



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER L'ÉTÉ SERA CHAUD

Réforme des retraites

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

VOS CONTACTS

BREVES

- Convergence syndicale en Juin
- Réflexion petite enfance

CONSEILS DE LECTURE ESTIVALE

ANNEXE déclaration estivale CGT

EDITO: MANŒUVRES ESTIVALES EN CATIMINI!

Pour le moment, walou sur la participation dérogatoire: en fixant une date de négociation à l'automne, la direction ne rejette pas complètement la demande intersyndicale de juin dernier mais repousse de facto à 2021 le versement, éventuel, d'une participation dérogatoire. **La CGT propose donc la mise en place d'une prime exceptionnelle versée en 2019 et 2020 (à l'instar de la prime de 2014 relative à 2013)**, les primes ILT étant elles a priori toujours versées rubis sur l'ongle à notre connaissance.

C'est bien connu: l'été est une période propice pour traiter en catimini les sujets qui fâchent. **Au niveau national, la réforme des retraites est finalement lancée après le 14 juillet** avec sous l'apparence d'une réforme équitable (un même montant cotisé donne le même droit à retraite) des arrières-pensées de maîtrise des cotisations, de réduction des pensions et donc l'ouverture d'un boulevard pour les banquiers et assureurs dans le cadre du développement des systèmes privés par capitalisation. Il est finalement très facile de déterminer les motivations du gouvernement dans tous les domaines en cours de réforme : **favoriser les entreprises et surtout leurs actionnaires et conseils privés au détriment des clients, des usagers, des salariés, de l'environnement...**

Un instant déstabilisé par les agapes du ministre de l'écologie ex-président de l'Assemblée, le président de la république a su échapper aux pinces des homards géants servis à l'hôtel de Lassay en procédant contre toute attente à une nomination rapide en remplacement du ministre démissionnaire. Satisfait des résultats obtenus avec la SNCF, **le gouvernement confie le ministère de l'écologie à Elizabeth Borne, ministre des transports, dont la mission première sera d'accompagner le démantèlement d'EDF et du service public de l'énergie dit projet Hercule** et de transformer l'Etat en bad bank du nucléaire pendant que des opérateurs privés spéculatifs pourront s'enrichir sans aucun investissement long terme grâce à l'amendement à la loi sur la transition énergétique dit Total.

Chez EDF renouvelables, **la démarche Future Growth s'accélère et entraîne le départ du président d'EDF Renouvelables Services vers le concurrent Total.** Alors que la direction imaginait probablement un retour tranquille dudit président à sa structure d'origine EDF SA, statut IEG oblige, celui-ci a surpris son monde en annonçant son départ subit vers la concurrence. Il est vrai que le retour chez EDF, autrefois si prisé, dans le contexte nouveau d'Hercule et de nouveaux retards pour Flamanville n'est pas un argument vendeur par les temps qui courent. **Au-delà de ce départ emblématique, la CGT constate des tensions et s'attend de nouveaux départs liés à la transformation en cours.** Elle veillera plus que jamais à défendre les intérêts de tous les salariés.

Nous vous souhaitons à tous d'excellentes vacances.

Bonne lecture !

L'équipe CGT EDF Renouvelables

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

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



DOSSIER: L'ÉTÉ SERA CHAUD!

LA REFORME DES RETRAITES

Ce qui était annoncé dans le programme d'En Marche en 2017

<https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/retraites>



« Les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (pour les chômeurs par exemple) seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires. Ainsi, chaque euro cotisé accroîtra de la même manière la pension future, quel que soit le statut du travailleur et l'origine de cette cotisation.

Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance. L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu, au fil des générations: plus besoin de réformes successives, qui changent les règles et sont anxio-gènes et source d'incertitude. Dans la durée, la réforme aura bien un effet financier en garantissant un équilibre sur le long terme. »

Vous n'avez pas tout compris ? C'est fait pour.

La réforme proposée par le gouvernement est, dans son principe, un copier-coller du système suédois : gel des ressources, avec un taux de cotisation « fixé une fois pour toutes », si bien que, compte tenu de l'augmentation du nombre de retraité.e.s, les citoyens doivent arbitrer entre un départ à 62 ans avec une pension insuffisante pour vivre ou une pension plus importante sous réserve de décaler son départ en retraite. **L'intérêt : plus besoin de faire des réformes impopulaires pour baisser le montant des pensions, il y aura désormais une règle de pilotage automatique.**

Pour qu'un euro cotisé donne le même droit pour tous, toutes générations confondues, il faudrait que chacun récupère au cours de sa retraite la somme (actualisée) de ses cotisations de carrière. Cela implique de calculer la pension en divisant la somme des cotisations de carrière par l'espérance de vie à la retraite. C'est le principe du calcul d'une rente. Plus l'espérance de vie s'accroît, plus la rente est modeste. Plus l'espérance de vie diminue, plus la rente augmente. Ou encore, plus on reporte son départ en retraite, plus la rente augmente ; plus on anticipe son départ, plus la rente diminue. **Il faudrait donc choisir entre le montant de sa retraite et l'âge de départ, ce que le gouvernement présente comme... une liberté de choix !** Aujourd'hui, pour 100 euros annuels de cotisation, les salariés perçoivent des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, qui fonctionnent par points, 6 euros annuels de pension. Au bout de 16 ans et demi (100/6) de retraite, ils ont récupéré toutes leurs cotisations de carrière. Avec une espérance de vie moyenne à la retraite de 25 ans, les salariés récupèrent donc une fois et demi leurs cotisations de carrière pendant la retraite. **Avec la proposition Macron, ils ne pourraient au mieux que récupérer leurs cotisations de carrière pendant leur retraite, ce qui signifie un effondrement du niveau mensuel de leurs pensions par rapport à aujourd'hui.**

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

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



La réforme Macron repose sur une rupture conceptuelle:

- **L'objectif du système ne serait plus de garantir la continuité du meilleur niveau de vie procuré par les salaires**, donc de garantir une prestation représentant un pourcentage déterminé du salaire, on parle de système « à prestations définies »
- **mais d'équilibrer les comptes du système tout en bloquant définitivement ses ressources** (le taux et l'assiette des cotisations): on parle alors de « système à cotisations définies ».

Un tel système aligne en permanence ses dépenses, en l'occurrence le montant des pensions, sur ses ressources. Il en résulte que si, pour quelque raison que ce soit, flambée du chômage ou crise économique, le montant des cotisations encaissées n'est plus suffisant pour honorer les droits à retraite, ceux-ci sont, du jour au lendemain, automatiquement et uniformément réduits de manière à rétablir l'équilibre financier du régime.

Les salariés actifs et retraités n'auraient donc plus aucune visibilité sur l'évolution devenue chaotique de leur pension.

Pour masquer la réalité de ses intentions, le gouvernement évoque un système par points: conversion en points des cotisations puis reconversion des points en rente viagère.

Sauf que le système qu'il conçoit n'a strictement rien à voir avec les anciens régimes par points du privé, aujourd'hui disparus, l'AGIRC et l'ARRCO, ou avec l'IRCANTEC dans le secteur public: **ces régimes par points avaient été conçus pour garantir à l'encadrement un minimum de 72 % du salaire de fin de carrière.**

Alors que dans le cadre de la réforme Macron, le point de retraite verrait sa valeur diminuer au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de retraités et de leur espérance de vie.

Décryptage CGT : une apparence illusoire de justice

En apparence, tout est bon et beau dans la réforme des retraites dont les préconisations ont été présentées le 18 juillet par Jean-Paul Delevoye : [Retraites preconisations juillet 2019](#)

Mais comme souvent, si la vitrine est alléchante, le produit final est beaucoup moins réjouissant :

- en niant les différences d'espérance de vie importantes entre différentes catégories d'actifs, **il défavorise les salariés ouvriers et ceux soumis à des conditions de travail pénibles** (un comble en matière d'équité, les plus démunis subventionnant les plus aisés)
- **il est le reflet d'une vision néolibérale individualiste: chacun serait responsable de sa retraite et a une liberté formelle de choix.** Cette apparente équité gomme la solidarité intergénérationnelle ou encore celle avec ceux qui ont subi des accidents de parcours : chômage, maladie, précarité...
- **travailler plus pour gagner moins:** La mise en place d'un âge pivot de 64 ans, alors même que l'espérance de vie en bonne santé est en baisse, ainsi que **la prévisible baisse des retraites illustre la dégradation prévisible du système général et ouvre la voie à une retraite par capitalisation**, objectif inavoué du gouvernement et du MEDEF.

Rien de nouveau sous le soleil : tout était déjà annoncé par François Fillon dans cette savoureuse vidéo de 2016 où il explique très explicitement à un aéropage de patrons que **l'objectif inavoué de la mise en place d'un système par points, avec gel des cotisations, est la baisse des retraites.**

<https://youtu.be/SJpmn2Br4i0>

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

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



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Le prix ORANGE



1^{ère} BILATERALE CONFLUENCE

Nous avons déjà décerné un prix orange à la mise en place de réunions bilatérales. **La première bilatérale a dépassé toutes nos attentes en terme de transparence.** Il est vrai que le président d'EDF Renouvelables Services n'avait plus d'enjeu compte tenu de la disparition de son poste et il nous a surpris par sa transparence sur les mouvements projetés. Nous avons de notre côté fait preuve de responsabilité en respectant le caractère confidentiel des informations qui nous étaient transmises d'autant plus que la première phase de Confluence (intégration à EDF R France et EDF R) n'est a priori pas la plus porteuse de risques pour les salariés, hormis ceux du CODIR de Services. C'est bien la phase 2, gérée par chaque directeur d'EDF R ou d'EDF R France qui recèle plus de risques. **Consultation CSE sur la phase 1 de Confluence à la rentrée...**

Les Prix CITRON



PARTICIPATION : LE DESERT DES TARTARES

C'est un sujet récurrent pour la CGT depuis 2013: la formule légale de participation, inadaptée pour notre activité structurée en de multiples société de projets, prive depuis 2013 les salariés de l'UES de cette rétribution collective obligatoire. **Pour la première fois cette année, un front syndical uni a fait une proposition commune de formule dérogatoire.** Devant cette unanimité syndicale, la direction n'a pas pu ignorer cette revendication et préfère gagner du temps en repoussant à l'automne une ouverture de négociation qui ne pourra donc concerner que la participation 2020, versée en 2021. **Devant cette nouvelle manœuvre dilatoire, la CGT ne se résout pas à l'attente vaine d'une reconnaissance méritée et a proposé qu'une prime exceptionnelle soit versée en 2019 et 2020.**

FRILOSITE SUR LE TELETRAVAIL



Alors que la canicule exceptionnelle aurait amplement justifié le recours au télétravail exceptionnel à l'instar des épisodes de neige cet hiver, la direction n'a pas ouvert officiellement cette possibilité et continue à se monter frileuse en termes de télétravail. Lors du comité de suivi de l'accord, **la CGT s'est vu opposer un refus quasi-systématique pour l'éligibilité de nouveaux postes au télétravail régulier** en particulier chez EDF R Services. **En revanche, l'obsession pour officialiser le flicage de cadres pourtant dit autonomes en télétravail est manifeste.** Après la mise en vigueur d'une charte informatique liberticide, l'imposition de conditions draconiennes de connexion en télétravail témoigne d'une défiance archaïque pour cette modalité. Rappelons par exemple que chez Enedis de nombreux salariés bénéficient d'ores et déjà de 2 jours de télétravail par semaine.

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

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



BREVES

RETOUR SUR LE CSE DU 27 JUIN

Convergence syndicale sur plusieurs fronts

Alors que les élus venaient juste d'adresser une demande d'ouverture de négociation sur le sujet brûlant de la participation dérogatoire (voir notre FlashNews n° 28 du 24 Juin 2019), **les élus ont manifesté en séance leur convergence de vue sur 3 points principaux lors de la séance du CSE du 27 juin:**

- Avis sur la politique sociale (consultation Rebsamen)
- Avis sur la situation économique (consultation Rebsamen)
- Manque d'information sur les projets offshore

Nous vous joindrons l'avis intégral dès que le PV aura été approuvé mais il faut d'ores et déjà noter que **l'avis sur la politique sociale, établi sur la base d'une expertise externe votée par le CSE, a été voté à l'unanimité et abordait sans détours les sujets qui fâchent:** rémunération et reconnaissance de la surperformance collective (participation versus ILT, bonus,...), la GPEC et parcours professionnels (complexité du référentiel en construction, manque de moyens pour la mise en œuvre effective), le turnover toujours trop élevé...

Sur la situation économique et financière, la CFDT et la CFE ont voté un avis rédigé par les élus sur la base de leur appréciation et expertise propre. La CGT a confirmé en séance son accord sur le contenu de cet avis mais l'a cependant jugé incomplet du fait de l'absence d'expertise externe. Ce recours à expertise préconisée par la commission économique aurait potentiellement permis d'aller plus loin dans les analyses. Elle s'est donc abstenue lors du vote. **Pour la CGT, cette nécessité d'expertise s'imposait d'autant plus cette année dans le cadre du projet Hercule** qui vise à faire entrer des investisseurs extérieurs.

Sur le projet offshore de Saint-Nazaire, point en information à l'ordre du jour du CSE, **les élus de tous bords se sont étonnés de l'absence d'un dossier écrit précis d'information sur le plus gros projet que l'UES ait jamais eu à traiter.** Ils ne se sont pas satisfaits d'explications générales par oral sans aucun support écrit sur un projet d'investissement de 2 Milliards d'euros. Cette désinvolture de la direction vis-à-vis de la représentation du personnel dure depuis 2012 sur le sujet des 3 projets éoliens offshore (près de 250 Millions d'euros d'ores et déjà engagés, des contrats en cours de finalisation pour plusieurs centaines de millions d'euros supplémentaires et ce sans aucun dossier écrit présenté aux élus depuis 2012). **Ce constat a amené les élus à suspendre la séance et voter à l'unanimité une résolution enjoignant la direction à présenter d'ici Octobre au plus tard un dossier complet** (technique, financier, RH, risques...) dans le cadre d'une consultation du CSE en bonne et due forme.

Petite enfance : CESU et berceaux en crèche?

Sur le sujet majeur de la petite enfance, les dispositifs de CESU mais aussi de berceaux réservés en crèche ont été présentés par la Commission ASC. Si le premier dispositif, d'ordre financier, est le plus simple à mettre en œuvre, le second répond à la difficulté même de trouver un dispositif de garde (permanent ou en situation d'urgence) qui est souvent bloquante, indépendamment de toute considération financière. Ce dispositif plus coûteux nécessite cependant une avance de trésorerie de la part de l'entreprise ainsi que la validation du schéma fiscal permettant de réduire le coût élevé d'un berceau à l'année ce qui rend plus complexe sa mise en œuvre. Les élus attendent les éléments de la direction pour prendre à la rentrée la décision la plus adaptée. (CESU ou mixte CESU/berceaux)

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

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



CONSEILS DE LECTURE ESTIVALE

Les théories économiques sur la distribution des revenus

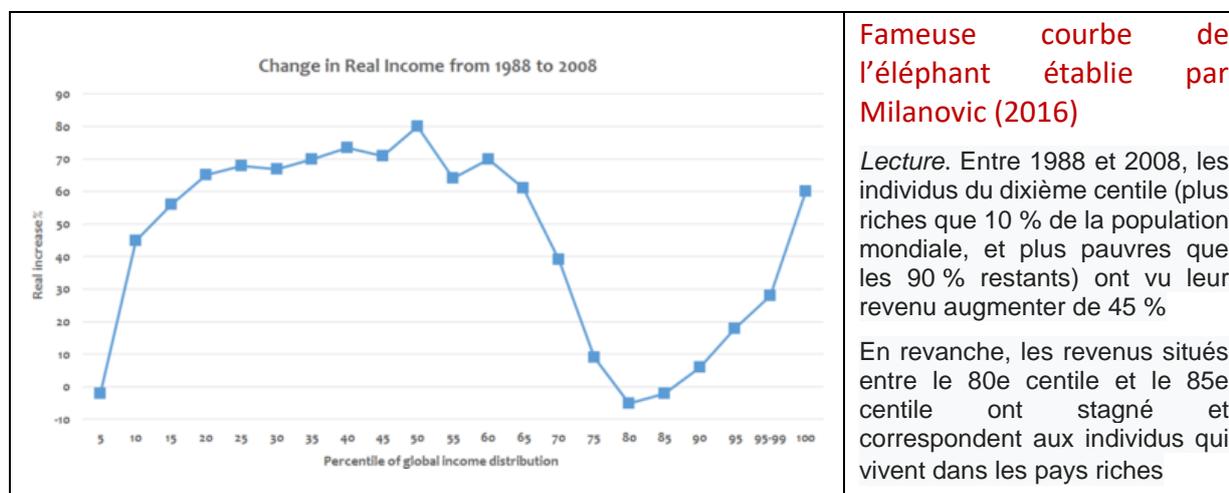
Si l'ouvrage de Thomas Piketty, « le capital au 21ème siècle », a connu un succès mondial et controversé, le sujet des inégalités de distribution des revenus pourtant central dans la compréhension de nos sociétés est relativement peu médiatisé, certainement car il dérange souvent les partisans farouches des théories libérales qui sous-tendent l'ensemble de notre système économique actuel.

Sans remonter aux travaux de Kuznets (la courbe en U inversé), de Marx (inégalité entre classes sociales) ou encore de Pareto (constance de la courbe de distribution de revenu, succession des aristocraties), trois ouvrages récents complètent très utilement la lecture de Thomas Piketty en donnant un éclairage plus large et international. L'ouvrage de Piketty n'aborde en effet que la situation française au 20^{ème} siècle alors que **les trois ouvrages que nous vous recommandons dressent une perspective historique et géographique beaucoup plus étendue** et permettent d'aborder plusieurs points de vue sur la question. Il s'agit des ouvrages suivants:

- « **The Haves and the Have-Nots** » de **Branko Milanovic** (2010 – anglais uniquement) : un ouvrage remarquable de vulgarisation qui aborde toutes les facettes des différentes théories des inégalités, met en lumière l'importance des inégalités entre pays qui expliquent 80% des différences de revenus contre 20% seulement pour les inégalités de classes sociales au sein d'un même pays. Ces disparités permettent d'anticiper les phénomènes migratoires, essentiellement dus aux fossés de revenus entre pays.

- « **Inégalités mondiales – Le destin des classes moyennes, les ultra-riches et l'égalité des chances** » de **Branko Milanovic** (2016 en anglais - 2019 en français aux éditions La Découverte) Ce travail, fruit d'une analyse empirique sur une longue période et à grande échelle, permet notamment de comprendre les évolutions majeures de nos sociétés, comme les dérives ploutocratique aux États-Unis et populiste en Europe. En effet, Branko Milanovic est plus qu'un très bon économiste: tirant profit d'une culture historique et politique impressionnante, il montre l'imbrication des facteurs économiques et politiques.

- « **The great leveler - Violence and the history of Inequality from the Stone Age to the Twenty-First Century** » de **Walter Scheidel** (2017 en anglais Princeton University Press— à paraître en français aux éditions Actes Sud en 2020)



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

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



ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: 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



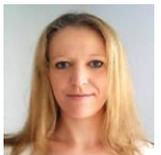
Agnès ALAMI DRISSI
Gestionnaire des ventes
Direction financière
EDF R Services
Colombiers



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



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



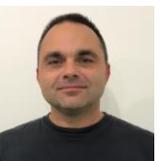
Monika RAZNY*
Head of Treasury Dept
Dir. Finance corporate
EDF R
La Défense



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

CSST Risques sédentaires A. ALAMI DRISSI	CSST O&M M. FOLLY-CASTAY F.LARQUIER	Commission Economique P. CHARO	Commission Sociale M. MURILLO	Commission ASC M.RAZNY D.RODRIGUEZ
---	--	--	---	---

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

**ANNEXE : DECLARATION CGT au CSE UES EDF EN du 11 juillet 2019**

La déclaration estivale de la CGT porte sur 4 sujets :

- manœuvre dilatoire sur la participation dérogatoire
- le départ subit du dirigeant d'EDF Renouvelables Services à la concurrence et autres démissions
- multiplication des cas de RPS liés à Future Growth
- courrier de réponse de Mr Bensasson sur 4 cas de discrimination syndicale

1) Manœuvre dilatoire sur la participation dérogatoire

Suite au courrier intersyndical CFE - CGT - CFDT adressé en juin, la réponse de la direction sur une ouverture des négociations à l'automne aura pour conséquence de repousser à 2021 le versement potentiel d'une prime de participation. La CGT rappelle que la direction avait versé en Avril 2014 une prime exceptionnelle à l'ensemble des salariés. Elle suggère à la direction de mettre en place un dispositif de prime exceptionnelle collective en 2019 et 2020 si celle-ci veut maintenir la motivation des salariés et les fidéliser. La recrudescence des démissions et départs n'est pas prête de s'arrêter si la direction s'obstine à mener une politique d'austérité salariale déphasée avec le marché.

2) Le départ subit du dirigeant d'EDF Renouvelables Services à la concurrence et autres démissions

La CGT s'était réjouie, voire étonnée, de la transparence et de la qualité des échanges avec le dirigeant d'EDF Renouvelables Services lors d'une bilatérale qui s'est tenue le 26 Juin sur le sujet de Confluence. Elle découvre aujourd'hui la raison probable de cette transparence inhabituelle puisque ce dirigeant vient d'annoncer son départ vers Total, départ brutal et effectif sous 48h00. Elle souhaite que toutes les explications soient données sur les raisons de ce départ précipité. Elle alerte de nouveau sur les départs vers la concurrence qui se produisent actuellement en particulier vers la nouvelle société du fondateur EDF Energies Nouvelles, Total Eren. La politique salariale n'est sans doute pas étrangère à cette situation (cf supra)

3) Multiplication des cas de RPS, probablement liés à Future Growth

Depuis 2 à 3 mois la CGT constate une multiplication de cas de RPS probablement liés au projet de transformation en cours. Dès lors que les salariés concernés lui en donneront l'autorisation, elle saisira officiellement la direction sur les cas dont elle a été informée.

4) Courrier de réponse de Mr Bensasson au Syndicat CGT Tours Défense

La CGT EDF renouvelables a pris bonne note de la fin de non recevoir de Mr Bensasson concernant 4 salariés syndiqués CGT. Cette réponse du type « Circulez y a rien à voir » n'a absolument pas convaincu l'équipe CGT d'EDF Renouvelables. Devant ce déni de discrimination syndicale, elle considère comme un préalable absolu à un dialogue social de confiance un changement de position de la direction. Dans le cas contraire, la CGT prendra toutes les mesures qu'elle juge nécessaire et sera en particulier beaucoup plus stricte sur l'application de la réglementation.

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

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