

SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER « STRATEGIE »

Le 4^{ème} paquet énergétique

Tribune libre

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

Open space à tous les étages?

Forfait jour: forfaiture sur ordonnance

VOS CONTACTS

DECLARATION AU CE DE FEVRIER 2018

EDITO : PLUS ON EN PARLE, MOINS ON LE FAIT....

Les directions d'entreprises dites « modernes » ont inventé un florilège d'acronymes, de chartes et autres codes. On peut citer en vrac la politique HSE, la QVT, la RSE, les codes d'éthique, de bonne conduite... **Adeptes de la novlangue managériale, elles font ainsi assaut de bienveillance et de pédagogie** pour nous expliquer avec force éléments de langage et guides ad hoc ce que nous devons penser et comment nous devons agir pour notre plus grand bien. Malheureusement, malgré ce prêt-à-penser managérial indigent, l'absence de cohérence entre les discours et les actes est généralement tellement flagrante qu'elle saute le plus souvent aux yeux des salariés au grand dam des directions incomprises. **La récente communication de la direction sur le regroupement dans le sud est l'exemple le plus récent de ce décalage entre le discours officiel et la réalité des prises de décision.**

La mise en perspective des faits est bien cruelle pour la direction :

- la direction annonce sa recommandation unanime avant d'entamer toute discussion: **question dialogue social et participation des salariés, on a vu mieux...**
- la sécurité est la priorité de l'entreprise : ce serait **en moyenne 1h30 de trajet routier quotidien en plus pour les salariés concernés** selon l'étude transmise.
- l'équilibre vie privée-vie professionnelle est une préoccupation forte de l'entreprise : **56% des salariés ont des conjoints qui travaillent sur le bassin biterrois...**
- les salariés sont au cœur de la stratégie de l'entreprise : **on s'assoit pourtant sur l'avis de 59% d'entre eux (cf lettre collective des salariés jointe).**
- l'entreprise est une entreprise citoyenne, responsable et impliquée sur les territoires. **Cela ne dérange apparemment pas la direction d'abandonner un bassin d'emplois historique en déplaçant 200 salariés.**
- au contraire il faut rejoindre « the place to be » attractive et dynamique... même si **le coût du logement et de la vie seront largement plus élevés pour les salariés.**

A ce stade, pour éviter toute ambiguïté, il est utile de rappeler la proposition de la CGT qui n'a jamais été étudiée sérieusement : **nous sommes en effet favorables à la création d'une nouvelle implantation vitrine sur Montpellier, tout en conservant l'implantation historique sur le bassin biterrois. C'est le dogme jacobin du regroupement des équipes que la CGT conteste à l'heure des NTIC, des énergies décentralisées et du plan solaire !**

Bonne lecture !

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 STRATEGIE

LE 4^{ème} PAQUET ENERGIE OU WINTER PACKAGE

L'avenir du secteur de l'énergie se joue en grande partie à Bruxelles, même si formellement les Etats Membres restent maîtres de leur mix énergétique. Depuis le premier paquet de 1997-2000 avec le début de la libéralisation des marchés de l'électricité et du gaz, l'Union Européenne ne cesse d'aller plus loin dans le dogme du libéralisme. Malgré les dysfonctionnements avérés de cette politique inaugurée par Mme Thatcher dans les années 80, avec les résultats que l'on sait, elle persiste et signe avec ce 4^{ème} paquet présenté fin 2016 à la Commission. Alors que le modèle énergétique français pour l'électricité et le gaz repose sur l'égalité de traitement pour tout un chacun, quel que soit son niveau social, son mode et son lieu d'habitation, avec le 4ème paquet énergie de la Commission Européenne tout doit disparaître et faire place neuve à la concurrence à tous les étages ! Ce paquet indigeste de 5000 pages (4 directives et 4 règlements tout de même) prévoit entre autres :



- la fin des tarifs réglementés et la mise en place d'offres dynamiques (prix variables)
- la fin de la péréquation tarifaire, gage d'égalité d'accès en tout point du territoire
- la fin des mécanismes de capacité, mis en place dans une douzaine de pays pour faire face aux dysfonctionnements du marché, en particulier aux heures de pointe

- une financiarisation accrue du secteur, avec la place éminente accordée aux agrégateurs et autres opérateurs d'effacement
- un émiettement du système au détriment des consommateurs, mais aussi des salariés du secteur qui ne bénéficieront plus de garanties collectives de haut niveau (cf exemple anglais)
- un pouvoir accru de l'Europe sur la politique énergétique, aux dépens de la souveraineté des Etats-Membres, avec la mise en place d'une agence de régulation européenne forte
- Etc...

En bref, fidèle au dogme du marché parfait, la Commission Européenne veut instaurer des tarifs variables et individualisés. Sans repères, le consommateur sera complètement déboussolé et n'aura plus la vision sur ce qu'il va devoir payer et surtout si le prix est justifié. Quant au pilier social, il est complètement absent de ce 4ème paquet.

L'émiettement des acteurs et la financiarisation accrue aboutiront mécaniquement à une moindre qualité de service, un sous-investissement et donc des risques de black-out, des prix élevés et des conditions de travail des salariés du secteur dégradées. En revanche, on devrait logiquement assister comme en Angleterre et aux US à des opérations financières juteuses au profit d'une poignée d'actionnaires et de financiers privés ! Comme constaté à chaque vague de libéralisation, à la phase de démantèlement des acteurs historiques et de mises en bourse d'opérateurs privés succèdera une phase de concentration des dits acteurs privés via des OPA, toutes opérations extrêmement lucratives pour les banquiers d'affaires, conseils juridiques et autres conseils en stratégie.

L'ensemble des syndicats ont communiqué en Décembre 2017 contre les dangers de ce 4^{ème} paquet sur lequel la France et ses hommes politiques s'étaient peu mobilisés (Communiqué de presse joint)

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

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



TRIBUNE LIBRE SUR LA STRATEGIE D'EDF EN



Philippe CHARO, élu CGT au CE, s'est beaucoup investi dans le dossier des orientations stratégiques d'EDF EN et nous livre ici ses réflexions personnelles sur la question.

La stratégie d'EDF SA a un impact profond sur la stratégie d'EDF EN, à tel point que nous apprenons fin 2017 que notre activité solaire devra être multipliée par... 40 !? Notre parc devra faire x100 d'ici 2035 ?! Il est clair que si EDF SA est une maison « mère », EDF EN est la « fille », et ce n'est pas la fille qui décide, c'est la mère. Le rapprochement avec la stratégie d'EDF SA est d'autant plus pertinent

que plusieurs administrateurs d'EDF EN et d'EDF SA ont les deux casquettes. Précisément ceux-là décident ce que fera EDF SA (et donc EDF EN) dans les années à venir. A défaut d'avoir une synthèse claire pour étudier la question des orientations stratégiques d'EDF EN (ou d'EDF SA), j'ai dû me renseigner sur ce qu'est l'activité phare de notre maison mère auprès des médias et des associations. En effet, le nucléaire reçoit l'essentiel des ressources d'EDF et les prévisions sont à la hausse des coûts et des investissements, le sujet est tout simplement capital dans la stratégie du groupe. L'exercice n'est pas simple du fait de la quantité colossale d'information qu'il existe sur le sujet. Il existe également beaucoup d'incertitude autour de ces coûts et investissements, sans parler des délais, qui affectent autant l'EPR que l'éolien offshore français. Par ailleurs, le nucléaire et le renouvelable n'ont qu'une seule autre chose en commun : ils ne produisent pas de dioxyde de carbone. Ceci vaut à EDF SA le titre de « champion du décarbonné ». Mais ce qu'attendent les français et les salariés du groupe est de passer de l'énergie du XXe siècle à l'énergie du XXIe siècle : des énergies propres, sans risques, distribuées.

Sans entrer dans les détails, l'incertitude c'est du risque et le risque c'est du coût. Dans les renouvelables l'incertitude baisse sans arrêt. Contrairement aux renouvelables, au fur et à mesure que les études sont abouties, dans le nucléaire l'incertitude augmente. Contrairement aux renouvelables où plus le temps passe, plus elles deviennent compétitives, dans le nucléaire les déchets se cumulent et les pollutions aussi. Peu de personnes se posent la question sur le démantèlement des centrales renouvelables du fait de sa simplicité, sa vitesse et de son coût modeste ; le risque est nul. Pour les centrales nucléaires c'est pareil et tout le contraire: peu de personnes se posent la question, pour ne pas se faire peur, le risque est maximal. A cause d'une « difficulté technique non résolue à l'échelle industrielle », certaines centrales pourraient fonctionner pendant 30 ans et mettre plus d'un siècle à être démantelées. Un siècle c'est une dette d'au moins trois générations... Ensuite il y a les déchets et la pollution, c'est comme si les mayas et les égyptiens, à la place des pyramides, nous avaient laissé des gros tas de déchets mortels !

Jusqu'au 10 décembre 2017, je pensais que la transition énergétique était au point mort et que l'habile communication sur la COP 21 et l'énergie décarbonnée n'était qu'une duperie de novlangue pour le grand public, au regard de l'échelle anecdotique de notre activité renouvelable par rapport au nucléaire. Comme en 2016, la CGT EDF EN allait émettre l'avis de passer à l'ordre de grandeur au-dessus, avec des investissements qui soient à la hauteur d'une vraie transition énergétique.

L'annonce du « plan solaire » a dépassé nos attentes, même si les 30 GW de solaire ne suffisent pas à l'horizon 2035. L'ordre de grandeur étant franchi, au moins dans la réflexion, pourquoi limiter l'exercice et ne pas viser une trajectoire encore plus ambitieuse, le 100% renouvelable ? Cela impliquerait quelques 70 GW de solaire et 30 GW d'éolien... qu'est-ce qu'un facteur 2 ou 3 après un facteur 40 ?

Combien coûterait de faire 100 GW d'éolien et de solaire ? Je ne pense pas que ce soit trop cher pour les record-men-women du monde du solaire... le montant est probablement comparable à une opération de grand carénage. Déchets, pollution, démontage et risques en moins.

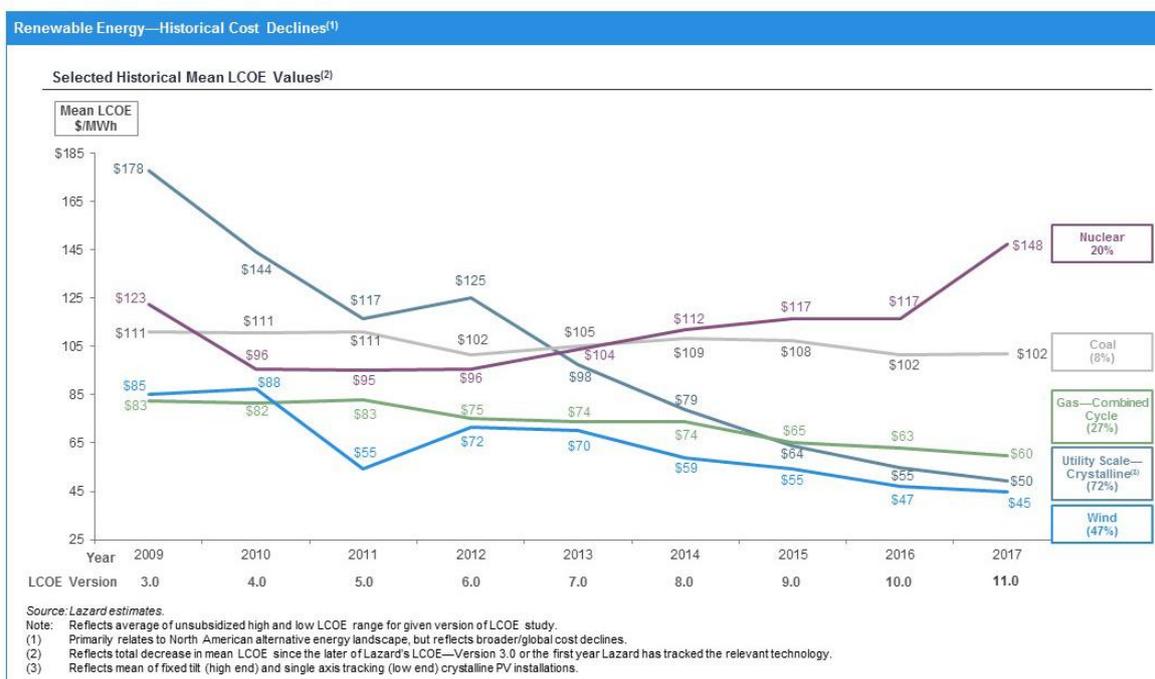
Sur le terrain du financement, il est tout à fait démontré que les marchés apprécient les renouvelables et sont prêts à investir massivement dessus. Il se trouve qu'en ce moment même, il y a 2000 milliards d'euros issus du quantitative easing qui dorment à la BCE...

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



Les marchés évaluent correctement les coûts et les risques nucléaires et ont bien compris que cette activité ne fonctionnait que grâce à la perfusion d'argent public [phrase d'E. Macron] et à une opacité presque militaire.

Je ne peux pas faire l'impasse sur le dernier reportage d'ARTE sur le nucléaire, diffusé le 5/12/2017, intitulé : « Sécurité nucléaire : le grand mensonge ». Ce reportage focalise un peu trop à mon avis sur le risque terroriste, alors que la multitude de failles de sécurité qui ont été observées et notifiées par les différentes agences par le passé ne sont pas liées au terrorisme et n'ont pas spécialement été corrigées. La version 11.0 de l'analyse du LCOE de la banque Lazard est catégorique. Elle annonce que le coût de l'intégralité du cycle de vie des EnR est passé en dessous du simple coût d'opération des énergies conventionnelles (charbon, nucléaire). Elle suggère un déploiement significatif des renouvelables. Alors que les EnR ont baissé de 6% en un an, le nucléaire a augmenté de 35% depuis les dernières estimations, c'est la banque de M. Pigasse qui le dit, si quelqu'un le connaît, il y a peut-être une carte financement à jouer...



Plus surprenant, l'électricité nucléaire devient tellement chère, qu'elle atteint presque le prix du kWh que payent les particuliers au tarif bleu ! Qui paye alors le transport et la distribution ?

Le solaire est plus compétitif que le nucléaire depuis 2013 et l'éolien depuis bien avant. **Faire du nucléaire en 2018 est un choix idéologique, qui ne répond à aucune raison industrielle, économique, environnementale, ni sociale.**

Le défi des 30 GW solaires est un vrai coup de pied dans la fourmière, qui donne aux administrateurs, à la direction et aux salariés l'opportunité d'envisager le développement d'EDF EN de façon à pouvoir répondre sérieusement à la transition énergétique. Il n'est plus question de faire ça avec les équipes existantes plus quelques employés précaires. C'est le moment où la GPEC prend toute son importance et doit détailler le plan de croissance et formation des effectifs, mais avant tout, les plans de progression pour l'évolution des salariés déjà présents, qui encadreront et qui concrétiseront l'activité dans les années à venir, voire les mois à venir. Tous ceux qui le souhaitent devront avoir des plans de formation intenses pour être capables de monter en compétences, en reconnaissance et en responsabilités, avec des agendas clairs et engageants. Dès qu'une formation sera complétée avec succès, les salariés devront évoluer automatiquement dans leur carrière. Il n'est plus possible de laisser ces progressions professionnelles à des considérations et des tergiversations, sur des mois, voire des années, l'acquisition de nouvelles compétences doit se faire à marche forcée et être immédiatement reconnue, dans

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

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



l'organigramme, dans la rémunération et dans les responsabilités. Si ce nouveau dynamisme ne bénéficie pas à tous les salariés du groupe, l'effort ne suffira pas et l'entreprise fera du surplace.

Si EDF SA mettait en route la transition énergétique, elle aurait probablement besoin de tout son personnel pour mener à bien l'arrêt, la déconstruction, la dépollution et la mise en sécurité des vieilles centrales. Il serait inconcevable de voir augmenter l'externalisation et la sous-traitance pour remplacer le départ des effectifs. Mais si un agent se retrouvait sans activité, une passerelle rapide avec une éventuelle formation devrait s'établir pour qu'il puisse participer à l'effort solaire en intégrant les équipes d'EDF EN. 2 GW de solaire par an entraînent un redéploiement des équipes dans tout le territoire, des symbioses avec les agents sur le terrain devront être anticipées. Le travail sera minutieux, il faudra trouver les bons endroits pour mettre tous ces panneaux photovoltaïques, en évitant scrupuleusement les endroits naturels ou les terres agricoles.

Suivre le « plan solaire » implique une croissance à la vitesse d'une start-up, mais à la différence d'une start-up, EDF EN, et surtout EDF SA, ont déjà des dimensions industrielles qui permettent de maîtriser une croissance vertigineuse. Les opportunités pour les salariés doivent être prioritaires et le cap de la modernité doit être franchi : mobilité, formation, outils numériques, télétravail,... toute résistance au développement de la force de travail sera un frein qui, sans nécessairement gripper la mécanique, se paiera très cher dans le planning, puisque le défi n'est pas technique mais temporel.

Dans cette course contre la montre, il faudra également occuper le terrain correctement, les logiques de regroupements ou de centralisation entraînant l'abandon de sites ou de bassins d'emploi seraient de graves erreurs. Au contraire, des antennes plus proches des nouveaux sites devront être ouvertes pour réduire les temps de trajet et les risques des salariés, ainsi que pour la connaissance de la situation locale. Cette logique de redéploiement dans le territoire pourrait impliquer également l'émergence de nouveaux bureaux dans de grandes villes du sud, telles que Montpellier ou Toulouse. Quoi qu'il en soit, il faudra des agences de toutes les tailles, sur tout le territoire. Fermer un établissement serait aller à contre-courant, cela ferait perdre des années, d'autant plus s'il s'agit d'un établissement important, voir historique.

Pour ne pas entrer dans le détail des dates et des chiffres, nous vous laissons en annexe quelques documents numérisés, tels que «Le Projet E », qui propose une trajectoire pour faire la transition énergétique de façon concrète et efficace, même s'il commence à dater un peu et n'a pas anticipé la baisse spectaculaire du photovoltaïque, privilégiant un peu trop l'éolien. Parmi les documents, il y en a qui touchent au nucléaire et aux renouvelables, ils abordent les risques et les atouts des différentes options. Un de ces documents mérite une attention particulière : « un million d'emplois pour le climat ». Ce document avance le chiffre de 330 000 créations d'emploi dans les énergies renouvelables. Si EDF EN crée ne serait-ce que 4% de ces emplois (ce qui correspond à notre part de marché dans le photovoltaïque en France), nous devrions avoir quelques 13 000 nouveaux collègues en moins de trois ans ! Ce ratio n'est pas forcément très pertinent, mais il illustre bien le changement d'ordre de grandeur qui est nécessaire pour le plan annoncé.

Je suis enfin très curieuse de voir les orientations stratégiques d'EDF-EN pour les années 2018, 2019 et 2020. Bien que cet exercice ne puisse pas se substituer à une consultation en bonne et due forme, l'annonce du « plan solaire » redonne de l'optimisme dans un contexte où le pays est enlisé dans une crise de la dette. En revanche, l'énorme recapitalisation des banques est une opportunité sans précédent pour orienter ces fonds vers les énergies propres. Il est plus vrai que jamais que les énergies renouvelables sont dans le secteur le plus porteur qui existe aujourd'hui. Il est par nature éthique et pérenne. Le « plan solaire » annoncé devra mettre au cœur de la réflexion une nouvelle politique sociale, qui devra être à la hauteur des ambitions. Les opportunités qui doivent s'ouvrir pour tous les salariés d'EDF EN peuvent faire la différence, l'argent va et vient, les compétences, l'expérience et la volonté sont la vraie richesse d'une entreprise.

Philippe CHARO

Elu CGT au CE depuis 2017 - Ancien Secrétaire du CE

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



SOIREE DE VŒUX A L'ORANGERIE...

L'équipe de la CGT s'est grattée longuement la tête car le prix orange est plutôt une catégorie en voie de disparition par les temps qui courent... Ah Si ! En cherchant bien, l'équipe décerne un prix orange pour la soirée des vœux Nord : lieu convivial (l'Orangerie), bonne nourriture (ce n'a pas toujours été le cas), discours plus court, moins financier, plus humain avec le remerciement des équipes, des lunettes noires spécial plan solaire.... Bref, à notre sens, une soirée plus réussie que les deux précédentes!

Les prix CITRON



ASTREINTE : 12 JOURS DE TRAVAIL CONSECUTIFS ?

C'est formidable, la capacité de créativité et d'innovation de la direction pour résoudre l'équation du repos hebdomadaire quand des équipes d'astreinte d'ENS sortent de plus en plus samedi et dimanche! Il suffirait de passer à la semaine calendaire du dimanche 0h00 au samedi 24h00 comme référence du repos hebdomadaire. Vos salariés pourront ainsi se reposer le dimanche de la semaine 1 et le samedi de la semaine 2 pour enchaîner gaîment 12 jours consécutifs de travail dans le strict respect de la légalité. Vous avez dit politique HSE ?

Il est vrai que chez EN Services tout est bon pour réduire le coût du travail : ne plus payer les heures supplémentaires aux responsables de zone, basculer une partie de l'activité du Contrôle d'Accès au Centre de Conduite, revoir à la baisse les salaires des techniciens/techniciennes de contrôle d'accès grâce à un changement de rythme de travail rendu possible par la digitalisation....

TELETRAVAIL : MANQUE D'AMBITION !

Malgré les avancées contenues dans les ordonnances Macron qui visent à développer ce mode d'organisation, la direction est plus que prudente sur la volumétrie de jours potentiellement télétravaillés (de l'ordre de 1 jour par semaine) et ne semble pas prête à envisager une extension de cette volumétrie. Par ailleurs la liste des critères de priorité qui avaient été utilisés pour la phase d'expérimentation semble se réduire comme peau de chagrin pour la généralisation. En revanche, la liste des postes non éligibles paraît encore bien longue et sans fondement dans le cas de certains postes.

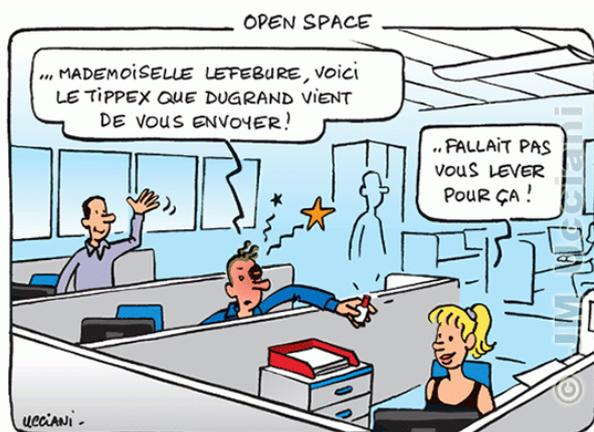
Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

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



BREVES

OPEN SPACE A TOUS LES ETAGES ?



Le terme d'espace collaboratif, appellation politiquement correcte d'open-space en novlangue managériale apparaît de plus en plus aux détours des conversations sur les projets d'aménagements envisagés dans ce que la direction appelle pudiquement un recensement des besoins en bureaux à Cœur Défense. Dans ces conditions, alors même que la direction a inventé la notion d'information a posteriori des CHSCT, on peut légitimement s'interroger sur l'absence de transparence de la direction sur le sujet et faire l'hypothèse d'une généralisation des fameux espaces collaboratifs, pardon, open-space.

FORFAIT JOUR : FORFAITURE SUR ORDONNANCE



[Article Capital forfait jours](#)

En PJ : Communiqué de presse CGT

A l'ouverture des négociations annuelles, nous avons été surpris de l'ampleur du changement souhaité par la direction sur le statut des cadres intégrés. Celle-ci nous annonçait sa volonté d'ouvrir à l'ensemble des cadres intégrés la possibilité, sur la base du volontariat, de passer à un statut autonome au forfait jour sans autre contrepartie qu'une durée de 216 jours au lieu des 218 actuellement pratiqués par les cadres autonomes. Quand on connaît l'ampleur des contreparties données chez EDF pour ce passage, la démarche paraissait presque cavalière. Courant Février, une partie du mystère se dévoilait : la fameuse 6ème ordonnance, censée être une simple ordonnance technique de rectification des erreurs, prévoit en effet, via un amendement déposé en catimini, la possibilité de faire passer unilatéralement un cadre au forfait-jour sans recueillir un consentement individuel (signature d'un avenant individuel au contrat de travail).

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





Déclaration CGT au Comité d'Entreprise de l'UES EDF EN du 15 Février 2018

Une fois de plus, la CGT constate une dégradation du dialogue social tant sur le fond que sur la forme. La présente déclaration couvre 3 points :

1. les opérations liées à l'immobilier (regroupement dans le Sud, open space, déménagements d'agence ou d'antenne)
2. déroulement insatisfaisant des NAO sur le statut des cadres intégrés, l'astreinte, le télétravail
3. les pratiques pouvant s'apparenter à de la discrimination syndicale et insuffisance de la documentation fournie en CE

1. Les opérations liées à l'immobilier (regroupement dans le Sud, open space, déménagements d'agence ou d'antenne)

Loin d'avoir intégré les maladroites de communication sur le projet de regroupement dans le sud, la direction persiste et signe sur les dossiers d'open space (appelés espaces collaboratifs dans la novlangue managériale), de nouvelles agences ou antennes. Non contente d'avoir perturbé le fonctionnement de la DFF avec un timing désastreux de lancement de projet d'open space, la direction ne tient pas ses engagements d'information et de transparence sur les projets de plateau des 37 et 38^{ème} étage à Cœur défense. Mieux, elle continue à ignorer la législation en vigueur d'information-consultation des CHSCT et à s'adresser en direct aux salariés, ce qui est source de rumeurs et de mal être. 4 exemples de passage en force sans dialogue social préalable pour illustrer ce qui précède :

- projet de déménagement de la DNT et d'une partie de la direction EMR
- projet de déménagement d'une antenne d'EN Services sans consulter dans un premier temps le CHSCT concerné puis consultation de pure forme sous pression dudit CHSCT
- pression sur les élus du CHSCT support et développement pour voter des règles d'information-consultation dérogeant au droit du travail. La direction envisage même des informations a posteriori pour certains déménagements
- envoi de la documentation sur le projet de regroupement Sud repoussé à demain, sans doute pour éviter toute discussion sur le sujet en CE

Cette approche apparemment désordonnée de ces sujets qui touchent directement et profondément aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail des salariés n'a pour la CGT que 2 explications possibles :

- Une décision de passage en force systématique pour éviter toute concertation avec les représentants du personnel et les salariés,
- Une désorganisation inquiétante de la direction voire une absence de vision globale à long terme qui amène à des décisions précipitées au coup par coup telles qu'elles nous sont présentées par la direction.

Dans les 2 cas de figure, la CGT estime qu'il y a matière à s'inquiéter sur la procédure d'information-consultation à venir sur le regroupement des salariés de Béziers et de Colombiers. Rappelons que cette opération impacte les conditions de travail et la qualité de vie au travail d'environ 200 salariés.

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

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



La CGT renouvelle donc sa demande à la direction de EDF EN d'entamer dès maintenant un véritable dialogue social sur ce projet de regroupement qui doit désormais s'intégrer dans la vision d'un fort développement en France induit par le plan solaire.

2. Déroulement insatisfaisant des NAO sur le statut des cadres intégrés, l'astreinte, le télétravail

La direction, un peu à l'instar du gouvernement avec les ordonnances, souhaite aborder des changements importants dans le cadre des NAO et ce dans un délai très court. Elle affiche la détermination d'aboutir à des accords collectifs d'ici fin Mars sur des sujets aussi vastes et complexes que :

- le passage des cadres intégrés au forfait jour
- l'organisation des astreintes
- les temps de trajet et de déplacement
- le télétravail

La CGT constate là aussi une tentative de passage en force avec des conséquences inacceptables pour les salariés en particulier en matière de santé sécurité et de risques psychosociaux. Nous citerons 3 exemples :

- le système d'astreinte proposé peut impliquer jusqu'à douze jours de travail consécutifs sans repos grâce à un artifice de passage à la semaine calendaire de dimanche à samedi.
- le passage au forfait jour proposé aux cadres intégrés sur la base du volontariat aurait à ce stade une maigre contrepartie de 2 jours de congés supplémentaires sans autre contrepartie en terme de rémunération (par exemple la prime d'autonomie et le bonus de passage mis en place chez EDF) ni de garantie sérieuse sur la surcharge de travail. Par ailleurs, ce passage déroge à la Convention Collective Syntec en terme de classification et peut constituer un premier précédent dangereux en matière de détricotage des garanties collectives des salariés.
- télétravail : la rédaction actuelle du projet d'accord comme discuté hier avec les organisations syndicales est décevante avec une large place laissée à l'arbitraire pour la détermination des postes éligibles et des salariés éligibles. La liste des postes non éligibles est aujourd'hui bien longue avec des incohérences significatives qui ressemblent plus à des ciblage individuels qu'à une véritable réflexion sur le contenu des postes (par exemple directeur des affaires fiscales, responsables régionaux de sécurité, ingénieurs support terrain, etc... en sont exclus à ce stade)

3. Pratiques pouvant s'apparenter à de la discrimination syndicale et insuffisance de la documentation fournie en CE

La CGT constate des traitements différenciés entre les organisations syndicales qui signent les accords et la CGT. Nous constatons aussi un ciblage à titre individuel des élus qui formulent des avis différents de la direction. Nous pouvons citer de manière non limitative:

- exclusion de la déléguée syndicale CGT du dispositif d'expérimentation du télétravail avec des motifs fallacieux puisque non respectés avec un autre délégué syndical potentiellement signataire de l'accord
- non prise en compte ni réponse aux propositions de la CGT en NAO
- signature de l'accord sur le calendrier social sans notifier cette signature à la CGT

D'une manière générale, la documentation fournie au CE est insuffisante pour émettre des avis motivés. La CGT s'est déjà largement exprimée sur ce point mais constate que la situation ne s'améliore pas. A titre d'exemple particulièrement parlant, la dernière information obligatoire sur les cessions-acquisitions faisait un quart de page, ne donnait aucun élément financier, ne mentionnait pas l'activité des sociétés ni le nombre d'employés concernés. De même les informations trimestrielles sont réduites au strict minimum, incomplètes par rapport à ce que prévoit la loi et ne présentent qu'un intérêt réduit pour l'analyse de l'activité (pas de présentation du pipeline de projets par exemple)

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

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

