

21 Mars 2018

SOMMAIRE

REGROUPEMENT SUD

COMMUNIQUÉ DE PRESSE FNME CGT

AUGMENTATIONS

NAO TELETRAVAIL

FORFAIT JOURS : CADRE DÉSINTÉGRÉ?

HÉMORRAGIE A LA DFF

REGROUPEMENT SUD : UNITÉ DES ÉLUS ET INCOMPRÉHENSION

La réunion commune du CE et des deux CHSCT Support&Développement et O&M du 7 Mars constituait la première étape du processus d'information-consultation des instances représentatives du personnel concernées par le projet de regroupement des équipes du Sud.

Cette réunion a de nouveau démontré une **unité syndicale sans failles** qui s'est traduite par :

- une déclaration commune CFDT – CFE-CGC – CGT jointe en annexe
- la nomination d'un expert pour chacun des CHSCT concernés, résolutions votées à l'unanimité jointes en annexe

L'ensemble des organisations ont exprimé leur **incompréhension du projet** de regroupement, leur **désapprobation sur la pratique de la direction** d'adresser en direct une recommandation du Comité de Direction aux salariés avant tout échange, **le caractère biaisé de l'étude** qui n'envisage pas sérieusement les possibilités du biterrois. Compte tenu **des incidences fortes en terme de santé sécurité et de qualité de vie au travail**, elles ont aussi apporté leur soutien aux expertises envisagées par les 2 CHSCT.

DERNIERE MINUTE : lu dans les media

Les élus locaux (Région Occitanie, Département de l'Hérault, Agglomération de Béziers, Communauté de Communes La Domitienne, ville de Colombiers, ville de Béziers...) semblent eux aussi unanimement rejeter le projet sous sa forme actuelle. **Les divers articles parus en fin de semaine et ce week-end soulignent unanimement l'absence de concertation et l'absence de responsabilité vis-à-vis du biterrois.**

Communiqué de Presse FNME-CGT au niveau national : [Cliquez ici](#)

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

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



21 Mars 2018

POSITION ET PROPOSITIONS DE LA CGT

En complément de la position commune exprimée lors de ce CE du 7 Mars, la CGT avait anticipé le passage en force dès le CE de Février (déclaration CGT jointe) et continue à insister sur les points suivants :

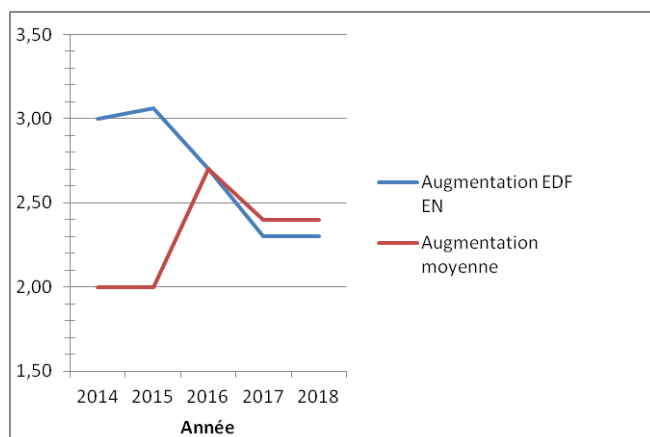
- **La responsabilité sociétale de la direction vis-à-vis du territoire** où elle a choisi de s'installer et d'investir quelques années auparavant. Partir contribuerait à la fracture territoriale en quittant un territoire dit de « plus faible attractivité » et une zone à « l'environnement dégradé » (Verbatim)
- **Doute sur l'intérêt du regroupement des équipes présenté comme une évidence.** Ne serait-ce pas une façon déguisée de diminuer les surfaces par salarié en développant les **open space**, de se débarrasser de salariés expérimentés donc finalement un peu plus chers en les remplaçant par de jeunes ingénieurs malléables recrutés sur Montpellier, en résumé de pratiquer du cost-killing ?
- **Notre scénario a priori préféré : s'abstraire du dogme du regroupement en un lieu** et créer une implantation sur Montpellier, dimensionnée pour la croissance des activités et le plan solaire, tout en conservant l'implantation historique du biterrois.

Enfin , **la CGT considère prématurée la négociation des mesures d'accompagnement sur Montpellier** à ce stade, leur destinée à détourner l'attention des salariés sur le vrai débat : analyser la pertinence du scénario retenu par la direction et ses conséquences sociales. L'expert du CE et les deux experts des CHSCT accompagneront les élus dans cette tâche prioritaire.

AUGMENTATIONS : LE COMPTE N'Y EST PAS!

En France, il y a le CAC 40, et maintenant il y a aussi le club des 40 milliardaires (c'est mieux que les 40 voleurs d'Ali Baba, quoique...). Ils sont en effet quarante Français à faire partie du classement annuel établi par Forbes (*). Ensemble, ils pèsent 265 milliards d'euros, **un montant en hausse de 30 % en 2018 selon Forbes**. Parmi le Top 5, on notera l'arrivée d'Emmanuel Besnier à la renommée récente due à Lactalis....

[Article des Echos du 12 Mars 2018](#)



Pour les salariés lambda, l'enveloppe est nettement plus chiche avec 2,3% promotions comprises. Pas étonnant que nombre de salariés quittent l'entreprise faute d'évolution professionnelle et faute de reconnaissance salariale. **Cela ne semble pas gêner la direction qui adopte sans états d'âme le mode de gestion des entreprises de consulting**, basé sur un taux de rotation élevé et un cheptel renouvelé en permanence de juniors taillables et corvéables à merci avant de comprendre de quoi il retourne (c'est rapide, rassurez-vous, 3 à 5 ans en moyenne).

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

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



21 Mars 2018



VOUS VENEZ DE CONNAITRE VOTRE AUGMENTATION

N'hésitez pas à nous signaler toute situation anormale que ce soit concernant votre augmentation individuelle ou votre bonus.

Nous pouvons vous conseiller en cas d'incohérence vis-à-vis de votre atteinte d'objectifs, du contenu de votre entretien individuel ou encore d'un traitement inéquitable manifeste!

NE PAS CONFONDRE NAO TELETRAVAIL ET NAO FORFAIT JOUR

La direction souhaite lier ces deux négociations afin de disposer de la sucette du télétravail pour faire passer la potion amère du forfait jour. Les organisations syndicales sont elles unies pour considérer qu'il s'agit bien de deux sujets différents.

NAO TÉLÉTRAVAIL

La CGT considère que le retard dans la mise en place du télétravail est uniquement imputable à la direction qui continue à danser l'arlésienne sur le sujet et à témoigner d'une défiance étonnante vis-à-vis de ce nouveau mode de travail, défiance qui confine à l'archaïsme à l'heure des nouvelles technologies.

La liste des postes non éligibles ou encore éligibles sous conditions est encore beaucoup trop longue en particulier chez EN Services, à la direction financière et à la direction EMR.

Pour la CGT tous les postes doivent être éligibles hormis les techniciens de maintenance qui pratiquent déjà le travail à distance depuis les sites. Pour les postes totalement ou partiellement exclus du dispositif proposé à date, **il n'y a en effet pas de véritable impossibilité ni organisationnelle ni technique pour la pratique du télétravail**, à savoir pour les assistantes de service, cartographes, l'équipe projet EMR, une trop longue liste de postes de la direction financière, une trop longue liste de postes EDF EN Services, etc...

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

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



21 Mars 2018

NAO FORFAIT JOURS : CADRE INTÉGRÉ OU DESINTÉGRÉ?

LE SAVIEZ-VOUS ? Le statut cadre en France est actuellement en cours de négociation (dossier joint)

Le statut cadre est actuellement en négociation au niveau national du fait de la fusion des régimes de retraites ARGIRC et ARCO au 1^{er} janvier 2019. C'est en effet la cotisation au régime ARGIRC qui définit la notion de cadre en France. Les partenaires sociaux ont jusqu'à fin d'année pour s'accorder sur une nouvelle définition de cadre.

[Article europe 1.fr décembre 2017](#)

L'UGICT-CGT, branche encadrement de la CGT, est force de proposition pour élaborer une nouvelle définition de l'encadrement alors que les syndicats patronaux souhaitent limiter ce statut aux fonctions de commandement et exclure les cadres experts, managers de proximité, etc... **Cette absence de reconnaissance des qualifications et de l'expertise constituerait un recul énorme pour les cadres concernés.**

LA NEGOCIATION FORFAIT JOURS : LE GRAND ECART

Cette négociation concerne l'ensemble des cadres intégrés de l'UES soit de l'ordre de la moitié de l'effectif et constitue donc un enjeu de premier plan

Toutes les études montrent que les cadres au forfait jour travaillent environ 45h00 par semaine ce qui correspond à 7h00 supplémentaires de travail par rapport à l'horaire théorique de 37h00 par semaine en vigueur pour les cadres intégrés. L'application strictement mathématique de ce constat conduirait à un forfait jour de 194 jours.



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

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



21 Mars 2018

PROPOSITIONS DE LA CGT

A l'écoute de la réalité des attentes des salariés cadres intégrés et du souhait pour nombre d'entre eux (mais pas tous loin s'en faut) d'une autonomie reconnue, la CGT et les autres organisations syndicales ont fait les propositions suivantes pour rendre attractif le passage volontaire des cadres intégrés au forfait-jour:

- **Forfait jour 206 jours travaillés par an** soit environ deux semaines de congés payés supplémentaires
- **Revalorisation salariale inversement proportionnelle au salaire de base** pour les salaires inférieurs à 50 000 euros brut (à quantifier, pour la CGT entre 4 et 12% a priori suivant la tranche)
- **Pour les cadres qui n'opteraient pas pour le forfait jours, mise en place d'un outil de suivi des heures et paiement des heures supplémentaires**

Point d'attention spécifique : le traitement des temps de déplacement qui peut amener à des journées à rallonge. La CGT veillera à ce que ce point soit traité dans l'accord afin d'éviter des amplitudes horaires démesurées pour les salariés amenés à se déplacer souvent ce qui est le cas de nombre d'entre nous.

Enfin, pour vous faire une idée des enjeux, nous vous avons joint un guide forfait jours établi par la CGT en 2016

Nota bene : si les OS n'obtiennent pas d'avancées sur les deux premiers sujets, la CGT est favorable au statu quo et demandera la mise en place d'un suivi des heures adapté (dans cette attente, elle préconise un auto suivi des heures...)

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

A vrai dire, la direction propose peu de contreparties à ce jour :

- **Un forfait jours de 216 voire 215 jours annuels** (compte tenu des jours fériés, la moyenne sur les 5 dernières années est de 216 jours même si Syntec prévoit officiellement 218 jours)
- **Une majoration de 20 % des jours travaillés au-delà des 215 jours** dans la limite de X jours à définir (mais c'est apparemment déjà prévu par la Convention Collective Syntec actuelle)
- **Une éventuelle et hypothétique ouverture sur la revalorisation salariale** proposée par les syndicats

Elle paraît en revanche pressée de sécuriser juridiquement la situation de cadres intégrés qui travaillent largement au-delà de 37h00 et risqueraient de lui réclamer le paiement de ces heures supplémentaires.

RECOMMANDATION DE LA CGT

Dans l'attente d'une conclusion ou d'un abandon de cet accord de passage volontaire au forfait jours, nous invitons donc tous les cadres intégrés à suivre leur horaires de travail effectif (hors pause repas) sur un tableur Excel, en l'absence d'un outil de suivi adapté, afin de tracer les horaires réellement effectués.

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

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



21 Mars 2018

HÉMORRAGIE À LA DFF

Suite à une déstabilisation complète du service, l'hécatombe à la direction financière France DFF se poursuit malgré les nombreux messages d'alerte émis par les salariés directement concernés et les élus DP Paris.

Rappel des épisodes précédents (Eté 2017 à fin 2017)

- Départ de 10 membres sur moins d'un an sur une équipe de 20 (5 en mobilité EDF, 5 départs du Groupe) soit 50% de taux de rotation
- Arrivée d'une nouvelle responsable à l'été qui n'a pas pris la mesure du problème
- Arrêts de travail à répétition et mal être perceptible d'une partie de l'équipe
- Clôture des comptes problématique (3 semaines de retard)
- Maintien d'un projet d'open space au plus mauvais moment (travaux en cours – open space provisoire en salle QBR)

Nouvel épisode DFF début Mars 2018: l'hémorragie continue !

- Nouveau wagon de 3 à 5 départs en cours par mobilité ou démission
- 3 élues représentantes du personnel CGT et CFE-CGC concernées par des arrêts de travail et de la souffrance au travail – 2 sont sur le départ en mobilité interne.
- Altercation avec insultes à la clef sans intervention du management qui laisse faire
- Accident avec arrêt de travail de la déléguée syndicale CGT après une chute spectaculaire ayant entraîné le bris d'un mange-debout en verre au coin pause du 36^{ème}. Encore heureux que le verre feuilleté ait joué son rôle car les coupures au niveau de la gorge auraient pu être fatale...
- Verbatim d'un jeune démissionnaire à l'issue de sa période d'alternance: « brutalité et incompétence du management » (ce n'est pas nous qui le disons ...)
- Etc etc...

Si on ajoute que d'autres cas sont aussi signalés à la Direction Financière Groupe, **il serait temps que le top management prenne au sérieux la situation et s'en saisisse pour changer de cap managérial**. Compte tenu de la profondeur de la crise, ce ne sont pas des gadgets managériaux du type séminaire, espace collaboratifs ou pédagogie qui vont régler ce type de situation que nous avons déjà vécue à plus petite échelle avec le service Assurances.

LA POSITION DE LA CGT

Pour la CGT, il est indispensable de remettre profondément en cause l'approche managériale de la DFF et probablement de recourir à un cabinet externe spécialisé en RPS (Type Technologia) pour apporter un regard neuf, écouter enfin les salariés et conseiller le management afin de sortir rapidement de cette situation qui a trop duré.

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

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



21 Mars 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



21 Mars 2018



21 mars 2018

200 emplois en jeu dans le Biterrois chez EDF EN

La FNME-CGT appelle le groupe EDF à la responsabilité

Sans aucune concertation avec les instances de représentation du personnel, EDF Energies Nouvelles a annoncé de manière unilatérale vouloir délocaliser 200 employés du Biterrois vers une nouvelle implantation vitrine à Montpellier. Suivant les éléments présentés aux organisations syndicales le 7 mars, celle-ci devrait concerner 450 salariés en 2022 et plus de 600 salariés en 2030. Les élus locaux et l'ensemble des organisations syndicales ont exprimé leur incompréhension devant cet oukase qui n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable.

Cette annonce constitue de facto pour nombre de salariés non mobiles un plan de licenciement déguisé et ce dans une activité en forte croissance notamment avec le plan solaire annoncé fin 2017.

Alors même que le groupe EDF brandit sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) à toute occasion, il contribue par cette décision incompréhensible à la fracture territoriale et sociale, à l'abandon de territoires en difficulté dans un contexte de forte croissance de l'activité d'EDF Energies Nouvelles dans le Sud. Regrouper deux implantations distantes de 10 km, Béziers et Colombiers, à plus de 80 km sur la métropole de Montpellier procède d'une logique purement financière et jacobine, témoignant d'un mépris profond pour les territoires et le personnel.

Avant même toute consultation officielle des organisations syndicales, au mépris de toutes les règles, le PDG d'EDF Energies Nouvelles, Antoine Cahuzac, adressait aux salariés concernés une recommandation unanime du Comité de Direction prônant le regroupement sur Montpellier. Cette pression exercée sur les salariés a eu l'effet inverse et a créé une mobilisation massive contre le projet présenté.

La FNME-CGT demande instamment à la direction du groupe EDF de s'asseoir à la table de négociation pour trouver des solutions respectueuses et responsables. Le développement d'une activité forte et d'une implantation sur Montpellier n'est pas incompatible avec la conservation de l'implantation historique sur le Biterrois.

Une solution intelligente, équilibrée et responsable avec 2 implantations, une sur le Biterrois et une sur le montpelliérain, s'impose à l'évidence !

C'est celle qu'attendent les salariés et les élus locaux, c'est celle que défend la FNME-CGT avec responsabilité et ténacité !

Nous attendons la même attitude responsable de la direction d'EDF Energies Nouvelles !

Interlocuteurs dossier :
Laurent HEREDIA : 06 50 39 59 85
Fabrice GUYON : 06 22 56 27 70



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

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

