

SOMMAIRE

DOSSIER REMUNERATIONS

Top Ten -Salaires de base
Rémunérations globales

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

CE, Assurances, GA, Télétravail

BREVES

Temps travail maintenance
Avenant cadres autonomes
Expertise sociale

APPEL FINAL LISTE CE-DP

AVEC NOUS, C'EST VOUS QUI FIXEZ LE CAP !

DIALOGUE SOCIAL : PEUT MIEUX FAIRE



Force est de constater qu'il existe encore des marges de progrès conséquentes ainsi qu'en témoignent les contre-exemples récents suivants : envoi à domicile de l'ensemble des cadres autonomes d'un **avenant au contrat de travail** sans aucune information préalable, **choix opaque des participants à l'expérimentation télétravail**, **sortie brutale et précipitée d'un salarié démissionnaire à la Gestion d'Actifs** sur la base de simples présomptions, **situation ubuesque du service Assurances** malgré des dysfonctionnements connus dès 2014,

Dans cette période de transition pas seulement énergétique, vous avez plus que jamais besoin de représentants du personnel qui défendent vos intérêts ici et maintenant. **Notre présence à tous les niveaux de dialogue** (CE-DP-CHSCT mais aussi NAO, CA et maintenant CEE Comité d'Entreprise Européen EDF) sont votre meilleure garantie. Les élections à venir des représentants CE et DP vont vous donner la parole pour 4 ans. **Faites le bon choix, fixez le cap avec nous** et nous continuerons à :

- **vous consulter** systématiquement via des sondages, des échanges spécifiques et une présence permanente sur le terrain
- **vous informer** de manière indépendante et sans concessions (cf notre dossier sur les rémunérations permettant de mieux vous situer sur ce sujet trop souvent tabou et opaque)
- **analyser** la stratégie, la politique sociale et la politique économique et financière de l'entreprise et surtout leurs conséquences en termes d'emploi et d'organisation...
- **défendre vos intérêts** sur des sujets qui vous touchent au quotidien tels que la rémunération, le temps de travail, le télétravail, l'égalité hommes-femmes, la promotion interne ...

Bonne lecture !

L'équipe CGT EDF EN

DOSSIER REMUNERATIONS

LES 10 PLUS GROSSES REMUNERATIONS d'EDF EN

Pour fixer un premier ordre de grandeur, nous vous joignons le rapport KPMG concernant les 10 plus grosses rémunérations d'EDF EN. Celles-ci s'élevaient pour l'année 2016 à un **montant total de 2 765 444,76 euros soit une rémunération moyenne annuelle proche de 280 000 euros** ce qui n'est pas si mal! On est bien sûr loin des salaires du CAC 40 dont EDF est sorti et EDF EN reste somme toute une filiale de 3000 salariés d'un groupe public.

LES SALAIRES DE BASE MOYENS HORS BONUS/PRIMES DANS L'UES

Source bilan social UES données 2016 hors cadres dirigeants



Les 3 tableaux à suivre ne concernent que le salaire de base annuel hors bonus, primes, gratifications, astreintes, etc... Les postes occupés à un niveau de classification Syntec donné présentent une grande variabilité en termes de responsabilité et d'expertise. Par ailleurs l'âge et l'ancienneté peuvent aussi expliquer la variabilité très importante des salaires.

Salaire médian : la moitié de la population a un salaire inférieur à ce salaire

L'effectif concerné est **l'effectif permanent (CDI présents tout 2016) hors cadres dirigeants**

	Classification	Total				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
ETAM	Ind.2.1 Coeff.275	11	22 880	24 800	24 607	28 573
	Ind.2.2 Coeff.310	23	21 969	25 709	26 305	30 900
	Ind.2.3 Coeff.355	54	23 506	28 102	28 336	32 770
	Ind.3.1 Coeff.400	24	25 200	30 001	30 914	43 950
AGENT DE MAITRISE	Ind.3.2 Coeff.450	37	28 200	33 000	33 631	41 031
	Ind.3.3 Coeff.500	6	35 828	38 223	40 189	47 322
CADRE	Ind.1.2 Coeff.100	33	31 290	39 800	39 422	46 260
	Ind.2.1 Coeff.105	11	31 000	39 000	38 521	41 600
	Ind.2.1 Coeff.115	28	31 080	38 350	41 165	67 600
	Ind.2.2 Coeff.130	126	32 595	42 550	42 930	65 943
	Ind.2.3 Coeff.150	106	37 000	51 706	52 976	78 335
CADRE AUTONOME	Ind.3.1 Coeff.170	101	49 300	67 640	71 507	118 490
	Ind.3.2 Coeff.210	30	69 360	97 052	99 091	150 000
	Ind.3.3 Coeff.270	7	122 000	135 000	135 447	147 175
Total		597	21 969	43 100	49 712	150 000

SALAIRES DE BASE ANNUEL HOMMES FEMMES HORS BONUS ET PRIMES

Le salaire de base annuel en euros comprend la partie fixe mensuelle ainsi que le 13^{ème} mois
 Les chiffres ne sont pas communiqués pour un effectif inférieur à 5

	Classification	Hommes				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
ETAM	Ind.2.1 Coeff.275	2	NC	NC	NC	NC
	Ind.2.2 Coeff.310	19	21 969	25 511	25 878	30 900
	Ind.2.3 Coeff.355	48	23 506	28 305	28 345	32 770
	Ind.3.1 Coeff.400	16	26 699	29 896	30 161	33 874
AGENT DE MAITRISE	Ind.3.2 Coeff.450	28	29 000	32 894	33 575	41 031
	Ind.3.3 Coeff.500	3	NC	NC	NC	NC
CADRE	Ind.1.2 Coeff.100	18	31 290	39 850	39 393	45 000
	Ind.2.1 Coeff.105	7	37 700	39 500	39 687	41 600
	Ind.2.1 Coeff.115	13	33 948	38 300	40 222	55 000
	Ind.2.2 Coeff.130	83	32 595	42 430	42 822	65 943
	Ind.2.3 Coeff.150	65	37 000	51 830	53 121	78 335
CADRE AUTONOME	Ind.3.1 Coeff.170	68	49 300	67 363	71 578	113 680
	Ind.3.2 Coeff.210	26	69 360	97 052	97 827	150 000
	Ind.3.3 Coeff.270	6	122 000	135 675	135 644	147 175
Total		402	21 969	42 965	50 216	150 000

	Classification	Femmes				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
ETAM	Ind.2.1 Coeff.275	9	22 880	24 800	24 282	25 500
	Ind.2.2 Coeff.310	4	NC	NC	NC	NC
	Ind.2.3 Coeff.355	6	23 552	27 616	28 261	32 000
	Ind.3.1 Coeff.400	8	25 200	31 825	32 419	43 950
AGENT DE MAITRISE	Ind.3.2 Coeff.450	9	28 200	33 735	33 805	38 971
	Ind.3.3 Coeff.500	3	NC	NC	NC	NC
CADRE	Ind.1.2 Coeff.100	15	33 000	39 500	39 458	46 260
	Ind.2.1 Coeff.105	4	NC	NC	NC	NC
	Ind.2.1 Coeff.115	15	31 080	40 340	41 982	67 600
	Ind.2.2 Coeff.130	43	32 828	42 600	43 137	57 000
	Ind.2.3 Coeff.150	41	37 600	51 581	52 747	71 076
CADRE AUTONOME	Ind.3.1 Coeff.170	33	49 900	69 000	71 359	118 490
	Ind.3.2 Coeff.210	4	NC	NC	NC	NC
	Ind.3.3 Coeff.270	1	NC	NC	NC	NC
Total		195	22 880	43 700	48 673	143 724

LES PARTIES VARIABLES ET REMUNERATIONS GLOBALES DE L'UES

Les primes comprennent bonus, prime exceptionnelle, prime d'astreinte, prime de vacances, prime ILT, prime de nuit en mer, prime de mobilité, prime d'installation, prime de déplacement. (Hors prime de 13e mois qui est incluse dans le salaire)

PART DES PRIMES DANS DECLARATIONS DE SALAIRES ANNUELS Hors cadres dirigeants



Catégorie	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Employés	10%	4%	9%
Agents de maîtrise	8%	4%	7%
Cadres intégrés	10%	9%	10%
Cadres autonomes	22%	22%	22%
Total	15%	13%	14%

GRILLE DE REMUNERATIONS GLOBALES DANS L'UES Hors cadres dirigeants

		Nombre de salariés			% rapporté à l'effectif		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
20 000 € à 30 000 €	2016	8	16	24	2%	8%	4%
30 000 € à 40 000 €	2016	89	44	133	22%	23%	22%
40 000 € à 50 000 €	2016	113	51	164	28%	26%	27%
50 000 € à 60 000 €	2016	60	27	87	15%	14%	15%
60 000 € à 70 000 €	2016	39	20	59	10%	10%	10%
70 000 € à 80 000 €	2016	26	14	40	6%	7%	7%
80 000 € à 90 000 €	2016	11	8	19	3%	4%	3%
90 000 € à 100 000 €	2016	7	6	13	2%	3%	2%
100 000 € et plus	2016	49	9	58	12%	5%	10%
Total	2016	402	195	597	100%	100%	100%

NOTA BENE: pour les lecteurs intéressés le bilan social complet de l'UES est en PJ

PRIX ORANGE / PRIX CITRON**Les prix ORANGE****Présentations des dossiers aux 2 derniers CE**

Les dernières présentations très professionnelles réalisées par les intervenants en charge directement des dossiers a été très appréciée par les membres du CE en général et par la CGT en particulier. Nous faisons référence à l'équipe des fusions-acquisitions pour Futuren et un autre dossier en cours, à Sébastien Baholet pour les comptes consolidés ou encore Laurent Bonnard de la DRH pour les bilans sociaux...

Les prix CITRON**UBU au service Assurances**

Malgré des dysfonctionnements connus depuis 2014, des alertes répétées du CHSCT concerné et une expertise sur les risques RPS avérés, le management a laissé pourrir la situation et les ¾ de l'équipe sont en arrêt. Cerise sur le gâteau, la Secrétaire Générale dont dépend le service n'a pas jugé bon d'être présente et de donner sa vision en CHSCT extraordinaire. Lueur d'espoir, la DRH et le Directeur Délégué Bruno Fyot ont apparemment pers la mesure de l'ampleur du problème, tardivement mais mieux vaut tard que jamais !

Drôle de sortie à la GA

Une variante inédite dans la défiance affichée envers les salariés a été expérimentée au mois de Mai à la GA. Un salarié démissionnaire qui avait eu le front de demander à négocier une rupture conventionnelle s'est vu sommer de quitter les lieux dans la journée, sous prétexte de suspicion de faute professionnelle. La CGT dénonce ces méthodes brutales qui n'ont pas manqué de choquer le reste de l'équipe compte tenu de l'ancienneté et de l'honnêteté du salarié concerné.

Expérimentation télétravail : un choix opaque

Si nous nous réjouissons du démarrage en juin de l'expérimentation sur le télétravail, nous déplorons en revanche le caractère opaque de la sélection des candidats sans prise en compte suffisante des priorités.

BREVES

MAINTENANCE : LA CGT MAINTIENT LE CAP !

Nous avons finalement signé l'avenant sur l'accord temps de travail concernant les salariés technicien de maintenance, de contrôle d'accès et de conduite après avoir néanmoins hésité pour les raisons suivantes :

- La CGT n'avait pas signé l'accord de base de 2014 qui ouvrait la voie à la dénonciation des usages. La suite nous a malheureusement donné raison avec le changement de décompte des heures sup des techniciens de maintenance (en revenant à la loi commune de décompte à la semaine) ainsi que la tentative de changement du décompte des techniciens de conduite (en essayant de passer à un calcul sur un cycle de 7 semaines)
- L'accord proposé après quelques mois de désaccord et de discussions animées permet néanmoins d'endiguer ce souhait de diminution de la rémunération des heures sup

Il faut cependant rester vigilant car en l'absence du véritable contrepouvoir que seuls représentent vraiment les élus CGT la tentation de revenir sur les acquis demeurera grande surtout avec la nouvelle loi Travail en préparation pour l'automne.

MINI-MARE : LE BOOMERANG DU REFERENDUM RTE SUR LA MAINTENANCE

<https://www.lesechos.fr/industrie-services/energie-environnement/0211931351865-loi-travail-les-salaries-de-rte-rejettent-le-referendum-dentreprise-2076463.php>



L'exemple de RTE est édifiant et démontre la volonté de passer outre les syndicats majoritaires (en l'occurrence la CGT chez RTE) en utilisant la voie du référendum permise par la loi El Khomry. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le résultat n'a pas vraiment été à la hauteur des espérances de la Direction ...

« La CFDT et la CFE-CGC avaient sollicité un vote des salariés sur un accord rejeté par la CGT, syndicat majoritaire. Ils ont choisi, et ils ont massivement dit non. A 70,8 %, les salariés de la Direction maintenance de RTE ont rejeté par référendum l'accord d'entreprise déjà contesté par la CGT, le syndicat majoritaire, mais sur lequel la CFDT et la CFE-CGC, représentant plus de 30 % des salariés, avaient demandé un vote direct ... »

UN AVENANT CADRE AUTONOME PAS TRES AVENANT !

On dit de quelqu'un d'aimable qu'il est avenant. **La forme cavalière employée pour envoyer à domicile un avenant au contrat de travail rétroactif à Janvier 2015 sans aucune information préalable montre que la qualité des relations sociales est encore largement perfectible dans l'UES.** Si les avenants individuels que nous avons examinés ne posent aucun problème et constituent une simple régularisation des accords et de la réglementation sur le temps de travail de toute façon applicables de droit, **vérifiez néanmoins qu'aucune clause nouvelle n'a été introduite dans votre avenant avant de signer**, concernant par exemple la mobilité géographique ou tout autre sujet non lié au temps de travail. **Derniers points cocasses:** des cadres nouveaux dans l'entreprise ou récemment promus ont reçu cet avenant rétroactif à 2015 alors qu'ils n'étaient pas présents ou pas encore cadres autonomes à cette date (Comprenez qui pourra !)

EXPERTISE SOCIALE : PRINCIPALES CONCLUSIONS

Source : rapport provisoire SECAFI, expert mandaté par le CE, présenté le 18 Mai

Systeme de rémunération:

- en 2016, les salaires des sortants sont nettement plus élevés (50 k€) que ceux des nouveaux entrants (42k€) traduisant une **maîtrise de la masse salariale par le turnover**
- 2/3 des salariés ont un salaire inférieur à 50 k€
- **une forte hétérogénéité des augmentations pour les cadres**, notamment autonomes
- **un système d'augmentation inégalitaire en valeur au détriment des ETAM**
- égalité professionnelle : **une sous représentation des femmes et un écart significatif de salaires en défaveur des femmes au sein de la population des cadres autonomes**

Politique de l'emploi:

- **une relative stabilité voire recul des effectifs** qui interroge pour certaines directions (Business Dev, Direction Internationale, Ingénierie O&M)
- **des taux de sortie globalement significatifs et un taux de démissions CDI élevé à 6,8%**
- **Un turn-over important sur 2014-2016** en particulier à Aix en Provence, Colombiers et certaines directions : Direction Financière, Industrie, Maintenance, Développement, DSI
- **Un taux de précarité (CDD) en amélioration hormis pour le Développement terrestre**
- **Absentéisme maladie : globalement correct** hormis pour Nantes, Colombiers et certaines directions: International, Com, DRH, Achats Tertiaires, Juridique, Développement

Politique de formation :

- **Un effort financier d'un très bon niveau mais les actions de développement des compétences restent minoritaires**
- **Un fort taux d'accès à la formation** ...mais une durée moyenne globale des stages plutôt faible
- **Des écarts de taux d'accès à la formation globalement en défaveur des femmes** par contre relativement équilibrés selon les catégories ETAM et Cadres
- **indicateurs insuffisants sur les résultats obtenus**, les efforts par catégories fines, etc...
- **pas de lien clair avec une GPEC encore balbutiante et une stratégie peu quantifiée**

APPEL FINAL POUR FINALISATION DES LISTES CE-DP

La dernière session de négociation du protocole électoral a eu lieu le lundi 29 Mai et les élections sont désormais lancées. Première étape avant la campagne proprement dite, la constitution et le dépôt des listes (21 postes titulaires et 21 postes suppléants pour CE – DP Paris et DP Hors Paris

DERNIER APPEL !!!

NOUS CHERCHONS ENCORE QUELQUES CANDIDATS REPRESENTATIFS ET MOTIVES :
FEMMES CADRES PARIS ET HORS PARIS
JEUNES CADRES

Contactez nous très vite (avant le 2 juin) si vous êtes intéressés.

Si comme certains nous l'ont confié vous avez peur de ne pouvoir concilier engagement et carrière professionnels, nous rappelons une fois encore que **les élus disposent de temps pour leur mission, que leur charge de travail doit être adaptée et qu'enfin ils bénéficient d'un statut protégé garantissant leur indépendance. L'adhésion à la CGT n'est pas exigée.**

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence !

Vous serez systématiquement consultés et informés sur les sujets qui vous touchent

PHILIPPE CHARO

Secrétaire CE
Représentant CE au CA EDF EN
Récemment adhérent CGT

philippe.charo@edf-en.com



MANUELLA BOUBOUNE

Déléguée Syndicale EDF EN (DS)
Elue titulaire CE
Secrétaire CHSCT Support&Dev

manuella.bouboune@edf-en.com

01 40 90 49 63



LAURENT SMAGGHE

Représentant syndical auprès
du CE (RS)
Secrétaire CHSCT EMR
Membre CEE groupe EDF

laurent.smagghe@edf-en.com

06 65 24 23 15



Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à laurent.smagghe@edf-en.com