

SOMMAIRE

EDITODOSSIER « ACTUALITE SOCIALE »Ordonnances travail: le retour en catiminiUnité syndicale au CEE et au CEFaux départ dans les NAOPRIX ORANGE / PRIX CITRONBREVESIl faut plus d'implantations dans le Sud!Focus consultation stratégieMini-mare : BCG et CGT Consulting GroupVOS CONTACTSANNEXES

EDITO : PLAN SOLAIRE 30 GW : CHICHE !



Comme tous les salariés de l'UES et même de manière plus inattendue comme certains administrateurs d'EDF et d'EDF EN, nous avons été surpris (agréablement) par l'annonce spectaculaire des PDG d'EDF et d'EDF EN d'un plan solaire de 30 GW à réaliser en France entre 2020 et 2035.

A la CGT de l'UES, nous faisons le pari qu'il ne s'agit pas d'une simple annonce politique destinée à sauver la mise de dirigeants en bisbille avec leur actionnaire l'Etat (même si cela a pu jouer...) mais bien d'une annonce disruptive qui dépasse au moins d'un facteur 10 les attentes que nous avons d'ailleurs exprimées au Conseil d'Administration à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'année dernière. **Nous avons alors été jugés comme des hurluberlus** un peu déconnectés des réalités du marché et des contraintes financières. Don't act...

Cette ambition doit bien sûr être accompagnée d'un plan de recrutement massif, d'une intensification des formations internes et des évolutions professionnelles et d'une politique attractive tant en termes de rémunération que de qualité de vie au travail pour attirer et conserver les talents. **Les moyens et ressources pour être au rendez-vous doivent être mis en œuvre dès 2018.** La stratégie et la GPEC doivent en particulier être revisités au plus vite pour être au rendez-vous.

A notre sens, le projet de regroupement en cours dans le Sud n'est donc plus en cohérence avec l'ambition nouvelle affichée et doit être revu à la lumière de ce fait nouveau (cf notre brève). A une énergie décentralisée doivent correspondre des implantations décentralisées et multiples. **De même le projet précipité d'un Open Space au 35ème à la Défense doit marquer une pause et s'inscrire dans une réflexion globale.**

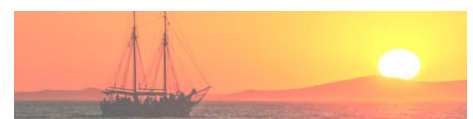
Le dossier de cette édition est consacré à l'actualité sociale avec le retour en catimini des ordonnances Macron et la parution des décrets associés en période de trêve des confiseurs, **l'unité syndicale au sein du CE EDF EN et du CEE du Groupe EDF** et enfin un focus sur les **orientations stratégiques que nous développerons dans une FlashNews spécifique** à venir prochainement tant le sujet est large et passionnant dans un contexte de bouleversement du paysage énergétique européen et mondial.

Nous vous souhaitons à tous et à toutes d'excellentes fêtes de fin d'année!

L'équipe CGT EDF EN

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

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



DOSSIER ACTUALITE SOCIALE

ORDONNANCES TRAVAIL : LE RETOUR EN CATIMINI PAS DE TREVE DES CONFISEURS POUR LES ORDONNANCES MACRON !

Licenciement: le motif précisé après la notification

Source [Le figaro.fr](http://Lefigaro.fr) du 17 Décembre 2017

[Article Figaro du 17 Décembre](#)



« L'employeur peut désormais préciser les motifs de licenciement après la notification de la lettre de licenciement, selon le décret paru dimanche au Journal officiel, une mesure qui avait été dénoncée par les syndicats. Ce décret qui concerne la troisième ordonnance sur la réforme du travail ("Prévisibilité et sécurisation des relations de travail") autorise également le salarié à demander à l'employeur, dans un délai de 15 jours, des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. **L'employeur dispose de 15 jours après cette demande pour apporter des précisions "s'il le souhaite"**. L'employeur peut aussi, dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement, "à son initiative, préciser les motifs de licenciement", un dispositif qui avait été vivement contesté par les syndicats. Ce décret est applicable au licenciement prononcé postérieurement à sa publication. »

CODE DU TRAVAIL : l'exécutif en passe d'adopter une nouvelle ordonnance

Source [Le figaro.fr](http://Lefigaro.fr) du 20 Décembre 2017

[Article figaro du 20 Décembre 2017](#)

Extraits de l'article

*Le Conseil des ministres devrait adopter, ce mercredi, une sixième ordonnance dite « balai » pour corriger les erreurs et incohérences qui se sont glissées dans les cinq textes initiaux publiés au Journal officiel fin septembre. **Et l'exécutif prévoit même d'en préparer une septième, voire une huitième au cours des prochains mois!**

*D'ailleurs, pour cette sixième ordonnance, « ils n'ont plus vraiment pris le temps de discuter. Ils nous ont envoyé le texte par mail », s'énerve un représentant syndical.

***Il n'empêche, le diable se cache toujours dans les détails.** Et certaines modifications, qui entreront en vigueur lors de la publication au Journal officiel dans les prochains jours, ne sont pas anodines. Par exemple, le texte prévoit d'élargir la capacité de négociation du futur conseil d'entreprise

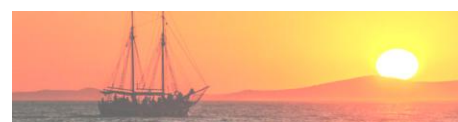
*Problème: dans les textes actuels, la capacité de négociation est restreinte. Aussi, l'exécutif prévoit-il de rectifier le tir en ouvrant cette capacité à tous les sujets pouvant être négociés au niveau de l'entreprise

GOUVERNER PAR ORDONNANCES



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

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



dont, par exemple, les plans sociaux (PSE). De quoi faire grincer des dents certains syndicats qui craignent de voir leur pouvoir de négociation se diluer un peu plus au sein de cette nouvelle instance.

***Techniques, ces ajustements ont de quoi donner le tournis aux partenaires sociaux, aux experts en droit mais aussi aux directeurs des ressources humaines** qui, parallèlement, s'attellent à la mise en œuvre concrète et progressive des ordonnances.

***Certes, une bonne partie des dispositions s'appliquent déjà depuis fin septembre comme, par exemple, le plafonnement des dommages et intérêts qu'un salarié peut réclamer aux prud'hommes. Mais d'autres mesures ont été programmées pour plus tard. Et non des moins importantes. Par exemple, c'est à partir du 1er janvier 2018 que le fameux principe de la primauté des accords d'entreprise va s'appliquer. Comme, par exemple, pour les primes.**

***25 décrets**

À cela s'ajoutent les 25 décrets visant à préciser les ordonnances qui devront tous être publiés au Journal officiel avant la fin de l'année ...

UNITE SYNDICALE SITÔT DIT, SITÔT FAIT

Nous l'avions annoncé car vous nous le demandez de manière récurrente, nous le faisons au niveau du Comité d'Entreprise Européen du Groupe EDF où nous constatons **une dégradation sans précédent du climat social dans tous les pays européens** mais aussi au niveau du CE de l'UES pour lequel nous avons rédigé ensemble avec CFDT et CFE-CGC une déclaration unanime et solidaire portant sur 3 points :

- le projet de regroupement du Sud qui a fait l'objet d'une pétition spontanée massive
- le volet social des orientations stratégiques
- l'Open Space pilote à la DFF France

[Déclaration unitaire au Comité d'Entreprise de l'UES EDF EN](#)

[Déclaration unitaire au Comité d'Entreprise Européen d'EDF](#)

FAUX DEPART POUR LES NAO 2018



Les ordonnances et leurs décrets ne sont pas encore tous parus mais **la direction a déjà oublié les principes de base des négociations avec les partenaires sociaux**. L'équilibre et la loyauté des négociations s'appuient en effet sur une réunion d'ouverture permettant de :

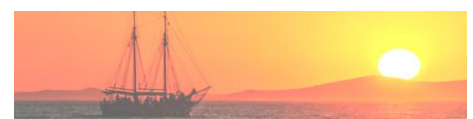
- Fixer les thématiques de négociations
- Définir un calendrier de négociation pour l'année à venir
- Définir les documents de base ainsi que les délais de remise de ces documents écrits pour mener cette négociation

Profitant de l'arrivée de nouveaux délégués syndicaux pour une première réunion sur les salaires, la direction a tenté de passer en force pour imposer ses vues alors même qu'elle n'avait fourni aucun document avant la tenue de cette réunion.

Alors que les accords d'entreprise vont s'imposer à partir du 1^{er} Janvier 2018, cela en dit long sur les intentions de la direction au niveau du dialogue social!

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

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



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les prix ORANGE



PLAN SOLAIRE 30 GW

La CGT d'EDF EN ne va pas boudier son plaisir alors qu'une véritable disruption a été annoncée par les PDG d'EDF et d'EDF EN.

Cliquez ici : [Plan solaire EDF](#)

Ce sont des milliers d'emplois qui devront être mobilisés sur les territoires pour faire face à ce défi industriel majeur. Il reste encore une pièce maîtresse à changer dans le logiciel de certains de nos dirigeants très jacobins: l'avenir est à l'intelligence en réseau, distribuée et décentralisée à l'image des smart-grids et de l'autoconsommation. Il est aussi à la confiance, la collaboration et l'autonomie. **C'est ce défi culturel qui sera le plus difficile à franchir** si nous voulons pas devenir les Bull et autres IBM de l'informatique qui n'ont pas su s'adapter à la révolution des réseaux. Les salariés sont prêts à relever le défi, qu'en est-il de la direction ?

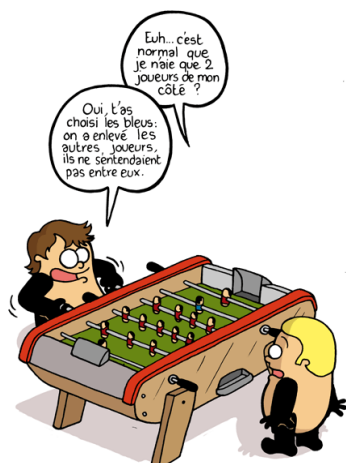
Les prix CITRON



TELETRAVAIL : EDF EN DERNIER DE LA CLASSE !

C'est incroyable mais EDF EN est la dernière entité importante d'EDF à ne pas avoir d'accord général de télétravail! (on ne parle pas d'expérimentation limitée...). Cliquez ici : [EDF et le télétravail](#)

Après des années de procrastination, la direction a proposé un accord de prolongation de l'expérimentation de 3 mois pour négocier un véritable accord d'ici le 31 Mars 2017. Si cet accord est repoussé par la direction comme contrepartie à des pilules à venir dans le cadre des NAO sur le temps de travail ou sur le projet de regroupement, c'est une fois de plus une vision dépassée de ce sujet incontournable.

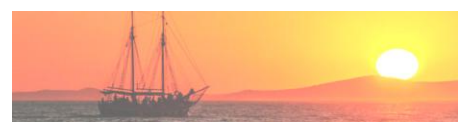


OPEN SPACE SAUF POUR LE BABYFOOT !

Tout d'abord nous tenons à préciser que nous ne sommes pas idéologiquement contre les espaces collaboratifs ni n'accablons le management de la DFF qui a certainement de bonnes intentions, du moins nous l'espérons. **Nous déplorons en revanche le timing et le manque de vision globale qui préside à cet aménagement** dans un service qui a connu 50% de turnover en un an et qui est sous tension en pleine clôture comptable. Il est juste amusant de voir que les salariés sont actuellement en bureaux fermés et que dans l'une des versions proposées, le babyfoot prévu disposera lui d'un bureau fermé car le bruit aurait dérangé les équipes comptables!

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

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



HEURES SUP ET RESPECT DES ACCORDS CHEZ ENS

RECONNAITRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Cela commence à devenir répétitif chez EDF EN Services : on tape sur les salariés et on réfléchit ensuite. On a déjà eu le changement des règles sur les heures sup des techniciens de maintenance puis des techniciens de conduite. Eh maintenant on décide unilatéralement de ne plus payer les heures sup aux responsables de zone

Tout cela va bien entendu dans le sens de la confiance, de la bienveillance et de l'attractivité de l'entreprise! A se demander pourquoi on a du mal à recruter et on constate de nombreux départs dans ces conditions. Et si on y ajoute des salaires souvent en dessous du marché qui soit dit en passant est beaucoup plus élevé sur Montpellier... Nous rappelons à la direction que les ordonnances Macron ne permettent pas tout et qu'il existe encore quelques règles! Nous regrettons que la soit-disant erreur (confession au niveau RH Groupe) sur les fiches de paye n'ait pas été rectifiée alors que nous allons entrer en NAO salaires début janvier.

Nominations au prix Citron



NAO FRAIS DE SANTE (Mutuelle AG2R)

+13% pour les salariés , et pour l'entreprise ???

La mise en place obligatoire de contrats responsables aboutit à un renchérissement de la mutuelle pour les salariés. A couverture comparable, il faut en effet souscrire l'option 1 de 4,90 euros par mois pour retrouver peu ou prou le niveau antérieur. Malgré les obligations légales et plusieurs relances, la direction n'a pas fourni aux OS les éléments définis par la loi Evin et n'a pas voulu nous communiquer l'incidence sur les coûts pris en charge par l'entreprise. Pour la CGT, tout ou partie de l'augmentation de 4,90 euros aurait pu être pris en charge par l'entreprise sur le socle commun. La CGT n'a pas signé l'accord du fait de ce manque de transparence et espère que la renégociation prévue en 2018 se fasse sur des bases moins opaques.

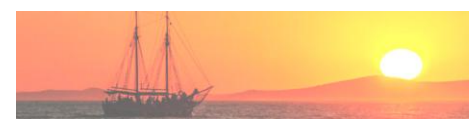
MISE EN PLACE UNILATERALE DU CSE FIN 2018 ?

Alors que la Direction n'a pas encore les décrets d'applications concernant la mise en place du CSE, elle donne déjà pour acquis de le mettre en place en Décembre 2018 sans aucune discussion avec les partenaires sociaux (possibilité ouverte de mise en place jusqu'au 31 Décembre 2019) comme le démontre la documentation remise au CE du 21 Décembre. Nous demanderons que ce thème soit porté en priorité au calendrier de négociations avec les OS qui doit être discuté en Janvier



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

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



BREVES

POUR LA CGT, IL FAUT PLUS D'IMPLANTATIONS DANS LE SUD !

Bonne nouvelle : lors du CE du 21 Décembre, les élus ont désigné à l'unanimité un expert, le Cabinet METIS, pour les assister dans le projet de regroupement du Sud.

La direction s'est elle limitée à ébaucher un projet de calendrier indicatif et évolutif autour du projet de regroupement des équipes de Béziers et Colombiers (échanges avec l'expert prévu début Février, consultation CHSCT en Mars, du CE en Avril). Sinon rien de bien nouveau qu'on ne trouve sur l'Intranet...

A la lumière du plan de développement solaire de 30 GW et des aspirations très différentes des salariés concernés par le regroupement , la CGT propose que soit étudiée une troisième voie :

- conserver l'implantation historique sur le bassin biterrois
- et en même temps, comme dirait Jupiter, créer sur la base du volontariat de nouveaux sites sur Montpellier puis Toulouse

La mise en place effective de modes de travail modernes (télétravail, espaces physiques collaboratifs ...) permettraient que les équipes concernées travaillent ensemble alternativement virtuellement et physiquement sur un site ou sur l'autre tout en privilégiant la qualité de vie au travail.

CONSULTATION ORIENTATIONS STRATEGIQUES / VOLET SOCIAL ASSOCIE

Le CE était appelé à se prononcer sur un document d'une trentaine de pages établi l'été dernier et copie quasi-conforme du document présenté en 2016.

Seule la CGT a posé des questions écrites (89 questions) sur ce document ce qui a permis d'obtenir des échanges oraux avec la direction intéressants mais sans aucune trace écrite des réponses (ces échanges hors séances CE ne font l'objet d'aucun PV). De plus, alors que la loi prévoit expressément de donner des éléments chiffrés sur les 2 années antérieures et les 3 années à venir, les chiffres prévisionnels détaillés d'évolutions des effectifs de l'UES (par métiers/entités/...) n'ont pas été fournis en projection ni d'ailleurs les éléments financiers du PMT. Si on y ajoute que le document présenté était rendu obsolète par l'annonce du plan solaire 30GW, la CGT a refusé de donner son avis estimant que la consultation était irrégulière.

Déclaration CGT sur stratégie CE Décembre 2017

Compte tenu de l'importance du sujet, La CGT consacra entièrement son prochain numéro spécial de FlashNews à la stratégie EDF et EDF EN

MINI-MARE : BCG et CGT CONSULTING GROUP

Lors du dernier Comité d'Entreprise Européen d'EDF, un membre éminent de la délégation CGT, cadre à ENEDIS, interrogeait la dirigeante de Dalkia sur son portefeuille d'activités en utilisant la matrice bien connue du BCG (vedette, dilemme, vache à lait et poids mort). Martin LEYS, directeur des relations sociales, dont c'était la dernière séance, n'a pu s'empêcher un bon mot : « **On aura tout vu, la CGT citant le BCG !** »

Il faudra pourtant s'y habituer ...

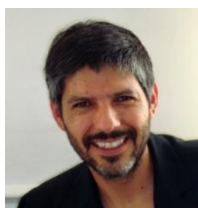
Dans un autre style, humour CGT chez EDF : [dernière édition du CGT Consulting Group](#)

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

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



VOS CONTACTS SYNDICAUX



**Philippe
CHARO**

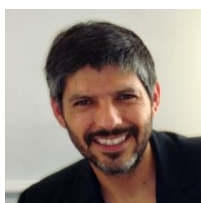


**Manuella
BOUBOUNE**



**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**

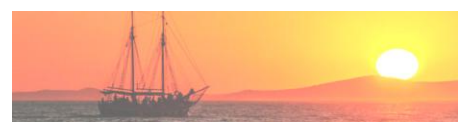


**Manuella
BOUBOUNE**

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



ANNEXES

1. Déclaration unitaire UES EDF EN
2. Déclaration CGT consultation stratégie
3. Déclaration unitaire CEE EDF
4. Dernière édition CGT Consulting Group



Déclaration intersyndicale unanime et solidaire préalable au Comité d'Entreprise de l'UES EDF EN du 21 Décembre 2017

La déclaration unanime et solidaire des 3 syndicats représentés, CFE CGC, Cfdt et CGT, porte sur les 3 points suivants : projet de regroupement des équipes du département de l'Hérault, conséquences sur l'emploi des orientations stratégiques et l'instabilité des équipes des Directions Financières Groupe et France.

1. Projet de regroupement des équipes de Béziers et Colombiers

La pétition adressée le 11 Décembre par les salariés du Sud témoigne une nouvelle fois de leur préoccupation concernant ce projet de regroupement mais surtout, et c'est un élément nouveau, démontre un rejet de la localisation possible à Montpellier. Il est vrai que depuis le départ du projet, vouloir regrouper deux sites appartenant à un même bassin d'emploi sur un autre bassin d'emploi situé à plus de 80 kms ne constitue pas à nos yeux une décision logique si on place vraiment les salariés et leur qualité de vie au travail au cœur de la stratégie ...

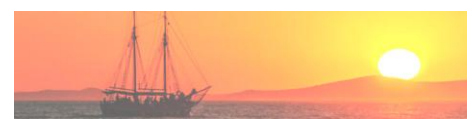
Les organisations syndicales prennent acte du rejet du scénario sur Montpellier d'une grande partie des salariés et demandent à la Direction d'étudier en priorité un regroupement des équipes sur le bassin d'emploi de Béziers et Colombiers, quelle que soit l'option retenue: extension sur le site de Colombiers, nouveau site sur le bassin de Béziers Colombiers.

Nous demandons également à la Direction de tenir l'engagement pris lors du dernier Comité d'Entreprise sur les trois étapes de présentation aux élus de l'avancement du projet avant toute décision définitive soumise à consultation :

- Un état des lieux partagé et la motivation du regroupement des équipes,
- Étude des différentes options concernant le pour et le contre de ce regroupement et sa localisation géographique,
- Les modalités d'accompagnement ponctuelles, transitoires ou définitives associées à ce projet

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

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



2. Volet conséquences sur l'emploi de la consultation sur les orientations stratégiques

Tout d'abord, les organisations syndicales saluent l'effort d'explication menée par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines qui s'est traduit par 3 séances d'échanges sur le sujet des orientations stratégiques.

Au-delà des nuances d'appréciation significatives, propres à chaque organisation syndicale, sur le déroulement de la procédure de consultation, sur le contenu des orientations stratégiques et sur les échanges oraux relatifs à ces orientations, elles se rejoignent néanmoins unanimement pour déplorer l'insuffisance des éléments fournis en termes d'évolution détaillée des effectifs de l'UES. En effet, cette évolution annoncée de 8% maximum en fourchette haute sur la période 2017-2019 n'est pas cohérente avec le projet ambitieux de croissance des CAPEX nets de 50%. Si on y ajoute l'annonce récente et très positive du lancement d'un plan solaire de 30 GW, les organisations syndicales demandent que leur soit communiquée une projection réaliste des effectifs à la maille de l'UES, revue en fonction du plan ambitieux de développement, détaillée par années et par métiers.

3. Instabilité des équipes des Directions financières Groupe et France

Les organisations syndicales dénoncent aussi la rotation exagérée des équipes au sein des Directions Financières Groupe et France, observée depuis de nombreuses années. Cette instabilité est source d'inefficacité, de mal être général des salariés concernés et induit en permanence des coûts cachés de formation des nouveaux entrants. Elles demandent que :

- L'accent soit mis sur le recrutement de candidats plus expérimentés afin qu'une stabilité s'installe sur la durée,
- Une période de recoupement entre les sortants et les entrants soit mise en place lorsque les salariés bénéficient d'une mobilité interne.

Concernant le projet d'« open space » de la Direction financière France, les organisations syndicales ont eu connaissance du vote négatif du CHSCT et requièrent une pause sur ce dossier qui vient ajouter du stress à des équipes déjà sous tension.

Enfin, le choix de l'externalisation (poussé à l'extrême avec l'externalisation complète d'EDF EN France par exemple), présente à ce jour des risques non négligeables en raison :

- Du risque à confier à un seul prestataire, la quasi majorité des dossiers comptables,
- Du turnover constaté également au sein des équipes comptables du cabinet Mazars. Cela est d'autant plus sensible que la société EDF EN ne peut intervenir directement dans le processus de gestion du cabinet (gestion des ressources, organisation...).

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

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





Déclaration CGT sur consultation sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi (CE du 21 Décembre 2017)

En préambule, la CGT se réjouit de l'annonce récente du plan solaire spectaculaire de 30 GW annoncé il y a 10 jours par les PDG d'EDF et d'EDF EN. Cette annonce a dépassé nos attentes exprimées lors de la consultation sur les orientations stratégiques de 2016. Sa mise en œuvre va nécessiter dès 2018 un plan de recrutement massif, un effort de formation interne considérable, des mobilités et évolutions professionnelles nombreuses au sein du Groupe EDF ainsi qu'une politique attractive pour fidéliser les salariés. Cette disruption stratégique n'était apparemment pas connue des dirigeants d'EDF EN ce que nous comprenons complètement. Il semblerait d'ailleurs que les Conseils d'Administration d'EDF et d'EDF EN n'aient pas non plus été informés de ce mouvement stratégique ce qui nous surprend plus.

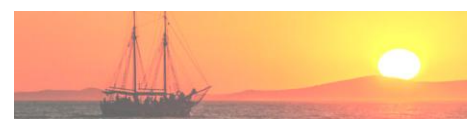
En ce qui concerne le point à l'ordre du jour sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi, la CGT considère que la consultation proposée par la direction est irrégulière et ne peut valablement se tenir aujourd'hui pour les 5 raisons suivantes :

- L'ensemble des documents prévus par la réglementation ne sont pas présents dans la BDES (Article L 2323-8)
- Les documents doivent reprendre un certain nombre de sujets obligatoires, avec des critères qualitatifs et quantitatifs pertinents, explicites sur les trois dernières années et détaillant les prévisions sur les trois années à venir (Article L2323-10 - R2323-1-4)
- La consultation doit se faire sur la base de documents écrits et pas sur des échanges oraux, quel qu'en soit l'intérêt qui est réel
- Le seul document envoyé par email par la direction est manifestement caduc depuis l'annonce du « plan solaire » il y a dix jours. La stratégie qu'EDF EN mettra vraiment en place en 2018, 2019 et 2020 n'a donc simplement pas été présentée au comité d'entreprise.
- Les conséquences sur l'emploi déjà insuffisamment précisées dans le document caduc présenté sont aujourd'hui complètement inconnues compte tenu de cette nouvelle donne du plan solaire

Enfin, les élus CGT précisent qu'ils sont très intéressés de connaître les détails de mise en œuvre du plan solaire de 30 GW et souhaiteraient que le président de l'instance les informe dès qu'il en aura connaissance.

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

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





Déclaration unanime et solidaire du comité d'entreprise européen

(Toutes organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et les organisations anglaises, belges, italiennes...)

Partout dans le groupe, les salariés subissent une perte de pouvoir d'achat, des réductions d'effectifs, l'externalisation voire la délocalisation des activités, en plus de la dégradation de leurs conditions de travail. Ils voient même apparaître la pratique d'un management par la peur. Le nouveau dogme est de « faire toujours plus avec toujours moins ». Cela conduit à l'augmentation des arrêts de travail et des cas d'épuisement professionnel.

Au lieu de créer un esprit de groupe, les managements locaux justifient auprès des salariés, les plans d'économies drastiques par la nécessité de trouver des financements pour un projet phare dans un autre pays ou rejettent la responsabilité des nouvelles contraintes sur les décisions de la direction du groupe.

La stratégie du groupe semble n'être que financière et de court terme. Mais les gains obtenus ainsi ne sont qu'une illusion car cette stratégie détruit les compétences, le savoir-faire, l'expertise métier et la capacité à entreprendre. Cette politique fait perdre au groupe EDF son attractivité pour recruter et conserver des salariés compétents et motivés... Cela réduit ses capacités à rebondir à plus long terme.

Dans son histoire, le groupe a su faire face aux différentes mutations parce que les salariés ont été associés à l'élaboration de la stratégie grâce à la force de son dialogue social et sont ainsi devenus moteurs.

Malheureusement, les documents qui nous sont présentés aujourd'hui dans cette instance du dialogue social, sont vides de stratégie industrielle, mais surtout d'ambition sociale.

Ils ne contiennent aucun chiffre signifiant. Alors que la stratégie affirme mettre les hommes et les femmes au cœur, les documents présentés ne donnent aucune indication sur les trajectoires des effectifs, les évolutions des métiers, les budgets de formation pour relever les différents défis. Les impacts sociaux et en particulier sur l'emploi ne sont jamais explicités.

Aujourd'hui les salariés sont considérés non plus comme une ressource, mais comme un coût, voire comme une variable d'ajustement financière.

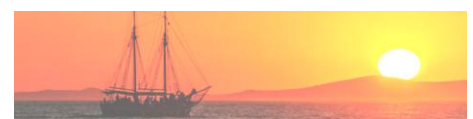
Dans le cadre de la transition énergétique, des transformations ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe sont menées dans chaque pays et chaque filiale. Elles s'inscrivent dans la politique globale du groupe. Elles relèvent donc de l'article 4.3. C'est notamment le cas des stratégies gaz et de Dalkia qui sont à l'ordre du jour, et qui devraient faire l'objet d'une consultation du CEE.

Un dialogue social transparent et audacieux et une responsabilité sociale renforcée permettront au groupe EDF d'affronter le présent et de préparer l'avenir.

Paris, le 29 novembre 2017

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

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



DECRYPTAGE CGT

L'unanimité syndicale européenne et la gravité du ton traduisent un constat partagé de dégradation sans précédent du modèle social d'EDF.

Ce constat concerne malheureusement tous les pays européens où le Groupe est présent et toutes les organisations syndicales européennes (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO pour la France mais aussi CGIL, FGTB, GMB, UNISON, PROSPECT, UNITE, ... pour les autres pays).

➤ **Les pratiques sociales se dégradent dans tous les pays où le Groupe est présent.**

Quelques exemples concrets permettent de comprendre la gravité de la situation:

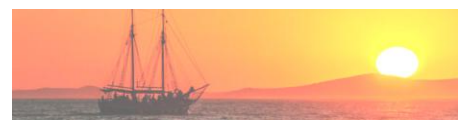
- ✓ **Grande Bretagne** : Réduction drastique des effectifs dans les centres d'appels avec une pression accrue sur la productivité des salariés, externalisations massives avec l'exemple paroxystique d'une unité passée de 15 employés à 2 employés pour la même mission
- ✓ **Belgique** : Pression sur les fournisseurs entraînant une externalisation au Maroc de service client EDF Luminus. Les pressions et licenciements brutaux continuent malgré le règlement en cours des 14 cas de licenciement dont certains par messagerie ! Inflation des burn-outs multipliés par 6 en 2 ans et atteignant un niveau record d'une quarantaine de cas à ce jour
- ✓ **Italie** : Incertitude sur le devenir des salariés d'EDISON dans la branche exploration-production. Peu de perspectives industrielles claires.
- ✓ **France** :
 - Situation de la direction Commerce d'EDF SA en France passée en 2 ans de 12 000 à 9 000 postes avec des pratiques s'apparentant au harcèlement. Coupes d'effectifs dans les services centraux, la DSP, la DIG avec des externalisations systématiques en parallèle et des conséquences sur la santé des salariés
 - Fiscalisation unilatérale des paniers chez Dalkia entraînant des baisses de salaires et un mouvement social
 - Externalisation fonctions support chez EDF EN, pratiques managériales brutales notamment dans sa filiale ENRS
 - Session de 49.9% de RTE, remise en cause globale du système de rémunération envisagé pour 2018 après une tentative avortée de mise en place d'un accord sur les chantiers à délais contraints par référendum

➤ **Une absence totale de visibilité sur la stratégie industrielle du groupe EDF couplée à un déficit d'investissements et de moyens**

Alors même que l'ouverture des marchés de l'énergie entamée dans les années 90 est un échec patent, l'union européenne persiste et signe avec le 4^{ème} paquet énergétique en préparation. Ce paquet prévoit par exemple la fin des tarifs régulés et une intensification de la concurrence et des privatisations sans aucun contrôle public réel. **Dans ce contexte incertain, le groupe EDF n'a pas de stratégie industrielle claire ni les moyens de ses ambitions. Sa seule réponse est financière : cession d'actifs et réduction aveugle des coûts et des effectifs,** seuls points communs et structurants constatés par les délégations syndicales de tous pays et toutes sensibilités.

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

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



Quelques exemples des nuages qui s'amoncellent sur le devenir des salariés du Groupe:

- En UK, fermeture annoncée en 2023 de 4 centrales nucléaires et de 2 centrales thermiques avec les conséquences significatives sur l'emploi
- En France, le renouvellement des concessions hydrauliques, la fin du thermique, le devenir de Commerce, etc. Dans le domaine des renouvelables, des annonces dans le solaire sans vision claire sur la filière industrielle! Dans l'éolien, une absence relative de moyens et d'investissement face aux concurrents
- En Belgique, c'est à une véritable destruction de l'activité que l'on assiste
- En Italie, incertitudes sur le scénario d'une cession de la branche exploration-production
- Etc...

➤ **La seule réponse possible pour retrouver la confiance des salariés, c'est un projet industriel partagé et un dialogue social intense et respectueux pour le mener à bien**

Prisonnière de sa stratégie financière court terme et de l'absence d'un véritable projet industriel, la direction a choisi pour le moment de tendre vers **un dialogue social minimum bien loin de la tradition du groupe**. L'indigence des documentations présentées aux élus du CEE mais aussi dans l'ensemble des IRP du groupe des différentes entités et filiales européennes dénote un appauvrissement inquiétant du dialogue social. Pour les nouveaux projets (parcs éoliens, solaires, ...) La création systématique de filiales et de sociétés projet à droits sociaux en baisse et souvent sans représentation syndicale, participe d'**une stratégie sans issue d'atomisation et de contournement du dialogue social de la part de la direction**.

Les symptômes d'un syndrome France Telecom sont aujourd'hui observés partout dans le groupe et ont des conséquences très négatives sur les conditions de travail et la santé des salariés. Il est temps que la direction prenne conscience de la gravité de cette situation et agisse.

A la CGT, nous pensons que c'est au contraire en mettant **le bien être des salariés au cœur d'un projet industriel partagé**, en pratiquant un **management respectueux des personnes**, en reconnaissant le travail effectué par **l'évolution collective des rémunérations** et en **associant de manière ouverte et transparente les élus et le personnel** en amont des décisions que les meilleures solutions seront trouvées pour anticiper les mutations en cours et retrouver la confiance et l'adhésion du corps social. **Arrêtons ensemble ce gâchis avant qu'il ne soit trop tard !**

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

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



CGT CONSULTING GROUP DECEMBRE

CGT Consulting Group s'alarme pour l'EDF....

... ciblée par des tontons flingueurs patients et méthodiques

Eparpillés, façon puzzle ?

Nous arrivons au terme d'un long processus, entamé il y a environ 20 ans, de démantèlement du système français d'énergie de réseaux. La messe a été dite par le ministre de tutelle dans un journal d'affaires britannique, quel symbole ! Oubliez le service public, le modèle social, toute velléité de projet industriel national. Il faut sauver la planète et donc il faut bien qu'EDF meurt et que le capitalisme à papa, même équipé du dernier smartphone, triomphe. Les perspectives de démantèlement d'EDF (c'est comme cela que nous prenons l'affaire) ont fait monter son cours de Bourse. Que la défaite commence ?

Lénine eut certainement rangé Hulot parmi les idiots utiles de la révolution conservatrice. Pour preuve, sa brillante prestation pour le *Financial Times* (édition du 14 novembre) par laquelle il a fait la leçon à une entreprise détenue précisément par l'Etat. Etat dont il est un éminent ministre. Il y parle de « gouvernance » à bonne escient puisqu'il s'agit d'un terme anglo-saxon désignant la reprise du pouvoir, au sein des entreprises, par les actionnaires. Or, vous n'êtes pas sans savoir quel est l'actionnaire d'EDF. Actionnaire, qui soit dit en passant, a poussé au démarrage prématuré du chantier Flamanville³, exigé la mise en route toute affaire cessante du projet d'Hinkley Point, obtenu la construction à Dunkerque d'un terminal méthanier inutile, une peccadille à un milliard d'€ et pour finir donner trop longtemps carte blanche à deux catastrophes industrielles à savoir Kron (Alstom) et Lauvergeon (Areva). Le Ministre de la bonne gouvernance s'est quand même permis de fustiger EDF, qui ferait l'autruche (la tête dans le sable) alors qu'il lui fallait se faire girafe pour voir plus loin, c'est-à-dire répondre aux vœux de Hulot. Notamment en faire davantage dans les énergies renouvelables, un comble quand EDF est menacé de se voir retirer, au nom de la saine concurrence, ses ouvrages hydrauliques !

Pour voir loin, notre animal fétiche fait mieux que la girafe. Vous nous direz que désormais il n'y a plus grand-chose à voir puisque l'avenir de l'EDF telle que la connaissons semble relativement court. Il y a déjà dix ans de cela, nous avions énoncé le programme conjoint de la Commission européenne et de Bercy : *EDF delenda est*¹. EDF est trop grande pour la France disait Bergougnoux, fâcheux dirigeant d'EDF, encore EPIC, dont l'objectif était de transformer EDF en entreprise comme les autres. Et nous ajoutons : pour l'Europe, aussi peut-être.

Le ministre bavard pense la même chose. Il expose ainsi l'idée d'isoler la production nucléaire du reste d'EDF. Une banque suisse (UBS) étudie la question en s'inspirant des transformations des entreprises allemandes d'électricité, qui ont isolé leurs activités de production dans des entités distinctes. Comme cela, histoire de voir, par simple curiosité intellectuelle ! Il n'y a sans doute pas le feu au lac. Ben voyons ! Et puis, nous apprenons que Bercy travaille la question. Nucléaire de France d'un côté, majoritairement public de manière pérenne, du moins nous l'imaginons et de l'autre EDF, avec ses commerciaux et ses services, son énergie renouvelable. N'oubliez pas que cet EDF-ci embarquera Enedis, à moins de lui réserver le destin de l'hydraulique.

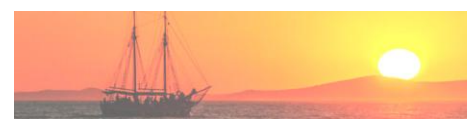
Hier, un EDF complètement intégré, l'électricité la moins carbonée d'Europe (la Norvège fait mieux mais elle vend plus de pétrole et de gaz que la France...), la moins chère aussi. Demain 4 morceaux : le Nucléaire, le RTE, Enedis (peut-être) – publics – de l'autre ce qui reste et comme il ne s'agit pas de service public, l'Etat pourra en vendre des parts à des opérateurs privés assoiffés d'aventures...

Et l'opération va passer comme une lettre à la Poste. L'opinion y a été préparée par un soigneux bombardement médiatique présentant l'entreprise au bord de l'asphyxie. L'énergie nucléaire – pourtant considérée par le très respecté GIEC comme une solution pour décarbonner les activités humaines – est couverte d'opprobres, non plus tellement parce que dangereuse – n'a-t-on pas

¹ « Il faut détruire EDF »

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

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



pourtant entendu le patron de l'ASN entrevoir un nouveau Fukushima dans la vallée du Rhône ? – mais surtout parce que beaucoup trop coûteuse.

Alors que les énergies renouvelables, c'est donné ! 50 milliards/an de subventions dans les grands pays européens. Et c'est vrai que la France est en retard : quand elle verse un euro de subventions, l'Allemagne en verse cinq fois plus. Rassurez-vous : par kWh aidé, la France est plus généreuse ! Comme par miracle, au moment où les Etats décident d'en faire moins en terme d'aides, ne voilà-t-il pas que les progrès dans les panneaux solaires (fabriqués pour plus de la moitié en Chine) et dans les éoliennes affichent une baisse des coûts spectaculaires « ringardisant » au passage encore plus le modèle EDF, technophile et jacobin. Beurk !

EDF et ses 58 réacteurs ne seraient pas adaptés au *monde nouveau* dont tous les patrons des compagnies européennes nous chantent les louanges. Un *brave new world* avec au centre le consommateur qui ne demande rien mais a des attentes qu'il faut lui révéler : une douce électricité de proximité, des collectivités locales actrices et motrices de la régénération d'une véritable démocratie énergétique, il faut bien le dire, confisquée par les technocrates d'EDF. Re-Beurk !

Allégé du nucléaire, EDF va pouvoir tenir la dragée haute à Engie et consorts. Et donc s'en sortir. Et donc, sauf pour les mal comprenant, l'adhésion à un tel projet coule de source. Il va s'en dire que les perspectives de « création de valeur » sont éclatantes (voir cours de la Bourse à la simple perspective du charcutage). Ségolène Royal et Nicolas Hulot vont s'en disputer la présidence mais l'une ou l'autre seront – à ne pas douter - épaulé par l'ineffable Gérard Mestrallet.

Pour la partie nucléaire, l'Etat garantira le prix de vente de l'électricité dans un schéma NOME universalisé (toute la production nucléaire vendu à un prix garanti). Nous ne savons pas comment la délicate question du nouveau nucléaire, qui ne produit rien si ce n'est des ennuis, se réglera. Les tarifs publics de l'électricité seront supprimés afin que la libre concurrence s'exerce enfin, à la plus grande joie de la patronne d'Engie, qui rejoindra assurément Kron, Lauvergeon, Mestrallet et consort au Panthéon de l'industrie française.

Est-ce raisonnable de résister à un tel projet ? Faut voir. Après tout, cet EDF éclaté pourrait être englobé dans le fameux pôle public de l'énergie dont se gargarisent les tenants d'un contre-modèle dit progressiste. Cependant, le gouvernement ignore encore s'il pourra compter en interne à EDF sur les réflexes corporatistes ou du chacun pour soi pour mener à terme le projet de découpage.

Les idées ne deviennent jamais désuètes, elles s'éclipsent faute de forces sociales et intellectuelles pour les maintenir dans le débat public. C'est ce qui advenu aux idées constitutives d'EDF, notamment les impératifs de socialisation d'une industrie, par nature de service public, donc à exclure des lois communes du capitalisme, c'est-à-dire sans dividendes, sans marché, un prix reflétant le coût complet de fourniture et non les états d'âme des traders.

D'un certain point de vue, l'EDF se survit à elle-même depuis plus d'une dizaine d'années. Nos concitoyens ne s'en sont guère émus tout simplement parce qu'ils l'ignorent. La place d'EDF dans l'imaginaire français explique la longueur du processus de son détricotage.

Aujourd'hui, cours de bourse à l'appui et délires d'analystes financiers en appoint, les sachant vont nous expliquer qu'EDF ne vaut rien en l'état mais beaucoup plus en morceaux. Il va s'en dire que ces beaux morceaux le seront encore plus une fois dégraissés, comme cela se dit dans le délicat jargon des gens d'affaires.

Les agents et salariés, peut-être accablés par les mauvaises nouvelles et pour certains cultivant à l'envie l'autodénigrement, ne doivent pas perdre de vue une vérité décisive : la place cruciale de notre entreprise dans notre pays. Il faut se battre pour la conserver en un seul morceau, non pas pour servir des dividendes quel que soit par ailleurs l'actionnaire mais pour garder une chance d'avenir à notre histoire que, pour notre part, nous ne renions pas.

