

## SOMMAIRE

### EDITO

**FOCUS 1 : NAO SANTE-PREVOYANCE**

**FOCUS 2 : NAO TEMPS DE TRAVAIL**

Forfait jours - Déplacements - Heures sup

**PRIX ORANGE / PRIX CITRON**

### BREVES

L'expertise sur la politique sociale

Open space à tous les étages ?

### VOS CONTACTS

**ANNEXE 1** : Déclaration regroupement Sud

**ANNEXE 2** : Avis CE sur politique sociale

## EDITO : PLUS DE PARTICIPATION !

**Décidément le modèle hiérarchique, directif, opaque et centralisé n'est pas adapté à une entreprise moderne et jeune comme EDF Energies Nouvelles!** Quand nous rencontrons des salariés de l'UES, un grand nombre nous font part de leur étonnement devant le caractère archaïque de certaines pratiques managériales bien ancrées: **opacité des rémunérations** fixes et variables, illisibilité des parcours professionnels avec **une GPEC qui bute depuis 2 ans sur la définition du référentiel métiers** (400 libellés de postes pour 800 salariés !), **individualisation extrême des augmentations et primes**, persistance **d'ilôts de management par la peur...** La déclinaison inadaptée et non assumée du modèle anglo-saxon, censé être basé sur des critères objectifs de performance individuelle, s'accommode mal de l'opacité, de l'insuffisance de management participatif et du caractère trop souvent subjectif des évaluations. A titre d'exemple, bien loin d'ailleurs du modèle américain individualiste et décomplexé sur les questions d'argent, **aucun entretien formalisé systématique ne permet aujourd'hui dans l'UES d'aborder le sujet de la rémunération.** Ne faudrait-il d'ailleurs pas **regarder plutôt les exemples scandinaves de management**, plus proches de notre culture européenne? Ceux-ci allient en effet largement qualité de vie au travail, respect des personnes, approche participative, égalité professionnelle, transparence et équité des rémunérations, reconnaissance individuelle et collective, haut niveau de garanties sociales ainsi qu'une véritable flexisécurité? En grande majorité, les salariés souhaitent en effet participer à un **projet collectif**, disposer d'une **autonomie réelle**, être **écoutés et reconnus individuellement et collectivement**, s'exprimer sur leurs métiers et leurs conditions de travail, **être force de propositions**: en un mot ils souhaitent **plus de participation et d'écoute!**

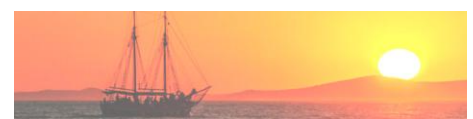
Dans une autre acception, **plus de participation, c'est aussi un meilleur partage de la valeur ajoutée de l'entreprise.** Malheureusement, malgré le montant élevé du résultat net et des dividendes d'EDF EN, la participation légale est nulle depuis 2013 et va le rester compte tenu du mode de calcul. Dans ce cadre, **la CGT demande depuis maintenant 3 ans la révision du calcul de l'intéressement** afin de porter son assiette de 6,5% de la masse salariale à un niveau motivant et fédérateur de 15 à 20% de la masse salariale, retrouvant ainsi les niveaux antérieurs à 2013.

**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](http://www.fixezlecap.com)



### FOCUS 1 : NAO SANTE-PREVOYANCE

#### LES NOUVEAUX SERVICES

Trop de salariés l'ignorent mais **des services sont disponibles et inclus dans notre contrat collectif** afin de réduire nos frais de santé (le « reste à charge ») et d'améliorer le service rendu. Il convient d'en citer tout particulièrement 3 sous-utilisés par les salariés de l'UES:

#### LE RESEAU DE SANTE ITELYS



Notre contrat collectif donne accès au **réseau des opticiens et audioprothésistes** du réseau Itelys

Optique	Audioprothèse
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% d'économie moyenne sur les verres</li> <li>• 15% de remise minimale sur les montures et le para-optique (lunettes de soleil...)</li> <li>• 10% de remise minimale sur les lentilles</li> <li>• Tiers payant</li> <li>• Garantie casse de 2 ans (monture et verres)</li> <li>• Qualité et traçabilité des verres</li> </ul>	 <p>Nouveau réseau opérationnel en avril 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% d'économie moyenne sur les aides auditives</li> <li>• Zéro reste à charge sur les piles*</li> <li>• Tiers payant</li> <li>• Qualité et traçabilité des aides auditives</li> <li>• Suivi complet de l'appareillage</li> </ul>

#### LES TELECONSULTATIONS MEDICALES GRATUITES : 01 55 92 14 64 - (24/24-7/7)

Ces téléconsultations sont accessibles gratuitement via notre contrat AG2R



#### LA DESIGNATION DES BENEFICIAIRES SUR INTERNET (PREVOYANCE)

Votre situation personnelle évolue : vous pouvez mettre à jour par internet la désignation des bénéficiaires de vos garanties décès sur le site ou l'appli AG2R

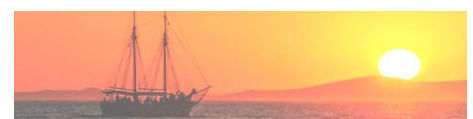
#### LES EVOLUTIONS NEGOCIEES POUR 2019 DANS LE CADRE DE LA NAO

Afin de réduire le reste à charge sur les praticiens non conventionnés, les frais d'hospitalisation etc., l'option facultative de surcomplémentaire à 4,96 euros/mois sera remplacée par une surcomplémentaire obligatoire à 1,41 euros/mois.

Par ailleurs, il est étudié une couverture des maladies dites redoutées (cancer, AVC, infarctus...) sans surcoût (risque non couvert à ce jour)

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## FOCUS 2 : NAO TEMPS DE TRAVAIL

### RAPPEL DU CADRE DE LA NEGOCIATION

En début d'année, la direction a souhaité aborder une négociation globale du temps de travail composée de 4 volets : le forfait-jours, le télétravail, les déplacements et l'astreinte. **Elle est sur le point de mettre à la signature les accords finalisés sur le forfait-jours et le télétravail** pour une mise en route du télétravail en Septembre 2018 et du forfait-jours au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (période de réflexion jusqu'au 31 Octobre pour les cadres concernés)

**L'ensemble des OS sont prêtes à signer l'accord sur le télétravail**, véritable arlésienne des NAO.

**Sur le sujet complexe du forfait-jours, des avancées significatives ont été obtenues avec le passage de 216 jours effectifs (218 théoriques) à 211 jours annuels et une prime ponctuelle d'engagement.**

### POURQUOI LA CGT EST RETICENTE A SIGNER L'ACCORD FORFAIT-JOURS :

- Le forfait-jours n'est pas adapté ni aux cadres opérationnels, en particulier d'EDF EN Services, ni à certains cadres intégrés qui souhaitent conserver leur droit à heures sup prévu par la Convention Syntec.
- La CGT souhaitait une revalorisation salariale pérenne et non une prime ponctuelle de passage
- L'absence de garde-fous suffisants sur l'intensification du travail et la possible dérive dans le temps :



- Horaires à rallonge dus à des objectifs à la hausse (avec les conséquences sur la santé-sécurité)
- Autonomie réduite avec le retour progressif à un contrôle serré des horaires par la ligne managériale

**L'expérience montre y compris chez EDF que les dérives du passage au forfait-jours apparaissent dans un second temps sans véritable retour en arrière possible.**

La croissance importante de l'activité D'EDF EN dont nous nous réjouissons est un facteur de risque pour **la dérive en termes de charge de travail pour les cadres au forfait-jours**

-Le volontariat et la réversibilité que nous avons demandés et obtenus seront malheureusement théoriques à moyen terme car tous les nouveaux postes (recrutement externe ou mobilité interne) seront ouverts en cadres autonomes. **Les évolutions de carrière seront donc très limitées pour les cadres choisissant de rester intégrés**, espèce qui sera rapidement en voie de disparition.

-La suppression du congé de fractionnement va toucher directement les ETAM et cadres intégrés, par ailleurs non bénéficiaires des jours de repos supplémentaires accordées aux cadres autonomes.

-Le cadre de paiement des heures sup de l'accord sur le temps de travail de 2014, non signé par la CGT, ouvrait la voie à l'annualisation à 1607h/an. L'accord à la signature confirme et consolide cette référence annuelle pour le calcul des heures sup. **La CGT demande un retour à la référence hebdomadaire pour tous les ETAM comme pour les cadres intégrés.**

-Le paiement des heures sup aux ETAM (hors techniciens) et aux cadres intégrés est aujourd'hui exceptionnel. Cette généralisation du cadre autonome et de l'annualisation vise à sécuriser une situation anormale (risque de rappel sur 3 ans des heures sup non payées). Paradoxalement, le non paiement des heures sup des cadres intégrés et ETAM hors techniciens facilite le passage au forfait-jours et constitue donc un levier pour la direction au même titre que la rétention de l'accord sur le télétravail...

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## PRIX ORANGE / PRIX CITRON

### Les prix ORANGE



#### SUSPENSION DU PROJET DE REGROUPEMENT SUD !

Cette suspension, provisoire ?, du projet sous sa forme actuelle constitue **une avancée appréciable**, obtenue grâce à une union syndicale, une mobilisation des salariés, la mise en route d'expertises CE et CHSCT... Elle semble par ailleurs témoigner **d'une véritable volonté d'ouverture et de dialogue de la part de la nouvelle direction**, qui contraste avec l'intransigeance de la précédente. Nous aborderons donc les discussions à venir à la rentrée de manière constructive et ouverte avec la direction. Comme on ne peut totalement exclure qu'il s'agisse simplement de l'œil du cyclone, **nous restons néanmoins vigilants et mobilisés** pour défendre l'intérêt de tous les salariés du Sud.

### Les prix CITRON



#### ETAM et CADRES INTEGRES : LES OUBLIES

Alors que la direction déroule un tapis rouge pour séduire les cadres intégrés et les amener à opter pour le forfait-jours, les ETAM et les cadres intégrés qui souhaitent le rester sont loin d'être traités à la même enseigne en matière de temps de travail: **l'annualisation** esquissée par l'accord de 2014 (non signé par la CGT) se confirme pour les ETAM hors techniciens et les cadres intégrés, **la récupération temps pour temps des heures sup s'impose comme la règle, le congé de fractionnement est supprimé** pour rendre plus attractif et simple le forfait-jours cadres, **les possibilités d'évolution des cadres intégrés sont de facto extrêmement limitées** par les ouvertures de postes qui seront toutes en forfait-jours ....A noter cependant **une avancée pour les assistantes de direction cadres**: sur demande de la CGT appuyée par les autres OS, la direction a accepté le principe d'ouvrir une négociation sur un **bonus contractuel**.

#### GPEC : RESISTANCE MANAGERIALE?

Devant les retards pris dans la mise en place d'une véritable GPEC, la première réaction simpliste serait d'imputer la faute à la direction RH en charge de l'animation de cette démarche. **A la CGT, il nous semble que c'est une partie du management qui constitue le plus grand frein** à la mise en place d'un référentiel de métiers et de rémunérations partagé et transparent. Pour vaincre cette résistance au changement, une impulsion forte de la DG est aujourd'hui nécessaire.

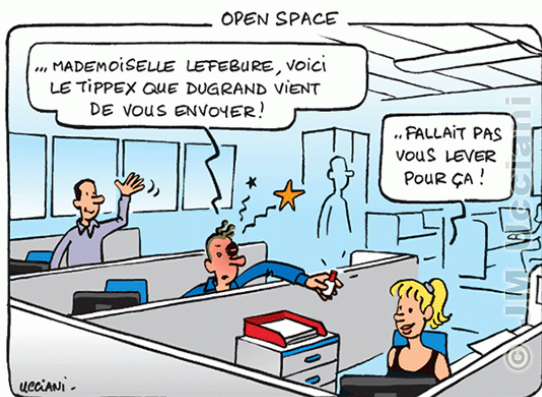
*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## BREVES

## OPEN SPACE A TOUS LES ETAGES ?



Après la mise en place douloureuse d'un open-space à la DFF (malgré les avertissements répétés des IRP), **c'est maintenant l'offshore qui phosphore sur le sujet, apparemment de manière plus collaborative**, pour les futures équipes projets des parcs éoliens en mer au 37 / 38. N'hésitez pas à jeter un coup d'œil au 35A (DFF) pour vous faire une première idée. **Nous vous sonderons en Juillet** sur ce sujet qui va faire l'objet en 2019 d'une **réflexion générale pour l'ensemble des plateaux de La Défense**.

En attendant, **un peu de lecture sur VEOL** pour vous imprégner du référentiel mis en place par EDF :

[Nouveaux espaces de travail chez EDF](#)

Le respect de ce référentiel devrait éviter de réitérer les erreurs grossières commises lors du test: timing inapproprié, implication insuffisante des équipes en amont, faire de cet outil la solution unique pour régler des problèmes de communication, et last but not least l'entêtement de la direction France.

## EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE

Afin de formuler un avis motivé sur la politique sociale, joint en annexe 2 de la News, le CE a confié une mission d'expertise au cabinet Metis-Trajectoire sociale. **Cette expertise portait sur la politique d'emploi et de rémunération, les conditions de travail et la formation** avec des focus sur les entrées-sorties, les rémunérations de base et les rémunérations variables. Si un bon point est décerné à la formation en matière d'effort quantitatif, **des points d'amélioration significatifs ont été identifiés par l'expert:**

- **établir un référentiel de métiers**, pierre angulaire d'une GPEC. « *Comment conduire une appréciation des équités de traitement et de l'objectivation des mesures salariales avec un effectif de 800 personnes réparties sur près de 400 métiers différents et 30 établissements?* »
- **degré très important d'individualisation des rémunérations avec comme seul élément collectif l'intéressement**. Pour la CGT, cette individualisation extrême nuit à la cohésion des équipes et à l'ambiance de travail en favorisant l'individualisme
- **poids très important des recrutements de jeunes cadres diplômés** (qui viennent remplacer des salariés plus expérimentés). Cette politique permet une maîtrise salariale mais induit des pertes de compétences et d'efficacité
- **baisser le turnover CDI élevé de 14,5%** avec un turnover particulièrement élevé dans les fonctions support à Paris
- Une ancienneté moyenne de l'ordre de 5 ans (sauf pour Béziers et Colombiers avec 8 et 9 ans)

**Décryptage CGT:** la politique d'emploi, qui ressemble à celle d'une **entreprise de consulting anglo-saxonne**, n'est pas assumée et entre en **dissonance avec les ambitions industrielles et le discours affiché** de fidélisation du personnel démenti par le turnover et l'insuffisance des évolutions de carrière en interne UES.

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## VOS CONTACTS SYNDICAUX



Philippe  
CHARO

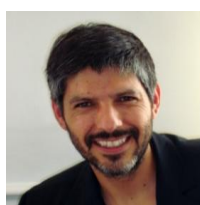


Manuella  
BOUBOUNE



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

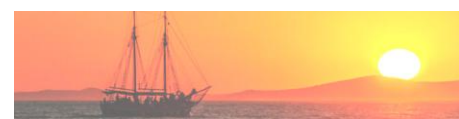


Manuella  
BOUBOUNE

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](mailto:laurent.smagghe@edf-en.com)

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)





## Déclaration intersyndicale conjointe CFDT / CFE-CGC /CGT au Comité d'Entreprise du 17 Mai 2018

Notre déclaration commune porte sur les deux sujets suivants :

- Le déroulement des expertises CHSCT liées au projet de regroupement des équipes Sud
- Le rétablissement nécessaire de la qualité du dialogue social

### 1) Déroulement des expertises CHSCT liées au projet de regroupement des équipes Sud

Dans le cadre du déroulement des expertises en cours, nous avons été alertés par les CHSCT O&M et Support&Développement sur les points suivants :

- la direction change constamment le périmètre de l'information-consultation en cours. Ces changements suscitent une incompréhension complète des salariés et des élus du personnels. Les options considérées ont été successivement Colombiers ou Montpelliérain, Montpelliérain seul, l'Hérault et maintenant Biterrois ou Montpelliérain
- la direction met à disposition du groupe miroir des moyens importants qui ne sont pas accordés aux CHSCT. Par ailleurs, la direction a ralenti les expertises CHSCT : délai important de réponse aux demandes de l'expert, refus de convoquer un CHSCT exceptionnel dûment demandé, refus de transmission des éléments demandés par les CHSCT, refus de s'impliquer dans le bon déroulement de l'expertise, dysfonctionnements constatés par l'Inspection du Travail...

### 2) Rétablissement nécessaire de la qualité du dialogue social

Afin de rétablir la sérénité et la confiance dans le dialogue social, nous demandons à la direction, dans l'intérêt des salariés, de consacrer plus de temps aux deux projets les plus importants actuellement en discussion :

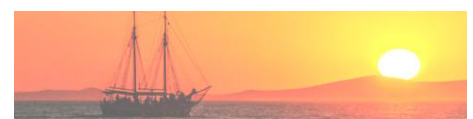
- le regroupement des équipes du Sud
- la négociation annuelle sur le temps de travail

Sur le premier point, afin de rétablir un dialogue social apaisé, nous demandons un délai supplémentaire pour les expertises en cours, portant la date de remise de l'expertise CHSCT à fin juin, l'avis du CE devant être décalé à la séance de Juillet.

Par ailleurs, nous avons été alertés par les DS que la direction conditionne la signature d'un accord sur le télétravail à la mise en place du forfait-jours pour l'ensemble des cadres. Nous considérons pour notre part que les garde-fous encadrant la mise en place du forfait-jours (amplitude horaire, droit à la déconnexion, véritable autonomie dans l'organisation du travail, réversibilité,..) ainsi que le sujet de la compensation des temps de déplacements sont des préalables indispensables à la signature éventuelle d'un accord forfait-jours.

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## Avis du comité d'entreprise de l'UES EDF EN sur la politique sociale l'emploi et les conditions de travail (CE du 1<sup>er</sup> Juin 2018)

Les élus remercient Mme Guyot et ces équipes pour les efforts fournis et le dialogue constructif mené avec l'expert lors de cette mission.

Néanmoins, les élus du Comité déplorent l'absence de référentiel métiers et donc de points de repère pour comprendre et conduire la politique sociale des entreprises de l'UES. En effet, ce socle de base de référence fait toujours défaut alors que l'accord GPEC a été signé en 2016. Il s'agit pourtant selon le Comité, d'un outil essentiel non seulement pour la GPEC mais également pour le pilotage et la lisibilité des mesures de politique sociale. Dans ce contexte rendu opaque à défaut de mise en place d'un outil de référence, les élus du Comité sont donc partiellement informés et s'interrogent sur les choix d'allocation de moyens, les outils de décisions de gestion et les égalités de traitement en matière sociale.

Sur la base des travaux réalisés par Metis Expertise Comptable, le Comité d'Entreprise pointe les interrogations et constats suivants :

### 1) L'emploi et les rémunérations

- a) Alors que la Direction lance le plan Solaire qui prévoit presque un doublement des effectifs à horizon 2035, le Comité alerte sur un turnover significatif et en croissance en 2017. Ceci entraîne des pertes de savoir-faire, des problématiques de fidélisation des salariés et de désorganisation des équipes de travail trop rapidement renouvelées alors que notre activité s'inscrit dans une perspective de long terme. Les choix de recruter des plus jeunes ou de recourir à des prestataires extérieurs en remplacement du départ de profils plus expérimentés accentuent cette évolution dans une logique de gestion court terme pénalisant la pérennité ainsi que la qualité des activités et des emplois. Le Comité se demande si cette politique est subie ou voulue et a bien noté la conséquence financière de ces choix : un effet de Noria permettant une économie de plus d'1 M€ en 2017. Cette politique directe ou indirecte de maîtrise des coûts donne la priorité à la vision de court terme en contradiction avec nos métiers, les réalités et objectifs de développement de nos activités. Le Comité souligne néanmoins le recours limité aux contrats précaires et la prépondérance des recrutements en CDI.
  - b) Si la rémunération constitue un des facteurs de démission des salariés, se pose alors la question de la politique salariale, de l'attractivité et de la fidélisation pour les profils expérimentés et des parcours d'évolution au sein de l'UES.
  - c) La faible proportion de la rémunération collective (3.2 M€) est d'autant plus notable que la distribution de dividendes vers l'actionnaire EDF est d'ampleur : entre 70 et 100 M€ chaque année
  - d) Parallèlement, le comité souligne dans la structure des rémunérations la proportion importante de composantes variables et des enveloppes significatives allouées à la fidélisation long terme qui ne concerne que 10 % des salariés
- Dans son appréciation de la politique salariale, les élus du Comité ne peuvent que constater et regretter des mesures exclusivement individuelles et un système opaque de rémunération n'incitant pas à la fidélisation des personnels en place

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)





- e) En effet sans référentiel des métiers, comment s'assurer de la cohérence et de l'équité des mesures proposées par les managers ? Le risque de traitement hétérogène des mesures salariales par des managers différents et pour certains inexpérimentés est réel.
- f) L'analyse de l'égalité professionnelle est difficile à mener en l'absence de définition de métiers, de postes comparables et de positionnement de chaque salarié dans l'échelle des compétences et rémunérations. Le constat d'écart au niveau des cadres ne se résorbe pas : le taux de cadres autonomes Femmes (23 %) s'inscrit toujours en écart de 10 % par rapport au taux de cadres autonomes Hommes (33 %) à fin 2017

### 2) Le suivi des mesures d'évolution des conditions de travail et l'absence de concrétisation sur de nombreux sujets majeurs

L'entreprise conduit des chantiers et des questions récurrentes dont le temps de travail et l'amplitude, le télétravail, la qualité de vie au travail, la déconnexion.

Mais si des comités de suivi sont en place sur la plupart thématiques dont le temps de travail, et l'amplitude horaire, la déconnexion depuis 2014, pour autant, ces travaux, récurrents depuis plusieurs années, n'aboutissent pas sur des actions concrètes malgré la signature des accords et les engagements pris.

### 3) La formation et sa mise en perspective à horizon 3 ans

Le Comité note le bon niveau annuel des dépenses consacrées à la formation et du taux de salariés formés. Néanmoins, l'inscription dans un cadre à 3 ans en cohérence avec les parcours et les orientations stratégiques fait défaut et rend difficile l'appréciation des actions compte tenu d'une GPEC inactive.

Par ailleurs, quels sens et suite donner aux entretiens professionnels organisés tous les ans ?

### 4) Les préconisations du Comité

Au regard de leurs constats sur l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail à fin 2017 et d'un contexte de développement continu, les élus du Comité demandent :

- a) Des moyens suffisants pour une réelle mise en œuvre de la GPEC et un aboutissement urgent de la définition du référentiel des métiers
- b) Une politique de fidélisation d'ensemble
- c) Parallèlement, un référentiel des rémunérations pour une transparence, une visibilité limitant les risques d'iniquité de traitement
- d) L'introduction de mesures collectives dans les rémunérations afin de fédérer et fidéliser les équipes de travail et davantage de transparence concernant le système de rémunération variable individuelle
- e) La mise en place d'un système de rémunérations variables de type bonus pour les ETAM.
- f) Que la Direction s'assure de pratiques managériales plus homogènes permettant de meilleures conditions de travail et d'égalité de traitement.

Le CE souhaite retenir l'attention de la direction sur les effets de la politique sociale menée jusqu'à présent et demande la mise en place urgente de ces actions.

Cette déclaration vaut avis du Comité sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail au titre de la consultation 2018.

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

