

30 Janvier 2018

L'EQUIPE CGT VOUS PRESENTE SES MEILLEURS VŒUX POUR 2018!

Tout d'abord, nous vous souhaitons à toutes et à tous nos meilleurs vœux pour une excellente année 2018 sur tous les plans!

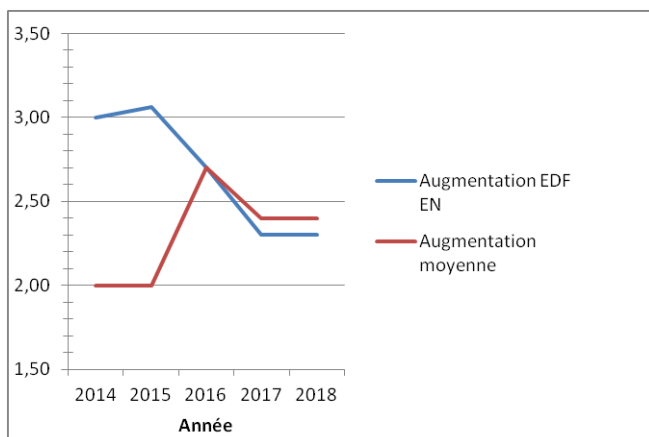
En ce qui concerne le dialogue social, nous constatons d'ores et déjà les premiers effets de la récente réforme dite des ordonnances loi Travail qui a diminué les obligations de négociation tant en nombre de sujets et en contenu qu'en fréquence de négociation. Notons d'ailleurs au passage que la direction semble vouloir s'engouffrer avec délices dans les possibilités nouvelles ouvertes par l'inversion des normes et la suprématie des accords d'entreprises sur les conventions de branche. **Lors des négociations difficiles et complexes qui se profilent en particulier sur le temps de travail, les temps de trajet et les déplacements, ainsi que sur le statut des cadres intégrés, la CGT veillera à vous informer, vous consulter et à sauvegarder vos intérêts quelle que soit votre situation dans l'entreprise : ETAM, cadre intégré ou cadre autonome.**

NAO SALAIRES : VERSION LIGHT POUR LES SALARIES !



La pseudo-négociation sur les salaires vient de se terminer. Malgré le contexte dynamique de notre secteur, des résultats financiers toujours excellents et un contexte général de forte augmentation des salaires sur le marché du travail (prévisions d'ailleurs revues constamment à la hausse du fait de tensions sur les salaires), **la direction se contente d'une très modeste enveloppe de 2,3% de la masse salariale promotions comprises idem 2017.** Alors même que l'entreprise a à faire face à un plan de développement considérable en France (cf les annonces du plan solaire), nous assistons à des fuites de compétences insuffisamment reconnues et à une diminution de l'attractivité pour attirer des profils intéressants, en particulier expérimentés. Comprenez qui pourra...

Force est de constater que depuis maintenant deux ans EDF EN est en dessous de la moyenne des grandes entreprises (voir graphique)



Source: Salary Budget Planning, Willis Towers Watson [Cliquez ici](#)

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

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



30 Janvier 2018

Les revendications non satisfaites de la CGT:

- ✓ **Prévoir une enveloppe totale dynamique de 2.8%** de la masse salariale (1 % de collectif et 1.8% d'individuel)
- ✓ **Prévoir une enveloppe significative d'augmentation collective** : 1 % pour récompenser la réussite collective et limiter les augmentations à la tête du client
- ✓ **Accorder aux ETAM et aux bas salaires** des augmentations supérieures en pourcentage
- ✓ **Séparer l'enveloppe des promotions** pour éviter des tensions dans les petits services où un salarié est promu et les autres sont mécaniquement sacrifiés
- ✓ **Assurer l'égalité hommes-femmes tant en niveau absolu qu'en évolution**
- ✓ **Attribuer un bonus aux cadres administratifs** non concernés aujourd'hui (e.g assistantes de direction des membres du CODIR)



Faites-vous votre opinion par vous-même

Lors des précédentes NAO salaires **début 2017**, aucune des organisations syndicales présentes (CFDT/CGT) n'avait signé l'accord sur les augmentations de salaires avec une proposition de 2,3% identique à celle de prévue de nouveau par la direction cette année.

L'enquête Salary Budget Planning Report réalisée par le cabinet Willis Towers Watson prévoit un taux d'augmentation moyen des salaires dans les grandes entreprises de 2.4% en 2018. Plusieurs secteurs se distinguent par des hausses de salaires supérieures à la moyenne nationale de 2,4%, tel que notre secteur des énergies renouvelables particulièrement dynamique et atypique au sein du secteur de l'énergie.

En 2018, seule la CGT a proposé à l'issue des discussions un taux supérieur à celui de 2,3% visiblement arrêté par la direction depuis le 3^{ème} trimestre 2017 lors de l'établissement des budgets 2018.

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

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



30 Janvier 2018

A titre d'exemple sur les anticipations de salaires en 2018, nous vous joignons deux articles de la presse économique en Janvier et que certains représentants n'ont apparemment pas lu avant de négocier :

[La Tribune : la rémunération des cadres devrait bondir en 2018](#)

[Le Monde : rémunérations des cadres, 2018 année de l'euphorie?](#)

« 2018 sera une nouvelle année forte pour l'Europe, assure Antoine Morgaut. Les augmentations salariales des cadres en 2018, en moyenne des secteurs, devraient finalement tourner autour de 5 % », anticipe-t-il. »

Malgré cette embellie que les media nous serinent d'ailleurs à longueur de journée, CFDT et CFE-CGC ont accepté à l'issue de la négociation le taux de 2.3% en signant l'accord sur les salaires, contrairement à l'année dernière. Comprenez qui pourra....

Nous regrettons de notre côté que la reconnaissance du travail des salariés se traduise par une enveloppe insuffisante de 2.3% totalement individuelle, inférieure à l'augmentation moyenne prévue par les grandes entreprises et dont l'attribution, théoriquement liée au résultat des évaluations, reste bien floue et arbitraire pour beaucoup d'entre nous.

Pour information, à l'issue de la négociation sur les salaires, la loi autorise l'employeur à établir un procès verbal de désaccord et à appliquer l'augmentation initialement proposée, indépendamment de la position des organisations syndicales (Ce n'est pas le cas sur d'autres thèmes de négociation qui nécessitent un accord majoritaire des organisations syndicales pour que la direction puisse mettre en œuvre ses projets).

La direction compte implicitement sur la baisse de cotisations Macron pour maquiller son austérité salariale

Reprendre d'une main ce qui a été donné par l'autre est souvent l'adage de nos dirigeants. Ainsi, lors de la négociation, la direction a évoqué les baisses de cotisations salariales, partiellement compensées par une hausse de la CSG, qui vont se traduire par une augmentation du salaire net en 2 étapes en Janvier et en Octobre 2018. **Cette mesure, qui soit dit en passant va affaiblir le système d'indemnisation chômage, n'a rien à voir avec la négociation des hausses de salaires brut et ne doit pas être le prétexte à une modération salariale injustifiée.**

CALENDRIER SOCIAL 2018

En ce qui concerne le calendrier social annuel, la direction a concocté un menu unique et light avec néanmoins un sujet plus indigeste sur le statut des cadres intégrés. Au passage, la direction n'aura donc pas mis longtemps pour s'engouffrer dans les possibilités ouvertes par l'inversion des normes et la suprématie des accords d'entreprises sur les conventions de branche. **Sur ce sujet complexe du statut des cadres intégrés, la CGT consultera les salariés, veillera dans la négociation à ce qu'un éventuel accord de forfait-jour basé sur le volontariat inclue des contreparties fortes et des garanties solides**, qu'il ne soit pas défavorable aux salariés qui en feraient le choix (?) ni d'ailleurs à ceux qui n'opteraient pas pour ce statut. Dommage que la direction ne mette pas autant d'énergie à étudier avec nous une augmentation significative de l'assiette d'intéressement, aujourd'hui fixée à hauteur de 6.5% de la masse salariale. **La direction a pour le moment refusé d'inscrire au calendrier social notre proposition de renégocier l'assiette de l'intéressement** et souhaite limiter strictement la négociation aux critères d'atteinte.

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

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



30 Janvier 2018

Notre proposition ne nous semble pas déraisonnable comme fait semblant de le penser la direction puisqu'elle a été suggérée par l'expert SECAFI, **sur la base d'un benchmark des entreprises relevant de Syntec dans lequel EDF EN arrivait en queue de peloton en terme de montant de l'assiette d'intéressement.** Pour mémoire, cet expert avait été nommé par les élus CE en juillet 2016 dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. A cette époque, la direction s'est retranchée sur sa position en prétextant que l'expert n'avait pas donné la liste nominative des entreprises qui adoptent une **assiette d'intéressement de l'ordre de 15 à 18 % annuel de la masse salariale** (et ce alors même que l'expert est soumis à la confidentialité sur l'origine des données dont il dispose comme ne peut l'ignorer la direction)

CE QUI CHANGE DANS LE MAUVAIS SENS

Nous l'avons constaté dès les premières réunions de NAO, la direction commet l'erreur de se croire en terrain conquis avec la nouvelle loi Travail et ses dispositions qui allègent les obligations de négociation. **Elle a donc apparemment décidé de mener les négociations tambour battant** en limitant le périmètre des négociations, en imposant des délais ultra-courts de réponse sur des projets d'accord, en limitant le nombre de réunions, en appauvrissant le niveau des informations transmises etc... **La CGT a réagi vigoureusement à cette approche et a d'ores et déjà obtenu des réunions supplémentaires de négociation.**

CE QUI CHANGE DANS LE BON SENS : FACILITATION DU TELETRAVAIL, C'EST A L'EMPLOYEUR DE MOTIVER SON REFUS !

A force de tergiverser sur la généralisation du télétravail (EDF EN possède le bonnet d'âne du Groupe EDF dans ce domaine), la direction est déjà en partie rattrapée par la réglementation. Rendons à Jupiter ce qui appartient à Jupiter: le télétravail est grandement facilité par la récente réforme du code du travail

[Article Les Echos du 24 Janvier 2018](#)

Extrait: « *Depuis la promulgation des ordonnances, fin Septembre, c'est un droit pour le salarié et l'employeur doit motiver tout refus* ».

Plus fort encore, si dans le texte initial il s'agissait uniquement de télétravail occasionnel, le processus de ratification en cours envisage de renforcer cette facilité d'accès (le terme occasionnel serait remis en cause dans le décret)...

Nous invitons donc tous les salariés intéressés par le télétravail à adresser d'ores et déjà une demande officielle à leur manager, en mettant en copie ou en transférant le mail à la CGT, et à nous faire part régulièrement des difficultés éventuelles rencontrées dans l'application de la réglementation

Source de droit :

3^{ème} ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail (sic !) du 31/08/2017

Titre III : Modifications des règles de recours à certaines formes particulières de travail

Chapitre 1 : Favoriser le recours au télétravail

Article 24

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

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



30 Janvier 2018

VOS CONTACTS SYNDICAUX



**Philippe
CHARO**

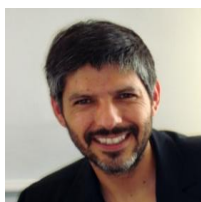


**Manuella
BOUBOUNE**



**Laurent
SMAGGHE**

VOS ELUS/RS AU COMITE D'ENTREPRISE



**Philippe
CHARO**



**Manuella
BOUBOUNE**



**Stéphane
BLAIRON**



*Delphine
DUTERTRE*



**Laurent
SMAGGHE**



**Agnès
ALAMI DRISSI**

VOS DELEGUES DU PERSONNEL HORS PARIS



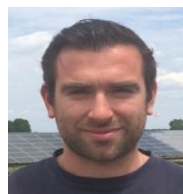
**Rémi
BREVOT**



**Agnès
ALAMI DRISSI**



**David
RODRIGUEZ**



**Thibaud
REZNY**



**Frédérique
PORTRAIT**



**Jean-René
LAFOND**

VOS DELEGUES DU PERSONNEL PARIS



**Sandra
HA VAN**



**Laurent
SMAGGHE**



**Manuella
BOUBOUNE**

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

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

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com

