples et variés: la négociation sur le télétravail qui piétine quelque peu malgré des avancées certaines, les problèmes d'absence de sanitaires sans communication adaptée, la persistance d'une position intenable sur le décompte des heures supplémentaires des techniciens de maintenance et de conduite qui finira par aboutir à un désengagement des salariés etc...

A notre sens, la Direction joue en partie la montre pour une raison simple: elle espère profiter du renouvellement des instances de représentations du personnel cet été pour renouer avec la situation passée et le paradis perdu (à jamais ?) de certains élus béni oui-oui qui, après de molles contestations de pure forme, entérinaient systématiquement les projets présentés. Il est vrai qu'en ces temps bénis des dieux, avec une croissance à deux chiffres en France, les salariés profitaient d'un mécanisme de participation motivant et d'une rémunération plus dynamique. **Dans un contexte de marché plus tendu et avec un actionnaire aux abois et endetté (EDF SA), il est aujourd'hui plus que jamais nécessaire d'avoir une majorité d'élus responsables qui vous informent régulièrement des enjeux et constituent un véritable garde-fou en défendant vos positions et vos intérêts légitimes.**

L'équipe CGT EDF EN

DOSSIER FORMATION 2017

LE CPF Compte Personnel de Formation



Les employeurs en général et EDF EN en particulier brillent par leur silence depuis la mise en place du compte personnel de formation en 2014. Il est vrai que ce dispositif responsabilisant est désormais attaché au salarié et indépendant de l'entreprise. Remplaçant le DIF droit individuel à la formation, **il a été mis en place fin 2014 et connaît un démarrage poussif faute de communication suffisante auprès des salariés.** Il nous a donc paru indispensable de vous informer sur ce CPF, composante depuis peu du CPA (compte personnel d'activité) qui regroupe à ce jour le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

1. Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation (CPF) vous permet **d'acquérir des droits à la formation professionnelle** (heures CPF). Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui vous suit **tout au long de votre vie professionnelle** : vous pouvez décider de vous former régulièrement en les utilisant. **Vos heures CPF ne sont jamais perdues, même si vous changez de situation ou d'employeur.**

2. Comment est alimenté votre compte personnel de formation ?

Votre compte est alimenté annuellement, en fonction de votre activité salariée :

- **Salariés de droit privé**: chaque année, votre compte est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de votre(vos) employeur(s).
- **A temps complet, votre compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.**
- **A temps partiel**, les heures créditées sur votre compte sont calculées en fonction de votre temps de travail durant l'année.

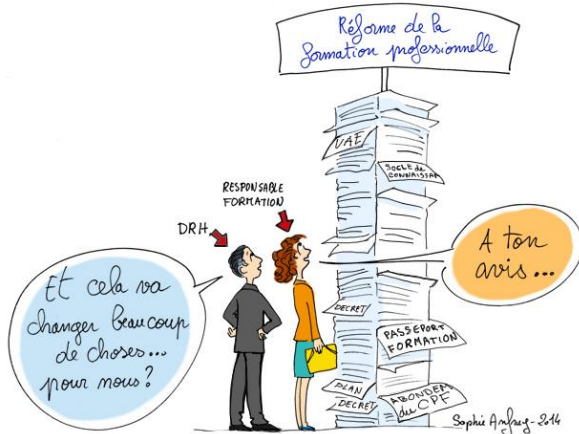
3. Comment utiliser votre compte personnel de formation ?

Connectez-vous sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr> et créez votre espace personnel. Vos heures CPF sont créditées automatiquement dans votre espace personnel sécurisé durant le 1er semestre de chaque année, sur la base des déclarations de votre(vos) employeur(s) pour l'année précédente (DADS, DSN). **EDF EN vous a communiqué début 2015 les heures de DIF dont vous disposiez au 31 décembre 2014. Vous pouvez les enregistrer dans votre compte : elles s'ajoutent à vos heures CPF et vous pouvez les utiliser jusqu'au 31/12/2020.**

LE PLAN DE FORMATION 2017

Le plan de formation 2017 a été présenté au CE. Les élus CGT au CE ont émis un avis favorable lors de la session de Décembre 2016.

1. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION



Rappelons tout d'abord qu'un accord collectif relatif aux orientations de la formation 2016-2018 a été négocié avec les OS (organisations syndicales) et signé en 2016. Selon celui-ci, **les orientations de la formation et du développement des compétences pour les années 2016 à 2018** sont :

1. La prévention des risques et la Sécurité des collaborateurs

De nouvelles actions ont été proposées, notamment la prévention des troubles musculo-squelettiques, pathologies pouvant avoir un impact sur la vie professionnelle et personnelle

2. Accompagner le développement des activités

Le renforcement des compétences professionnelles dans le domaine maritime ainsi que le développement de nouvelles filières technologiques (stockage, CSP,...) demeurent stratégiques.

3. Accroître l'efficacité opérationnelle de l'activité d'Exploitation-Maintenance

Les formations techniques et constructeurs de haut niveau nécessaires doivent être organisées pour assurer le meilleur niveau d'expertise dans le domaine.

4. Accompagner le renforcement des compétences sur de nouveaux métiers.

En France, les formations proposées doivent permettre la montée en compétences des collaborateurs en particulier dans la compréhension des nouveaux mécanismes de marché.

5. Poursuivre la stratégie de développement international

La professionnalisation des équipes en terme de pilotage de projets complexes et/ou internationaux est stratégique (PASS Manager de Projets, Certification PMP,...).

6. Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

La qualité de l'intégration des nouveaux arrivants s'inscrit dans une logique de fidélisation

7. Accompagner le développement des compétences professionnelles

- * développement des **compétences managériales** via partenariat avec EDF
- * le renforcement de la **maîtrise des langues étrangères**, notamment l'anglais.

8. Développer des outils de formation en « digital Learning »

Renforcer le déploiement des offres de formation à distance permet d'améliorer l'efficacité de la formation, tout en répondant aux attentes des collaborateurs et en optimisant les coûts.



Par ailleurs, EDF EN souhaite poursuivre **la sécurisation des parcours professionnels** par :

- le déploiement des entretiens professionnels annuels
- la mise en place de parcours de formation par filière métier
- l'accompagnement des collaborateurs «Talents» de l'entreprise.

2. PRESENTATION DES NOUVELLES ACTIONS DE FORMATION 2017

1. Le déploiement du Digital Learning

Depuis la rentrée 2016, tous les collaborateurs d'EDF Energies Nouvelles peuvent accéder à «GoFluent», plate-forme d'apprentissage de l'anglais en ligne. En 2017, en complément d'e.campusmanagers, l'outil « e.campus » sera déployé au sein de l'UES.

2. La mise à disposition du nouvel outil de suivi des formations sous SMART RH

La remontée des besoins de formations 2017 a été réalisée par les managers via l'outil SMART RH. Ainsi, ces derniers ont pu consulter en ligne le catalogue des formations et inscrire leurs collaborateurs. Le suivi des formations sera désormais géré via Smart RH.

3. Poursuite du déploiement des actions en partenariat avec EDF

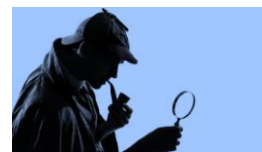
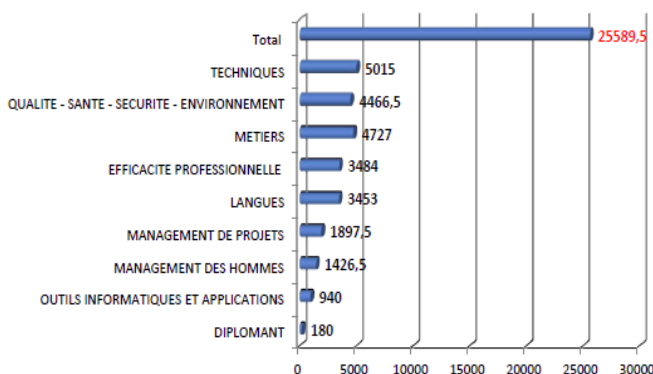
Les principaux axes de collaboration avec EDF sont les suivants :

- Développement des compétences métiers grâce aux Académies Métiers du Groupe EDF: Achats, Communication, Finance, RH, R&D (ITEch)...
- Développement des compétences managériales grâce à l'Université Groupe Management (UGM) mais également ingénierie de formation dédiée à EDF Energies Nouvelles (« Making Strategy Happen », «Electricity Market Seminar »,...)
- EDF Energies Nouvelles bénéficie des certains contrats-cadre d'EDF
- Déploiement de Digital Learning sur «ecampusmanagers » et prochainement « e.campus ».

3. Les zones d'ombre du plan de formation 2017

Pour 2017, le plan de formation prévisionnel a pour objectif de :

- Réaliser 25 590 heures de formation suivant détail (contre 27 420 heures au budget 2016)
- Investir 3.78% de la Masse Salariale Brute (contre 3,94% au budget 2016)
- Former 703 collaborateurs (contre 690 au budget 2016)



Si le chiffre global annoncé est flatteur avec **3,78% de la masse salariale**, le nombre d'heures de formation est en baisse sensible de l'ordre de 7%, les coûts pédagogiques baissent de 9%, mais étrangement la valorisation des coûts salariaux est en hausse de plus de 25% du fait d'un nouveau mode de calcul alors même que le volume d'heures baisse. Bizarre, vous avez dit bizarre...

Par ailleurs la proportion annoncée de 45% d'actions de formation catégorie 2 (développement de compétences complémentaires) nous paraît élevée par rapport à nos retours terrain et à **l'insuffisance ressentie de formations pour l'évolution professionnelle.**

Les prix ORANGE



Prix spécial pamplemousse



Les prix CITRON



RECONNAITRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



NAO sur le CET Compte Epargne Temps

De véritables avancées sont proposées par la Direction tant en termes de facilité d'alimentation qu'en termes d'utilisation plus flexible. Nous espérons donc aboutir à un accord très prochainement dont nous vous livrerons les détails dans une prochaine News.

NAO sur le télétravail (malgré les retards)

Bien qu'hésitante sur le processus de négociation (cf brève sur la procrastination), la Direction est ouverte à des avancées significatives sur le sujet: le dispositif pourrait concerner les ETAM et les cadres (réservé aux cadres chez EDF) et il pourrait inclure des innovations par rapport à l'accord cadre EDF. A suivre avec attention.

LES SANITAIRES FANTÔMES



Deux demi-journées sans sanitaires et une communication déficiente aux salariés le lundi à mi-journée. Les 2 CHSCT Support&Développement et Activités Maritimes ont demandé une réunion commune exceptionnelle pour analyser le RETEX ou REX et proposer des améliorations. A suivre.

AUTISME SUR LE MODE DE CALCUL DES HEURES SUP. CHEZ EN SERVICES

Non contente d'avoir dénoncé les usages de calcul des heures supplémentaires en passant de la journée à la semaine pour les techniciens de maintenance et de la semaine au cycle de 7 semaines à la conduite, **le mode de calcul utilisé en cas de semaine courte (RTT, congés, jour férié) ou de prise de congés durant le cycle de 7 semaines devient très défavorable aux salariés** et contraire à tous les usages des sociétés de travaux et de maintenance. Nous invitons aimablement la Direction à ne pas s'enfermer dans cette voie régressive et démotivante pour les techniciens.

BREVES

ENTRETIEN DEVALUATION OU ENTRETIEN D'EVALUATION ?



Nous avons d'ores et déjà quelques retours ponctuels inquiétants sur le déroulement de la campagne d'entretiens annuels 2017. **Il paraîtrait que dans certains services, cette campagne tient plus de la corvée obligatoire et de la figure imposée que d'un exercice profitable de management...** Plus grave, certains salariés se sont sentis dévalués et mis sous pression lors de ces entretiens. Que ceux qui ont eu à subir des entretiens au déroulement anormal n'hésitent pas à se rapprocher de nous. **D'autres salariés s'interrogent sur le moment propice pour faire connaître leur souhait d'augmentation et de bonus avant le retour du manager sur ce point. Certains retours se sont faits en 2016 au détour d'un couloir voire sur un post-it anonyme. Ces pratiques ne laissent pas de nous étonner par leur caractère cavalier et irrespectueux.** Nous vous consulterons en outre le mois prochain collectivement via un sondage pour quantifier précisément ces situations anormales.

L'ARLESIENNE DU TELETRAVAIL : UN EXEMPLE DE PROCRASTINATION

(Précision importante: le sujet, consensuel, devrait néanmoins aboutir rapidement car la bonne volonté de tous les acteurs est perceptible cf notre prix ORANGE...)



Rappelons tout d'abord les épisodes précédents du feuilleton à rallonge de la mise en place du télétravail chez EDF EN :

- Le sujet qui correspond à une véritable attente est inscrit au calendrier des NAO 2016
- Non traité en 2016, la Direction propose de le négocier en Mai 2017
- Devant l'insistance des OS (CGT et CFTD), le sujet est avancé au premier trimestre avec un objectif de signature d'un accord en Mars
- Dès les premières réunions, la Direction propose une expérimentation qui serait préalable à la signature d'un accord de généralisation à l'automne (Tiens Tiens après les élections des représentants du personnel...).

La CGT est d'accord avec le principe d'une expérimentation qui paraît indispensable à tous mais elle souhaite dès Mars signer un accord qui englobe une phase d'expérimentation et qui prévoit les grands objectifs et principes du déploiement ultérieur avec une révision à l'automne.

MY EDF : LE DIABLE EST DANS LES DETAILS

Comme beaucoup d'entre vous nous avons été surpris des résultats globaux de l'enquête My EDF qui nous ont été présentés. Ils sont en effet au premier abord étonnamment bons par rapport au ressenti de nombre de collaborateurs que nous croisons dans les différents services. Cependant, là encore, le diable se niche dans les détails :

-**La moyenne peut cacher des écart-types considérables** et étrangement la Direction n'a pas voulu nous donner les résultats d'enquêtes par unité (disponibles pour unités > 10 p). Cependant, dans certains services, le tableau est beaucoup moins idyllique que celui présenté au niveau de l'UES. **Nous invitons donc les managers qui disposent des résultats d'enquêtes à nous les communiquer pour éviter toute rumeur concernant leur service ou direction!**

- **la martingale du turnover abondamment décrite dans le dernier Flash News permet d'augmenter les taux de satisfaction** car les jeunes recrutés sont naturellement enthousiastes et les plus démotivés sont partis et n'ont pas pu s'exprimer au travers de cette enquête.

-**dernier artifice : les choix de communication lors des restitutions et la sélection des indicateurs présentés** introduisent un biais certain en se concentrant essentiellement sur les bons indicateurs et en obérant partiellement les mauvais. La comparaison quasi-systématique au Groupe EDF à l'avantage d'EDF EN obère trop souvent la comparaison nettement moins flatteuse avec les entreprises du secteur (réseau RED..)

Comme le fait dire Audiard à Gabin, « je ne connais rien de plus contestable que les chiffres, sauf peut-être les prévisions économiques ».

LES EXPERTS

Pour mémoire, le CE a désigné l'été dernier un cabinet d'expertise pour les 3 sujets prévus par la loi Rebsamen:

- les orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi en 2016
- la situation économique et financière en 2017
- la politique sociale en 2017

Sur le premier point, le rapport d'expertise finalisé à l'automne a permis au CE d'établir des propositions alternatives sur les orientations stratégiques présentées par la Direction. Le retour du Conseil d'Administration de Février 2017 sur les propositions du CE en matière d'orientations stratégiques est à l'ordre du jour du CE du 24 Mars 2017. **Nous avons prévu une Flashnews monothématique sur le sujet début Avril pour vous tenir au courant de l'ensemble du processus.**

Sur les deux autres expertises, nous avons eu une réunion de calage avec la Direction pour que **les deux autres rapports d'expertise soient réalisés au printemps 2017 et nous permettent démettre un avis motivé avant le renouvellement des instances.** Il semblerait à ce stade que la Direction ne veuille pas tenir des entretiens avec l'expert pour expliciter la politique sociale, économique et financière. C'est pourtant l'usage de cette pratique qui contribue à la valeur ajoutée des expertises mandatées par les CE et qui témoigne d'un dialogue social constructif.

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/> : infos du CE et PV des réunions des instances

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