

### SOMMAIRE

#### EDITO

#### DOSSIER NAO SALARIALES

Propositions CGT

Données et analyse

#### PRIX ORANGE / PRIX CITRON

#### BREVES

Plan solaire : retour des salariés

Du rififi au Comité de Groupe

Elections professionnelles et CSE!

#### VOS CONTACTS

#### **2 INFOS DE DERNIERE MINUTE:**

*-Dernière chance pour gagner un lot en participant au quizz ludique de la CGT (10 questions en 10 mn max sur la transition énergétique). Cliquez ici [QUIZZ CONCOURS CGT](#) avant le 18 Décembre minuit!*

*-Pensez à créer votre compte de formation CPF ex DIF sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) avant le 31/12/2018 sous peine de perdre tous vos acquis (voir Flash juridique SOLUCIA joint)*

### **EDITO: REMUNERATIONS, L'EQUITE C'EST MAINTENANT !**

Nous répétons à la direction depuis plusieurs années, sans être entendus malheureusement, que **la politique de rémunération ultra-individualisée et opaque pratiquée au sein de l'UES nécessite une inflexion sérieuse** pour garantir la motivation de l'ensemble du corps social de l'UES, gage d'esprit d'équipe et donc d'efficacité.

**Avant l'été, notre premier message à notre nouveau PDG a été de l'alerter sur la nécessité impérieuse d'introduire une part collective** dans les augmentations et les bonus, de **réduire les inégalités salariales** qui se creusent depuis plusieurs années et de **revoir significativement à la hausse les mécanismes collectifs d'intéressement / participation rabotés depuis 2013.**

La découverte fortuite par une expertise du CE du système secret et discrétionnaire de l'ILT (environ 90 salariés de l'UES soit 10% des effectifs touchent en moyenne 30 000 euros de prime additionnelle) a été largement évoquée dans 2 News récentes et sur notre blog [ILT bonus furtif et discrétionnaire](#). **Nous nous réjouissons bien entendu pour les salariés qui bénéficient de l'ILT** et pourrions même en demander l'extension à l'ensemble des salariés, **l'ILT pour tous**, si nous connaissions un peu mieux les critères d'attribution et le mécanisme de déclenchement. La direction reste désespérément mutique sur ces points et s'arc-boute sur le caractère discrétionnaire de l'ILT.

Dans ses propositions, la CGT cible bien sûr **les bas salaires, les ETAM, les cadres opérationnels, les femmes** dont la carrière stagne ou le niveau de responsabilité n'est pas reconnu à sa juste valeur comme pour les assistantes et certaines femmes cadres autonomes, **mais bien plus largement les 90 % de cadres moyens voire supérieurs de La Défense** qui ne connaissent ni augmentations dynamiques, ni ILT plantureux, ni évolution de carrière significative.

Dans ce numéro, nous vous présentons en détail nos propositions formulées dans le cadre des NAO salariales ainsi que des données et notre analyse pour vous faire votre propre opinion.

**Enfin, vous avez tous reçu une information sur le premier tour des élections professionnelles qui se déroulera en Février 2019.** C'est une échéance importante pour l'ensemble des salariés de l'UES car ce sont vos élus qui représenteront vos intérêts pour les 4 prochaines années. **Venez échanger avec nous si vous souhaitez simplement débattre ou vous engager avec nous au service de l'ensemble des salariés!**

**Bonne lecture et bonnes 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](http://www.fixezlecap.com)



## DOSSIER NAO SALARIALES

### PROPOSITIONS DE LA CGT

Lors des séances de négociations salariales, la CGT a avancé des propositions détaillées visant à une meilleure équité des rémunérations:

#### 1) Augmentation significative et équitable des salaires de base

La CGT propose une **enveloppe d'augmentation globale hors promotions de 4,5% de l'assiette salariale globale** se décomposant en:

- **Une enveloppe spécifique destinée au rattrapage des salaires les plus bas** (salaires de base inférieurs à 40 000 euros bruts hors heures sup, primes et bonus) avec une augmentation automatique dégressive de 3,5% à 0,5% chiffrée à **0,45%** de l'assiette salariale globale
- **Une enveloppe spécifique destinée à corriger les écarts hommes-femmes**, bas salaires mais aussi femmes cadres autonomes). Cette enveloppe évaluée à **0,25%** serait gérée en établissant des critères adaptés étudiés et négociés avec la direction pour cibler les rattrapages.
- **Une enveloppe de 3,8% pour l'ensemble des salariés avec une augmentation minimum de 1,9% destinée à compenser l'inflation et renforcer le collectif.**



Résumé des demandes CGT d'augmentations individuelles 2019 hors enveloppe égalité professionnelle

Salaires de base (en euros)	Rattrapage automatique	% augmentation mini	% augmentation moyenne
<25 000	3,50%	5,40%	7,30%
<30 000	2,50%	4,40%	6,30%
<35 000	1,50%	3,40%	5,30%
<40 000	0,50%	2,40%	4,30%
> 40 000	Sans objet	1,90%	3,80%

#### 2) Introduire des critères collectifs pour l'évaluation des bonus

L'introduction de critères d'équipe comptant pour 50% du bonus permettrait de renforcer la solidarité et d'éviter le phénomène bien connu et familier d'évaluation à la « tête du client ».

#### 3) Soutien financier au déplacement des salariés (trajets domicile-travail)

Tout d'abord, la CGT souligne que **dans le cadre de sa responsabilité sociale et environnementale, l'entreprise devrait établir un plan mobilité, étendre le télétravail et le coworking.** La CGT a proposé les pistes suivantes :

- Mise en place de navettes propres entre Béziers et Colombiers
- Généralisation des forfaits mobilité (400 euros défisicalisés à partir de 2019 suivant les annonces)
- Organisation de covoiturage et prise en compte des frais de covoiturage
- Indemnités kilométriques à hauteur de 0,80 euros/km en cas d'absence de transports collectifs viables
- Indemnités kilométriques vélo
- Accès facilité aux offres Groupe de véhicules électriques
- Etc...

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

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



#### 4) Bonus de 8% pour les assistantes

La CGT demande que **les assistantes cadres bénéficient immédiatement d'un bonus de 8%**. Il faudra aussi définir les critères de passage au statut cadre des assistantes qui ne le sont pas encore pour permettre leur évolution de carrière.

#### 5) Last but not least : la prime Macron de fin d'année!

Il est particulièrement piquant de constater que **nous avons désormais des alliés inattendus et récemment convertis à nos idées (ou forcés de faire semblant) comme la Ministre du Travail, Muriel Penicaud, ou le Président Macron lui-même** qui exhortent à tout va les entreprises qui vont bien à mieux partager le fruit du travail au travers de primes de fin d'année défiscalisées et d'augmentations de salaire.

**Cette prime nous paraît une excellente occasion de répéter la prime octroyée en 2013 pour faire passer la pilule amère de la disparition de la participation**, sujet qui ne rentre pas dans la NAO salariale mais pour lequel nos demandes récurrentes de retour à une enveloppe globale d'intéressement collectif d'environ 2 mois de salaire sont plus que jamais d'actualité.

### DONNEES ET ANALYSE CGT

Sans rentrer dans les analyses détaillées par coefficients et par sexe que permet encore tant bien que mal la classification Syntec, la simple mise en perspective des données globales de salaires de base de l'UES sur les 4 dernières années, hors heures supplémentaires, bonus, primes et ILT est extrêmement instructive voire cruelle. **Il suffit d'analyser les variations 2018 par rapport à 2015 en euros et en pourcentage pour illustrer le fossé qui se creuse entre les différentes catégories de salariés.** (Nota Bene : ces données n'incluent pas les cadres dirigeants et tiennent bien entendu compte du turnover. Celui-ci permet de maîtriser le salaire moyen qui n'a évolué que de 2,61% contre une enveloppe théorique d'augmentation de 7,43% en cumulé)

Année	Enveloppe d'augmentation	Salaire mini	Salaire médian	Salaire moyen	Salaire max
2015	3,06%	21 969	42 925	48 358	145 000
2016	2,65%	21 969	42 700	49 143	150 778
2017	2,30%	21 969	43 500	49 443	153 450
2018	2,30%	21 969	44 100	49 619	157 593
<b>Variation 2018/2015 en euros</b>	-	<b>0</b>	<b>1 175</b>	<b>1 261</b>	<b>12 593</b>
<b>Variation 2018/2015 en %</b>	<b>7,43%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,74%</b>	<b>2,61%</b>	<b>8,68%</b>

**Le fossé devient vite un gouffre infranchissable si on ajoute les effets additionnels amplificateurs des bonus et des ILT croissants en fonction du salaire de base** (bonus de 8,12 et 20% et primes ILT exponentielles en fonction du salaire de base pouvant atteindre jusqu'à 175 000 euros !),

**Dans la négociation en cours, la DRH met en avant une flatteuse augmentation individuelle moyenne de l'ordre de 15% en cumulé sur les quatre dernières années** si on considère uniquement les salariés présents sur ces 4 années. Comme il s'agit d'une moyenne, **la CGT aimerait bien connaître l'écart type car elle rencontre nombre de salariés qui n'évoluent plus ou peu et ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise** (En poussant à l'extrême un salarié avec 150% d'augmentation sur 4 ans et 9 salariés à 0% cela fait bien 15% de moyenne pour 10 salariés!).

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

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



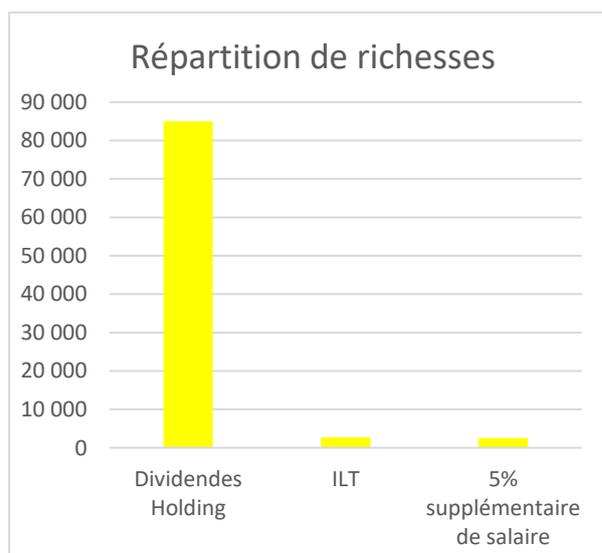
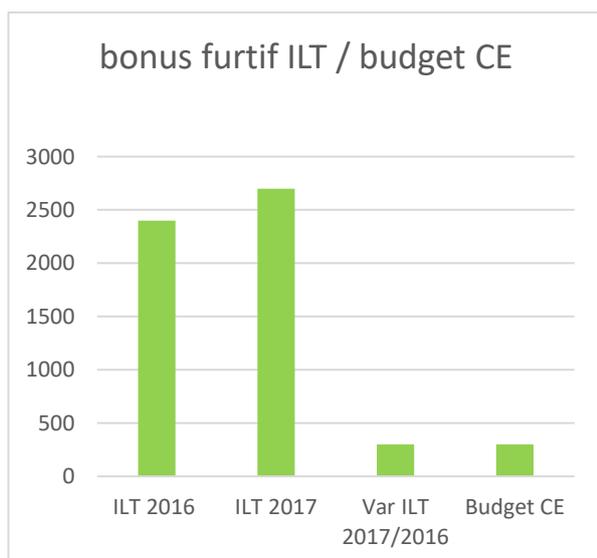
Certains d'entre vous s'interrogent peut-être à ce stade sur le caractère réaliste des revendications salariales ambitieuses de vos élus CGT dans un contexte d'austérité général. Consciente des difficultés budgétaires que rencontre l'Etat français et du problème bien réel de la dette, **la CGT dénonce en particulier depuis sa création le mécanisme sans contrepartie du CICE qui devrait représenter sur la seule année prochaine 40 milliards d'euros** (contre 20 milliards cette année, excusez du peu) de soutien aveugle et inconditionnel aux entreprises, indépendamment de leur politique d'emploi et d'innovation ou de distribution de dividendes, **laissant le poids des efforts aux seuls ménages.**

Qui se souvient encore du pin's concernant la création d'un million d'emplois lié au CICE arboré par le Président du MEDEF d'antan? Mais de ce scandale absolu, qui a rempli la poche des actionnaires et encouragé la pression fiscale des classes moyennes, on n'entend pas ou peu parler. **Le CICE est pourtant, avec entre autres l'ISF, l'exit tax, la grande braderie des actifs publics et autres montages PPP, l'optimisation et l'évasion fiscales largement à l'origine du déséquilibre budgétaire sans créer aucun emploi.**

**Au niveau des entreprises et en particulier des grands groupes tels qu'EDF, c'est la politique de répartition des richesses créées par le travail et l'optimisation (évasion ?) fiscale qui doivent être corrigés en priorité.** Pour notre seule holding EDF Renouvelables, ce sont de l'ordre de 85 millions d'euros de dividendes qui ont été remontés rubis sur l'ongle en 2018 à l'actionnaire **sans se soucier d'associer suffisamment les salariés à la réussite de l'entreprise ni même de verser un euro de participation.**

Si vous doutez encore du caractère réaliste de nos revendications, ces deux graphiques en keuros achèveront peut-être de vous convaincre :

- **La simple variation de 14% de l'ILT entre 2016 et 2017 équivaut au budget du CE.**
- **Les dividendes versés par la holding EDF renouvelables, 85 Meuros en 2018, sont de l'ordre de trente fois supérieurs à une augmentation générale des salaires de l'UES de 5%.**



*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

#### Le prix ORANGE



#### SEMAINE DU HANDICAP

Pour mémoire, la CGT a signé l'accord sur le Handicap. Cet accord contraignant validé par la DIRECCTE marquait une étape importante avec la définition précise d'un plan d'action chiffré et des objectifs quantifiés. **Les différentes activités récemment organisées dans le cadre de la semaine du Handicap s'inscrivent dans une réelle dynamique créée par cet accord** et ont été largement appréciées et commentées par les participants. Nous restons néanmoins vigilants sur la mise en œuvre des actions prévues d'autant plus que **nous constatons trop souvent que les aménagements de poste et l'adaptation de la charge de travail ne suivent pas toujours les bonnes intentions.**

#### Les prix CITRON



#### AVENANTS DE TRANSFERT A LA HOLDING

Mêmes causes, mêmes effets! 2<sup>ème</sup> prix citron pour le même motif. Une fois de plus, la direction envoie à domicile en AR des avenants aux contrats de travail de salariés sans avertir préalablement les intéressés ni les élus représentants du personnel. **Cette manière de procéder, pas très avenante d'ailleurs, a encore une fois été peu appréciée par les salariés qui ont reçu un courrier accusé de réception de leur employeur ce qui suscite toujours des interrogations.** Les élus interpellés sur le sujet tombaient encore plus des nues puisqu'ils n'avaient pas reçu ce courrier sans doute parce leur transfert nécessite l'accord de l'Inspection du Travail (Au fait, il en est où, cet accord ?)

#### FORFAITS-JOURS : PRESSIONS DEPLACEES

La direction aime bien signer des accords mais les respecter est une autre paire de manches. C'est un peu comme la charte mondiale RSE signée en grande pompe et qu'on semble oublier le mois suivant quand on veut faire du Business en Arabie Saoudite et autres démocraties éclairées. Alors même que le principe de volontariat est explicitement prévu dans l'accord, **des salariés cadres intégrés qui n'avaient pas opté avant fin Novembre pour le passage au forfait-jours ont fait l'objet et font encore l'objet de pressions de la part de leurs managers,** qui harcèlent littéralement les cadres concernés avec des éléments de langage communs. **Certains cadres lors de notre tournée dans le Sud semaine dernière nous ont confié avoir signé de guerre lasse.** Nous suggérons donc aux managers qui se seraient laissés entraîner par méconnaissance de l'accord sur cette pente savonneuse de cesser ces pressions inutiles, répréhensibles et contre-productives.



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

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



## BREVES

## PLAN SOLAIRE: QU'EN PENSENT LES SALARIES CONCERNES?

Pour mémoire, **le CE est actuellement consulté sur les orientations stratégiques** et les conséquences sur l'emploi. Il devra rendre son avis à la session du 20 Décembre prochain, en s'appuyant en particulier sur une expertise externe en cours. Dans ce contexte, **la CGT s'est particulièrement intéressée au plan solaire qu'elle appuie depuis son annonce**. Nous avons profité d'un déplacement de 2 jours sur le terrain pour recueillir les avis de salariés, essentiellement du Développement Sud, qui portent l'essentiel de ce plan.

**Les retours de terrain confirment l'insuffisance de moyens et de stratégie crédibles pour réussir complètement le démarrage du plan solaire** et atteindre les objectifs ambitieux annoncés à 3-5 ans. L'étude actuelle d'**acquisitions externes permettant de compenser partiellement le retard prévisible à l'allumage** est un indice fort de la préoccupation du management sur ces objectifs largement irréalistes en l'état.



Manager: Je prévois rien pendant 2 ans puis une explosion de MW  
 Employé : Pourquoi ?

Manager: La hausse a été ajoutée pour faire approuver le plan et les 2 ans me donnent le temps d'être promu

Employé : Mais qui va rendre des comptes ?  
 Manager : C'est là que vous intervenez

Voici **quelques difficultés majeures** spontanément citées par les équipes (dont certaines sont admises, ouvertement ou à demi-mot, par le management au travers de la mise en place de Crescendo par exemple) :

- **Intensité de la concurrence** en particulier en PACA
- **Loyers** des terrains proposés par EDF Renouvelables souvent en dessous des prix de marché
- **Exigence de rentabilité** trop élevée (TRE trop fort, WACC trop important ?) expliquant en partie nos maigres résultats sur les AO CRE, confirmés tranche après tranche
- **Niveaux de salaires des développeurs** de projets en dessous du marché susceptible d'entraîner par ailleurs un turnover exagéré
- Bureaux d'études environnementaux surchargés
- **Manque de support aux équipes de Développement** (technique, foncier, externes).
- Les équipes s'interrogent aussi sur **le manque d'apporteurs d'affaires** comparativement à la concurrence
- **Les terrains d'EDF** ne représentent que quelques centaines d'hectares et EDF préfère souvent sanctuariser ses réserves foncières pour le « nouveau nucléaire » éventuel.
- **Limite de 30MW** (auparavant 17MW) pour les enchères solaires
- **Les PPA privés** n'intéressent pas encore les consommateurs avec les tarifs réglementés actuels
- **Le pipe des projets n'excéderait pas actuellement 1 GW**, alors qu'un projet met en moyenne 5 ans à être opérationnel

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

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



## DU RIFI FI AU COMITE DE GROUPE FRANCE EDF



Nous étions présents à Saclay 1<sup>ère</sup> semaine de Décembre au Comité de Groupe France (Instance de Représentation du Personnel de toutes les entités du Groupe en France). Nous avons pu constater que **des problèmes récurrents de dégradation des conditions de travail et de souffrance au travail (burn-out, arrêts maladie, absentéisme,...) sont rencontrés dans des filiales aussi variées que Dalkia, Framatome, EDF Renouvelables, ENRS ou encore Photowatt mais aussi chez EDF SA** en particulier dans les branches Commerce, Immobilier ou encore les Services Partagés.

Devant la multiplication des situations de mal-être au travail dues à des facteurs variés (surcharge de travail, harcèlement, discrimination hommes femmes ou syndicale, absence de reconnaissance, perte de pouvoir d'achat, précarité financière, mobilités forcées, ...), **la délégation CGT a prononcé une déclaration inhabituellement longue (46 mn) et solennelle pour signifier la nécessité d'un changement rapide dans la politique sociale du groupe en France, en particulier sur le volet du bien-être au travail.** Malgré la croissance de son activité, EDF Renouvelables n'est pas épargné par ces tensions comme en témoignent les droits d'alerte et DGI émis ces dernières années face aux **situations dégradées de certains services, en particulier des services administratifs et financiers de La Défense avec un nouvel exemple en cours d'enquête liée à un DGI depuis cette semaine.**

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET MISE EN PLACE DU CSE

Pour mémoire, le futur Comité Social et Economique (CSE), déjà abondamment commenté dans plusieurs News est la nouvelle Institution Représentative du Personnel mise en place par les Ordonnances Macron.

Visitez notre site pour retrouver nos News: <https://fixezlecap.com/publications/>

**Cet organisme reprend l'ensemble des prérogatives du CE, des DP et des CHSCT et permet d'aborder sous un autre angle toutes les facettes de la vie de l'entreprise:**

- **Stratégie et conséquences sur l'emploi GPEC**, cessions-acquisitions, réorganisations
- **Bonne marche économique** de l'entreprise (situation économique et financière)
- **Politique sociale**, formation, GPEC, égalité professionnelle
- **Activités sociales et culturelles** (ASC)
- Contrôle du **respect des accords d'entreprise et de la réglementation du travail**
- Amélioration des conditions de travail, de la **santé-sécurité et bien-être au travail**
- **Cas individuels et collectifs** de salariés de toutes catégories, tous métiers et toutes localisations

L'équipe des élus CGT est aujourd'hui structurée autour de ces différents thèmes et de relais en région. **Chaque élu CGT actuel suit plus particulièrement un ou plusieurs domaines.**

Nous souhaitons encore renforcer notre équipe afin de la rendre encore plus efficace et représentative de l'ensemble des salariés et constituer nos listes pour les élections professionnelles de Février 2019.

**Si vous êtes intéressé pour vous investir sur l'un ou plusieurs sujets au service des salariés NOUS RECHERCHONS de futurs membres du CSE, de commissions spécialisées (santé-sécurité, économique, ASC) et des représentants de proximité en région. CONTACTEZ-NOUS SI VOUS ETES INTERESSES OU SIMPLEMENT CURIEX !**

*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**

Dir. Industrie - La Défense 34A  
Elu titulaire CE  
Ancien Secrétaire CE



**Manuella BOUBOUNE**

Dir. Financière France-La Défense 35A  
Délégue Syndical CGT UES  
Elu CE-CHSCT-DP UES – CGF EDF



**Laurent SMAGGHE**

Direction EMR - La Défense 34B  
Représentant Syndical CE CGT  
Elu CE-CHSCT-DP UES – CEE EDF

### VOS ELUS/RS AU COMITE D'ENTREPRISE



**Ph.CHARO**  
Elu CE



**M.BOUBOUNE**  
Elue CE



**Stéphane BLAIRON**  
Dir. Industrie - La Défense 34A  
Elu CE



**L.SMAGGHE**  
RS CGT au CE



**Agnès ALAMI DRISSI**  
EDF EN Services - Colombiers  
Elue CE – DP Hors Paris

### VOS DELEGUES DU PERSONNEL HORS PARIS



**A.ALAMI DRISSI**  
Elue DP Hors Paris



**David RODRIGUEZ**  
DSI – Colombiers  
Elu DP Hors Paris



**Frédérique PORTRAIT**  
Dévpt Sud - Beziers  
Elue DP Hors Paris



**Jean-René LAFOND**  
Dir. Industrie - Colombiers  
Elu DP Hors Paris

### VOS DELEGUES DU PERSONNEL PARIS



**Laurent SMAGGHE**  
Elu DP paris



**Manuella BOUBOUNE**  
Elue DP Paris

Adresse mail générique et confidentielle: [alerte.cgtedfen@gmail.com](mailto:alerte.cgtedfen@gmail.com)

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)

