



### SOMMAIRE

#### EDITO

##### DOSSIER STATUT DES CADRES

- Assurance chômage dans le viseur
- Définition encadrement

##### PRIX ORANGE / DOUBLE PRIX CITRON

#### BREVES

- CSE du 6 Mars
- CSE du 12 Mars TGI/Expertise
- CSE du 12 Mars Future Growth

#### VOS CONTACTS

## SONDAGE NOUVELLE IMPLANTATION MONTPELLIER

### Réponse impérative avant le 3 Avril

Lors du prochain CSE le 4 Avril, les élus seront amenés à se prononcer sur la prise à bail d'un immeuble pour la nouvelle implantation de Montpellier (à partir de Janvier 2020)

Cliquez [ICI](#) pour participer en 2 mn

## EDITO: LE SOLEIL BRILLE POUR LA CGT D'EDF RENOUVELABLES

Avec 12 élus au titre du CSE et 5 élus désignés comme représentants de proximité lors du CSE du 6 Mars 2019, **la CGT conforte sa position de première organisation syndicale de l'UES**. La CGT présente par ailleurs la plus forte progression sur les deux dernière élections de 2017 et 2019. Dans ce premier numéro de Libre Expression post élections, nous vous faisons un **retour sur les deux CSE qui se sont tenus au mois de Mars, les 6 et 12 Mars dernier.**

Pour ce qui concerne **l'assignation au TGI, il est regrettable que les nouveaux élus aient majoritairement et sous pression voté contre l'expertise** décidée par le CHSCT Support & Développement sur les aménagements de Cœur Défense. Nous espérons bien sûr que les salariés concernés par les premiers aménagements seront satisfaits des solutions retenues car si ce n'était pas le cas, **toute nouvelle expertise serait partiellement à la charge du CSE qui n'a pas un budget de fonctionnement pléthorique.**

Notre dossier d'approfondissement est consacré à deux thèmes d'actualité, passés un peu inaperçus, des négociations sociales nationales en cours : **le système d'assurance chômage des cadres** et définition du **statut même de cadre remis en question** par la fusion des régimes de retraite opérée fin 2018.

Compte tenu de la trêve des confiseurs, du processus lourd des élections et de la mise en place du CSE, **nous avons accumulé un certain retard dans la transmission des prix Citron et ce numéro leur fera donc une large part.** Dans ce domaine, la trêve n'a absolument pas été respectée par la direction avec **une sanction disciplinaire injustifiée à notre déléguée syndicale**, précédée d'un entretien furtif qui n'a pas eu lieu, des réunions bilatérales elles aussi furtives avec les autres OS avant les séances plénières de CSE, **des premières tensions sur le front de l'autonomie réelle des cadres passés au forfait-jours, un processus de gestion des heures de délégation et activités syndicales encore flou pour les ETAM** en particulier pour les techniciens élus...

**Enfin, après La Défense, nos regards se tournent désormais vers le projet immobilier de Montpellier** pour lequel la direction consultera le CSE pour une prise à bail le 4 Avril prochain.

**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)

**DOSSIER : STATUT CADRE EN DANGER****Assurance chômage : les cadres dans le viseur !**

Mars 2019.

**Suite à l'échec de la négociation assurance chômage, le gouvernement reprend la main et va faire lui-même des propositions pour atteindre 1,3 milliard d'euros d'économies. Parmi les pistes pour réaliser ces économies, la dégressivité et le plafonnement des allocations pour les cadres est proposé par le gouvernement au nom « d'une meilleure justice sociale ». Une proposition populiste et dangereuse pour l'ensemble des salarié-e-s**

**Une mesure injustifiée**

Les cadres étant moins souvent au chômage que les autres salarié-e-s, leurs cotisations sont largement supérieures aux allocations perçues : 42 % des ressources du régime d'assurance chômage sont assurées par les cotisations des cadres, alors qu'ils représentent seulement 15 % des dépenses.

La CGT propose d'ailleurs de dé plafonner totalement les cotisations et les allocations chômage, afin de dégager des recettes supplémentaires importantes. Abaisser ce plafond ferait au contraire perdre des ressources à l'UNEDIC et pousserait les cadres supérieurs à se tourner vers des assurances individuelles pour assurer le maintien de leur niveau de vie.

**Les vrais sujets**

Le déficit de l'assurance chômage n'est pas lié aux contrats CDI qui génèrent un excédent de 10 milliards d'euros

entre les cotisations et le versement des indemnités. Ce sont les contrats courts qui plombent les comptes avec un déficit de 9 milliards d'euros.

Responsabiliser les entreprises dans leur politique de recrutement vis-à-vis des comptes sociaux, passe par la taxation des contrats courts et la responsabilisation des donneurs d'ordres dans le cas de sous-traitance.

**L'arbre qui cache la forêt**

Aujourd'hui, le régime est financé par les cotisations sur les salaires et génère des droits proportionnels aux cotisations versées (et une part de solidarité pour les plus faibles salaires). C'est ce principe qui fonde l'acceptation des cotisations par tous les salarié-e-s, y compris celles et ceux qui ont les plus hauts salaires et qui permet de mieux protéger les plus modestes.

Le gouvernement veut passer de ce système

de droits garantissant un maintien du niveau de vie, à un système de filet de sécurité minimum avec des allocations d'un montant plafonné, passant d'un système reposant sur les cotisations, gérées en partie par les salarié-e-s eux-mêmes, à un système reposant sur l'impôt, entre les mains d'un gouvernement.

**Des droits nouveaux**

Pour ouvrir le droit à l'assurance chômage à plus de demandeurs d'emploi, la CGT propose d'abaisser les seuils d'ouverture de droits pour les primo-entrants, d'allonger les durées d'indemnisation notamment pour les plus de 50 ans, de garantir une indemnisation minimale de 80% du SMIC, et d'autoriser le cumul allocation chômage / salaire dans la limite de l'ancien salaire en cas de reprise d'une activité partielle.

**Des recettes supplémentaires**

Pour financer le régime, la CGT propose de renforcer l'égalité salariale (jusque 5 milliards de cotisations supplémentaires), de dé plafonner les cotisations (760 millions d'euros par an), de taxer les ruptures conventionnelles (au nombre de 437 700 en 2018), de cotiser sur l'ensemble des éléments de rémunération (intéressements, participation, épargne salariale, épargne retraite), et une sur-cotisation des contrats à temps partiel, CDD et de l'intérim.

**L'argumentaire complet : [ugict.cgt.fr/decryptages](http://ugict.cgt.fr/decryptages)**

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

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



## POURQUOI IL FAUT DEFINIR L'ENCADREMENT de manière nationale et interprofessionnelle.



Un accord de 2015 prévoyait une négociation pour définir la notion d'encadrement. Celle-ci devait se conclure le 31 décembre 2018, mais le Medef a tout fait pour repousser la signature d'un accord, imposant des reports et des délais. C'était sans compter sur la ténacité et l'unité des organisations syndicales.

La négociation vient enfin de réouvrir, axée sur de vrais enjeux : le périmètre et le rôle de l'encadrement, les qualifications, les responsabilités et le degré d'autonomie sur les plans économiques, sociaux et environnementaux.

Mars 2019

### Mettre fin au double discours

Alors qu'il est friand d'un personnel qualifié, le patronat prône une politique de baisse du « coût du travail » et ne souhaite ni reconnaître les qualifications via le salaire, ni définir l'encadrement de manière nationale et interprofessionnelle.

Le Medef veut laisser les branches et les entreprises déterminer elles-mêmes le périmètre de l'encadrement, donnant les pleins pouvoirs aux employeurs, ce qui ouvrirait la voie à l'arbitraire et au déclassement.

Il faut une définition nationale et interprofessionnelle :

**1. Pour permettre la reconnaissance des qualifications** de l'encadrement quels que soient le secteur professionnel et la taille des entreprises.

**2. Pour que cette reconnaissance impacte positivement** l'efficacité économique des entreprises et constitue un levier de l'engagement de l'encadrement.

Alors que la mobilisation de l'encadrement est fortement sollicitée par la mise en place du numérique, lui refuser cette reconnaissance relève d'une logique dangereuse et à courte vue.

**3. Pour favoriser la mobilité de l'encadrement en évitant un dumping social** entre grandes entreprises et PME/TPE, au détriment de ces dernières.

**4. Pour ne pas écraser les grilles salariales** dans les différentes conventions collectives, en définissant dans les branches des seuils d'entrée de rémunération pour l'encadrement, profitant ainsi à l'ensemble des salariées-s.

**5. Pour pérenniser les ressources et sécuriser le mandat de service public de l'APEC**, au service des cadres et des entreprises, notamment des PME/TPE.

### Définir des règles

Pour établir des critères transversaux permettant de définir l'encadrement, il faut partir de situations concrètes, de la place et du rôle au travail, du niveau d'autonomie et de responsabilité.

Il est nécessaire de réactualiser ces critères et d'affiner précisément ce que l'on entend par un niveau de qualification, d'autonomie et de responsabilité, eu égard aux évolutions de l'encadrement et du travail.

**La campagne :**  
[ugict.cgt.fr/encadrement](http://ugict.cgt.fr/encadrement)

*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 (DOUBLE RATION)

### Le prix ORANGE



### ACCORD HANDICAP : DES BONS RESULTATS !

**Deuxième prix Orange pour l'accord handicap.** Nous avons des retours de terrain très positifs sur le travail de la responsable RH de la mission Handicap et nous avons pu apprécier l'ampleur du chemin parcouru lors de la Commission de suivi de l'accord. Celle-ci a permis de vérifier l'efficacité de l'approche imposée par l'agrément de la DIRECCTE: **un accord comme on les aime à la CGT avec un budget, un calendrier et des objectifs quantifiés et vérifiables.** Dommage que la politique de réduction des aides publiques dans ce domaine soit susceptible de remettre en cause ce schéma d'agrément qui a pourtant démontré son efficacité. **La CGT salue enfin particulièrement les efforts, l'implication de la direction et les résultats d' EDF R Services,** qui procède à des recrutements pérennes en hausse significative, année après année.

### Les Prix CITRON



### FORFAIT JOURS : L'AUTONOMIE EN QUESTION

**Notre pronostic était malheureusement erroné:** nous pensions que les effets du forfait-jours se traduiraient progressivement, en un ou deux ans, par une augmentation de la charge de travail et une reprise progressive en parallèle du contrôle du temps de travail, comme cela se produit dans de nombreuses sociétés. En fait, **les premiers cas d'horaires contraints, de pression pour poser des demi-journées de RTT ou encore de contrôle des horaires nous remontent déjà de différents services, moins de 3 mois après la mise en place du forfait jours !**

Nous invitons donc tous les cadres intégrés qui subiraient des pressions et tous les cadres au forfait jours qui verraient leur charge de travail augmentée et/ou leur autonomie réduite comme peau de chagrin à nous contacter de manière confidentielle par exemple sur l'adresse mail [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)

### MEGA PRIX CITRON



### SANCTION DISCIPLINAIRE BIEN REELLE APRES UN ENTRETIEN FURTIF!

La sanction de mise à pied disciplinaire, infligée à notre déléguée syndicale, mérite un **MEGA PRIX CITRON.** **On ne connaissait pas encore l'entretien disciplinaire furtif mais la direction France vient de l'inventer!** Après une première manœuvre d'intimidation avec une convocation à un entretien managérial pendant les élections professionnelles, **la direction accumule les délicatesses à l'égard de notre Déléguée Syndicale:** première convocation pendant un RTT accepté, puis en arrêt maladie et enfin convocation furtive (jamais reçue par l'intéressée) donnant lieu à une sanction elle bien réelle. Celle-ci fera l'objet d'une action en justice si elle n'est pas retirée.

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

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



## Les Prix CITRON 2<sup>ème</sup> ration



RECONNAÎTRE ET PAYER  
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



## ENTRETIENS ANNUELS D'ÉVALUATION ET REMUNERATIONS (Augmentations/Bonus/Primes)

Comme chaque année, la campagne de déroulement des entretiens annuels d'évaluations et d'augmentations annuelles est accompagnée d'un **festival d'incompréhensions, d'incohérences et de stress de salariés qu'ils soit managers ou pas d'ailleurs**. Un petit florilège non exhaustif commence à nous remonter :

- Objectifs sur lesquels le salarié n'a clairement **pas de leviers**
- **Objectifs obsolètes et déphasés** avec la réalité
- Objectifs **flous et/ou subjectifs** et/ou irréalistes
- **Désaccords** sur les taux d'atteinte ou même désaccord global
- **Pas de deuxième entretien pour le retour** sur les augmentations/bonus/primes avant la paye de Mars
- Incohérence avec l'aspect **rémunération à la « tête du Client »**
- **Iniquité de traitement et /ou opacité** entre membres d'une même équipe (exemple: primes de performance techniciens)
- **L'entretien furtif sur des objectifs furtifs** (aucun document partagé ni d'entretien ni d'évaluation), **cas extrême et quasi-burlesque vécu par le RS CGT mais pas que...**

Dans le cadre de la NAO en cours sur la QVT, **la CGT porte des propositions visant à améliorer le processus global** des entretiens (évaluations, rémunérations, autonome, professionnel). **Nous lancerons une grande enquête à ce sujet dans les mois qui viennent**

## LA CACOPHONIE SIRH / SAP DECODEE: SUS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES!

Avoir un **système unique de gestion des RH pour l'ensemble des sociétés de l'UES est un objectif louable** que nous ne pouvons que partager. Quoi de plus logique apparemment que de doter SIRH de toutes les fonctionnalités nécessaires pour répondre à ce besoin. Mais **remettre en cause l'utilisation d'une plateforme éprouvée de gestion des pointages des heures des techniciens sur SAP pour proposer un système d'usine à gaz d'échanges de mails non standardisés** le temps de développer SIRH pour une date indéterminée, **c'est pour le moins curieux... sauf si le but invouable était de minimiser les heures supplémentaires** des élus ETAM.

Nota Bene : on ne parle pas ici du module SAP de gestion des temps par projets bien connu à La Défense (bridé à 37h00 théorique...) **mais d'un vrai système de pointage de l'ensemble des heures effectuées et des temps de déplacement.**

**La CGT propose au contraire d'étendre le module SAP de pointage des temps réels de travail et de déplacements, réservé aux seuls techniciens, à l'ensemble des salariés de l'UES pour garantir un vrai suivi de la charge de travail et le respect des accords temps de travail**

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

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



## BREVES

### Retour sur le CSE du 6 Mars 2019 : la mise en place

Cette première réunion plénière du CSE a permis de rappeler les prérogatives des élus et de procéder aux désignations des membres du bureau, des membres des différentes Commissions et de vos responsables de proximité.

**Déjà première organisation syndicale de l'UES avec 12 élus au CSE, la CGT a accentué sa présence avec la nomination de 3 élus supplémentaires hors CSE. Avec 5 représentants de proximité CGT sur 9 élus désignés le 6 mars, 12 élus CSE, un élu au CEE et une élue au CGF du groupe EDF, la CGT dispose désormais de 16 élus à votre écoute (9 cadres et 7 ETAM),** confirme son implantation locale et sa volonté d'être au plus proche des salariés partout en France.

Retrouvez l'ensemble de vos représentants CGT : contacts syndicaux, élus CSE, membres de s Commissions et Représentants de Proximité en dernière page de la News. N'hésitez pas à les contacter de manière confidentielle sur vos sujets d'interrogation et de préoccupations.

### Retour sur le CSE du 12 Mars 2019

#### Assignation au TGI : soulagement de la direction après le vote d'annulation de l'expertise sur l'immobilier Cœur défense

Au menu du CSE du 12 Mars, seulement 6 jours après la mise en place du CSE et 8 jours avant la date d'audience au TGI, le point principal était le vote sur le maintien de l'expertise votée régulièrement par le CHSCT Support & Développement sur les aménagements de Cœur Défense.

**En assignant les 32 nouveaux élus du CSE au TGI pour contester l'expertise, la direction s'était elle-même par orgueil mise dans le pétrin car quelque soit le vote du CSE, elle aurait retiré son assignation:**

- Si le CSE confirmait l'expertise en votant le maintien, la direction aurait dû se plier devant la volonté renouvelée des représentants des salariés car les perspectives d'annulation de l'expertise au TGI étaient nulles et la débâcle assurée
- Si le CSE votait contre le maintien de l'expertise, l'assignation n'avait plus d'objet et était donc annulée (ce qui s'est effectivement produit)

Les efforts déployés par la direction pour sauver la face et obtenir un vote défavorable à l'expertise feraient sourire si ce n'était que ce vote est au détriment de l'intérêt des salariés, du budget du CSE, de la liberté de recourir à un expert...

**La CGT a été à demi-surprise par le résultat du vote car l'arsenal de séduction / pressions déployé par la direction était impressionnant :**

- 2 réunions bilatérales en catimini avec la CFDT et la CFE/CGC le 11 Mars, veille du dit CSE (Tiens, on avait oublié d'inviter la CGT, bizarre vous avez dit bizarre...)
- éléments de langage et nouveaux engagements soigneusement élaborés pour convaincre les élus de l'inutilité d'une expertise (voir encadré ci-dessous)
- reprise en main du sujet par le directeur délégué qui a mouillé sa chemise lors de la session du 12 Mars. La CGT salue la maîtrise dont il a fait preuve : chapeau l'artiste!

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

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



Par ailleurs, la toute nouvelle déléguée syndicale d'une organisation dite moderniste confiait en séance que « le projet n'intéresse pas vraiment les salariés », que beaucoup d'entre eux s'en f... royalement. **Espérons que les salariés de la GA, de la DSI ou encore de la RH soient du même avis** et puissent bien exprimer leurs attentes et surtout être pris en compte dans les choix retenus.

Rappelons que le CHSCT avait voté une expertise de **72 Keuros sur 3 ans pour les 8 niveaux concernés, entièrement à la charge de l'employeur soit 9 keuros/niveau.**

**Nous attendons des propositions aussi compétitives de nos collègues récemment élus** si ils décident finalement de lancer des expertises niveau par niveau, surtout que toute nouvelle expertise grèvera le budget du CSE contrairement à l'expertise annulée...

### Ce que la CGT a obtenu par le vote d'une expertise le 13 Février

La direction souhaitait éviter à tout prix cette expertise et a effectué un numéro de séduction pour rassurer les nouveaux élus CSE et obtenir l'annulation. Elle a ainsi apporté les faits nouveaux suivants :

- **le schéma type 37 B, cloisons vitrées, est désormais possible** contrairement à Janvier
- **les salariés désignés par service sont désormais volontaires ( process à préciser)**
- **le Flex office est écarté** : tout le monde aura son poste de travail
- **tous les salariés pourront s'exprimer** sur le projet de leur service via un mail dédié de l'architecte

Même si elle aurait préféré une expertise continue, garante du respect des engagements, **la CGT est donc plutôt satisfaite des contreparties obtenues par la simple éventualité d'une expertise.**

### Future Growth : des précisions sur le projet

Bruno Bensasson avait tout juste effleuré le sujet lors sa web conférence de Février en évoquant la nécessité d'adapter nos process pour l'accélération de la croissance et le projet de synergies GA-O&M. **Cette fois-ci en CSE le directeur délégué a été plus prolix et a donné plus d'information.**

Le projet Future Growth vise à mieux articuler les ambitions et la stratégie de l'entreprise avec la mise en œuvre opérationnelle.

Les activités sont PV, éolien, offshore et stockage

Les domaines de responsabilité sont France – US – Offshore et reste du monde

Chaque sous-projet de Future Growth, tel que Confluence (GA-O&M), sera doté d'une direction de projet et d'un chef de projet

Le projet comprend à ce stade les volets suivants ;

- ajuster les responsabilités au sein du Codir
- définir la répartition Pays/Corporate
- Simplifier le reporting. Pilotage Denis Rouhier
- **Sur la synergie GA – O&M, appelée projet « Confluence », Thierry Muller a été désigné pilote du projet et présentera plusieurs scénarii au CODIR avant l'été. Le scénario retenu par le CODIR sera présenté à la rentrée au CSE pour avis pour un déploiement sur 2019**

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

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



ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)

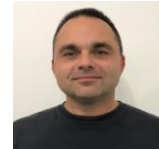
### VOS CONTACTS SYNDICAUX CGT



**Laurent SMAGGHE**  
RS CGT - élu CEE EDF  
Resp. relations indus.  
Direction EMR  
La Défense

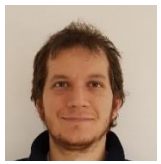


**Manuella BOUBOUNE**  
DS CGT – élue CGF EDF  
Comptable  
Dir. Financière France  
La Défense



**Michel FOLLY-CASTAY**  
Référént syndical Sud  
Resp. régional de sécurité  
EDF R Services  
Colombiers

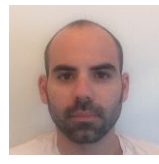
### VOS 12 ELUS CGT AU CSE



**Cédric LIEGOIS\***  
Tech. de maintenance  
Région Nord  
EDF R Services  
Centrale PV de Toul



**Manuella BOUBOUNE**  
Trésorière CSE  
Comptable  
Dir. Financière France  
La Défense



**Damien LOPEZ\***  
Tech de maintenance  
Région Sud  
EDF R Services  
Colombiers



**Agnès ALAMI DRISSI**  
Gestionnaire des ventes  
Direction financière  
EDF R Services  
Colombiers



**Frédéric LARQUIER\***  
Tech. de maintenance  
Région Sud  
EDF R Services  
Colombiers



**Marc ASANOVIC\***  
Technicien coordinateur  
Région Nord  
EDF R Services  
Moselle - Faulquemont



**Monika RAZNY\***  
Head of Treasury Dept  
Dir. Finance corporate  
EDF R  
La Défense



**Philippe CHARO**  
Chargé de mission  
Dir. Ingénierie  
EDF R  
La Défense



**Monica MURILLO\***  
Chef de Projet  
EDF R  
Direction Industrie  
La Défense



**Michel FOLLY-CASTAY**  
Resp. régional sécurité  
EDF R Services Sud  
Colombiers

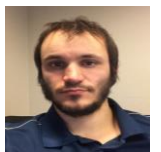


**Frédérique PORTRAIT**  
Chef de projet  
Développement Sud  
EDF R France  
Beziers



**David RODRIGUEZ**  
Resp. Cell. déploiement  
DSI  
EDF R  
Colombiers

### VOS 5 REPRESENTANTS DE PROXIMITE CGT



**Kevin DAS NEVES\***  
RP Ouest  
Mechanical engineer  
Field Support  
Cormelle



**Christine MENDES\***  
RP PARIS  
Resp.recrutement  
DRH Groupe  
La Défense



**Marc ASANOVIC\***  
RP EST  
Technicien coordinateur  
Maintenance  
Moselle - Faulquemont



**Frédérique PORTRAIT**  
RP Occitanie  
Chef de projet  
Développement Sud  
Beziers



**Robin DELAHAYES\***  
RP Occitanie  
Tech coordinateur  
Maintenance  
Villeveyrac

<b>CSST</b> Risques sédentaires A. ALAMI DRISSI	<b>CSST O&amp;M</b> M. FOLLY-CASTAY F.LARQUIER	<b>Commission Economique</b> P. CHARO	<b>Commission Sociale</b> M. MURILLO	<b>Commission ASC petite enfance</b> M.RAZNY
---	--	--	---	---

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)