



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

SYSTÈME DE REMUNERATION

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

- Retour CSE de Novembre
- Confluence et autres réorgs

ANNEXE déclaration CSE CGT

EDITO: REMUNERATION: TROP PEU, TROP TARD, TROP FLOU!

Au niveau national, le projet de réforme des retraites a été dévoilé et représente une grave menace pour le niveau de nos futures retraites qui ne sont en fait qu'une rémunération différée. Pendant ce temps, **la direction d'EDF Renouvelables continue sa valse-hésitation sur les mécanismes de rémunération collective (intéressement et participation dérogatoire, augmentations générales, ...)**

En l'état actuel des discussions, **la direction tente de boucler à la va-vite avant fin 2019 un nouvel accord sur l'intéressement alors même que la véritable date limite est le 30 juin 2020.** L'accord mis à la signature par la direction ne présente que de très timides améliorations à la marge: un abaissement du taux d'atteinte de 80% à 70% pour déclencher le versement, une nouvelle répartition de l'abondement plus favorable au PEG. Cet accord a d'ores et déjà signé par la CFE avec un empressement inhabituel alors même que l'enveloppe de 6,5% de la masse salariale ne change pas. Plus grave encore, cet accord présente **une clause inacceptable qui limite à 10% de la masse salariale le montant participation + intéressement et obère ainsi pour les 3 années à venir la négociation d'une éventuelle participation dérogatoire limitée de facto à 3,5% max indépendamment des résultats de l'UES.**

La direction annonce par ailleurs, mais ce n'est pas la première fois, **sa volonté de mettre en place un bonus pour les ETAM hors techniciens de maintenance et les cadres administratifs qui n'en avaient pas jusqu'ici.** Compte tenu de la nécessité de mettre en place des objectifs annuels pour 2020 cette mesure n'aura aucun impact avant Mars 2021.

Quant à la discussion sur la participation dérogatoire qu'on devrait plutôt renommer participation dilatoire, **après plusieurs reports de séances de négociation celles-ci se sont interrompues du fait de la position inflexible de la direction dont la seule proposition était de ne rien proposer.** Rappelons qu'il y avait unanimité syndicale des 3 OS pour demander la mise en place d'une participation dérogatoire significative. La direction a finalement repoussé une nouvelle fois la négociation à T2 2020. Sur le sujet des ILT (ou bonus de rétention des compétences clefs), **la direction a aussi repoussé deux fois la présentation du système** (critères d'attribution, principes de versements, entrée et sortie du système, montant, évolution et répartition de l'enveloppe ...) et continue mordicus à s'opposer à toute négociation sur le sujet dans le cadre des NAO 2020. **Le mécanisme opaque des ILT va peut-être le devenir un peu moins mais demeurera donc apparemment tout aussi discrétionnaire!** Réponse très prochainement puisque les NAO 2020 sur les salaires vont commencer dès la semaine prochaine.

Du fait de l'actualité très chargée, ce numéro abordera aussi les errements (ou du moins le caractère peu lisible) du **système de paie, les flottements du projet Confluence** avec les départs récents à la concurrence ou encore **l'avenant télétravail pas assez ambitieux** à nos yeux.

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: LE SYSTÈME DE REMUNERATION

Nous ne traitons pas ici des primes exceptionnelles, largement discrétionnaires et aléatoires ni des éléments de rémunérations spécifiques à l'O&M : primes de performance, rémunération des heures sup, des astreintes, du travail posté, de la retraite complémentaires spécifique. Mais la CGT sera extrêmement vigilante sur le maintien de ces éléments de rémunération dans le cadre du projet Confluence et plus spécifiquement du transfert des salariés d'EDF renouvelables Services à Renouvelables et Renouvelables France



Analyse CGT sur le système de rémunération en vigueur

La CGT d'EDF renouvelables prône le retour à des mécanismes de rémunération plus transparents, collectifs et solidaires tout en laissant une part significative mais raisonnable au mérite individuel et à la reconnaissance des résultats individuels. Le système de rémunération actuel a été mis en place en 2013 avec l'arrivée d'un PDG issu du monde financier. Ce système est ultra-individualisé et opaque avec l'exemple paroxystique des bonus de rétention dits ILT, intéressement long terme furtif et discrétionnaire. Il induit des tensions permanentes incompatibles avec un véritable projet industriel de croissance. La CGT propose un rééquilibrage et le retour à un système plus transparent et équitable.

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

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



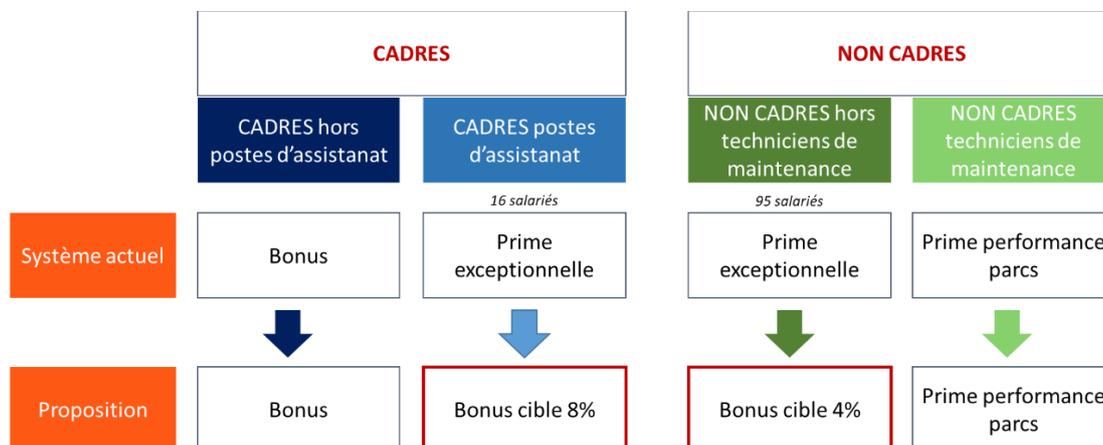
Éléments de rémunération	Situation actuelle UES	Propositions CGT
Salaires de base	<p>Dérogations à la Convention Collective Syntec dans le cadre des ordonnances Macron (exemple des cadres autonomes au forfait-jours ou encore rémunération des heures sup)</p> <p>Pas de référentiel clair du fait de la multiplicité des intitulés de postes (plusieurs centaines)</p> <p>Principe assumé de s'en remettre au marché pour fixer les salaires de base d'où les fluctuations importantes en fonction des dates d'entrée</p> <p>A noter néanmoins, la mise en place progressive d'un référentiel de compétences, sur lequel le recul est insuffisant pour porter un jugement</p> <p>DIAGNOSTIC CGT:</p> <p>Salaires de base largement individuel et à la tête du client suivant le marché et la direction concernée</p> <p>Pas de référentiel clair et transparent</p> <p>Cette politique Induit un turnover et une suspicion du fait de l'opacité</p>	<p>Retour au respect d'une Convention Collective garantissant des minima et un référentiel commun à un secteur d'activité pour éviter la loi de la jungle</p> <p>Inscrire l'ensemble des postes dans un référentiel clair et transparent de rémunérations (fourchettes de rémunération par type de postes et seniorité), amortissant les fluctuations du marché et facilitant la mobilité et les parcours professionnels</p> <p>Prendre en compte les expériences, qualifications et les compétences acquises même si elles ne sont pas directement utilisées dans le poste</p> <p>OBJECTIFS CGT</p> <p>Introduire équité et transparence dans la fixation des salaires de base.</p> <p>Donner une visibilité aux salariés sur leur la fixation des salaires de base et donc favoriser la fidélisation, la mobilité et les promotions internes</p> <p>Eviter les disparités trop flagrantes d'une gestion purement « marché »</p>
Augmentations annuelles	Uniquement des augmentations individuelles	Introduire une composante collective avec par exemple 50% de l'enveloppe en augmentation générale
Bonus sur objectifs	Entièrement individuels suivant objectifs individuels	Introduire une composante collective dans la fixation du montant des bonus , par exemple 50% du montant.
ILT (Intéressement long terme) Bonus de rétention	Ultra-individuel, gestion opaque et discrétionnaire 10% des cadres avec 30 k€/sal/an moyen mais jusqu'à plus de 100k€...	Rendre le système transparent (critères, montants, ...). Stabiliser le montant de l'enveloppe (croissance à 2 chiffres !!!)

Evolution du système de bonus et primes exceptionnelles

Lors d'une réunion de concertation sur le système de bonus, la direction nous a annoncé vouloir l'étendre à l'ensemble des ETAM hors techniciens de maintenance et aux cadres qui n'avaient pas de bonus contractuels. **Cette mesure très attendue concernerait un peu plus de 100 salariés qui verraient leur primes exceptionnelles remplacées par un bonus de 4 ou 8 % suivant la première approche de la direction.**

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

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



Focus intéressement et participation

Compte tenu de l'analyse qui précède, **les mécanismes de participation et d'intéressement sont à date les seuls mécanismes collectifs de rémunération**. Les trois organisations syndicales ont d'ailleurs unanimement demandé en juin 2019 l'ouverture d'une négociation sur une participation dérogatoire.

Participation

Pour mémoire, la participation est une disposition légale et obligatoire au contraire de l'intéressement qui est facultatif. La nature des activités de notre UES fait que **la formule légale basée sur le résultat fiscal aboutit par construction à une absence de participation** malgré l'ampleur des résultats financiers et des dividendes remontés à l'actionnaire EDF. **La direction renâcle à ce stade à toute avancée et a repoussé la négociation à T2 2020** (attention date limite de d l'accord : 30 juin 2020 pour un versement en 2021)

Intéressement

L'accord en vigueur venant à échéance cette année, les OS ont mené une négociation avec la direction. Du point de vue de la CGT, les résultats à date de cette négociation sont très décevants compte tenu des attentes des salariés puisque **seules des améliorations à la marge ont été incluses dans l'accord actuellement mis à la signature**.

Accord proposé par la direction	Propositions CGT
<ul style="list-style-type: none"> - Plafond de salaire abaissé de 55 k€ à 50k€ - Enveloppe globale inchangée à 6,5% de la masse salariale (un mois = 8,33%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plafond de salaire abaissé à 45 000 k€ pour favoriser les plus petits salaires dans la répartition - Hausse de l'enveloppe globale à minimum 8% de la masse salariale pour que le mode de répartition ne pénalise aucun salarié par rapport à l'an dernier

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

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



- Critère d'atteinte pour déclenchement abaissé de 80 à 70%	- Abondement plus favorable aux salariés tant en montant (3000 contre 2000€) qu'en modalité (2 euros abondement pour 1 euro versé)
- Abondement PEG porté de 1000 à 1200 €	- Prise en compte des salariés facturés par EDF dans la MS
- Abondement PERCO porté de 1000 à 800 €	- Suppression de la clause de limitation qui obère toute avancée ultérieure sur la participation
- Clause de limitation à 10% de l'enveloppe intéressement+ participation	- Objectif d'enveloppe intéressement+ participation 15 à 20% soit 2 mois de salaire environ

Sur la base des données de l'intéressement 2018, la simulation de l'abaissement du plafond donne les résultats montrés ci-dessous avec des gagnants et des perdants puisque l'assiette est constante à 6,5% de la masse salariale (MS). La CGT proposait une baisse encore plus prononcée du plafond et une augmentation de l'assiette pour qu'aucun salarié ne soit perdant (la perte individuelle pouvant atteindre près de 700 euros pour les salaires supérieurs à 60 k€)

Simulation intéressement sur la base de l'hypothèse retenue par la direction (Comparaison par rapport à situation actuelle sur base 2018)

Abaissement du plafond de rémunération pour la répartition de l'intéressement	Actuellement	Evolution																																							
	Répartition proportionnelle au salaire brut perçu dans la limite d'un plafond de 55 000 €	Répartition proportionnelle au salaire brut perçu dans la limite d'un plafond de 50 000 €																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Situation défavorable</th> <th colspan="2">Situation favorable</th> </tr> <tr> <th>Nb bénéficiaires</th> <th>Perte moyenne</th> <th>Nb bénéficiaires</th> <th>Gain moyen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 30 K€</td> <td></td> <td></td> <td>202</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>30-40 K€</td> <td></td> <td></td> <td>175</td> <td>134</td> </tr> <tr> <td>40-50 K€</td> <td></td> <td></td> <td>219</td> <td>170</td> </tr> <tr> <td>50-60 K€</td> <td>87</td> <td>-185</td> <td>39</td> <td>114</td> </tr> <tr> <td>60 K€ et +</td> <td>284</td> <td>-222</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>371</td> <td>-213</td> <td>635</td> <td>124</td> </tr> </tbody> </table>			Situation défavorable		Situation favorable		Nb bénéficiaires	Perte moyenne	Nb bénéficiaires	Gain moyen	Moins de 30 K€			202	69	30-40 K€			175	134	40-50 K€			219	170	50-60 K€	87	-185	39	114	60 K€ et +	284	-222			Total	371	-213	635	124
	Situation défavorable			Situation favorable																																					
	Nb bénéficiaires	Perte moyenne	Nb bénéficiaires	Gain moyen																																					
Moins de 30 K€			202	69																																					
30-40 K€			175	134																																					
40-50 K€			219	170																																					
50-60 K€	87	-185	39	114																																					
60 K€ et +	284	-222																																							
Total	371	-213	635	124																																					

Alors que la date limite pour signer un accord est là aussi le 30 juin 2020, la direction fait le forcing et connaît quelque succès puisque la CFE a d'ores et déjà signé cet accord (pour mémoire, pour que cet accord entre en vigueur, comme tous les autres accords soumis à la règle majoritaire, il nécessite dans le cadre de notre UES la signature d'au moins deux syndicats pour représenter plus de 50% de salariés)

Au-delà de la stabilité de l'enveloppe à 6,5% de la masse salariale, cet accord présente pourtant une clause inacceptable de limitation à 10% du montant global intéressement + participation, obérant ainsi toute négociation ultérieure et ce alors même que le benchmark voté par le CSE n'a pas encore été réalisé. La CGT a donc décidé de ne pas signer en l'état cet accord d'intéressement..

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 Evolution du système de bonus



La mise en place d'un bonus pour les assistantes avait déjà été annoncée mais cette fois-ci la direction propose de l'étendre à tous les ETAM hors techniciens ainsi qu'aux cadres qui n'avaient pas de bonus contractuels. **C'est une avancée significative que nous appelions de nos vœux depuis longtemps.**

La mise en place effective nécessite néanmoins la définition d'objectifs individuels pour 2020 **et les premiers versement interviendront en 2021.** Il faudra aussi vérifier que les anciennes primes exceptionnelles n'étaient pas supérieures au bonus envisagé (4 % pour les ETAM ou 8% pour les cadres). Contactez nous dès aujourd'hui si c'était le cas : aucun salarié ne doit être lésé

Les Prix CITRON



ACCORD TELETRAVAIL PAS ASSEZ AMBITIEUX ET CLAUSE PERFIDE DE CONNEXION SKYPE

La CGT demande depuis l'origine d'ouvrir la possibilité de deux jours de travail par semaine comme c'est le cas chez ENEDIS par exemple. Compte tenu de l'ouverture (insuffisante d'ailleurs) à de nouvelles catégories de salariés comme par exemple les cartographes, **elle aurait néanmoins envisagé de signer cet avenant si une clause perfide de connexion permanente à Skype** n'avait été introduite subrepticement.

Cette clause, même assortie d'une possibilité de changer le statut témoigne d'une **volonté de contrôle permanent paradoxale quand on vient de vendre à 400 cadres une autonomie accrue.** Par ailleurs, nous avons constaté à plusieurs reprises **l'absence de mise en place de télétravail face à des situations exceptionnelles** (Canicule, intempéries dans le sud) avec même des demandes de managers de poser des congés à des salariés bloqués à domicile.

SMART RH : DU CHINOIS POUR LES SALARIES

(Prime vacances –intéressement – JNT et CP...)

Le travail et la rigueur des équipes de gestion de paie ne sont absolument pas en cause à l'occasion de ce prix citron car elles sont les premières à souffrir des difficultés de paramétrage du système de paie Smart RH ainsi que du manque de lisibilité des fiches de paie. Par contre, les décisions unilatérales de la direction des RH, l'absence d'explications et de communication aux IRP et aux salariés sur les modes de calcul de primes vacances, de retenues sur intéressement perçu, les difficultés à interpréter les compteurs de CP et JNT créent **des tensions et incompréhensions bien inutiles si les sujets étaient un peu plus anticipés en amont du versement des paies.** Dur dur pour les salariés de gérer leur trésorerie dans ces conditions !



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 21 NOVEMBRE

Ordre du jour et faits saillants

L'ordre du jour était relativement digeste et le CSE a surtout été **l'occasion de remonter notre préoccupation sur l'actualité du Projet Confluence avec un début d'hémorragie de départs** vers la concurrence et un certain flottement perçu dans l'exécution du Projet. Nous vous invitons à lire la déclaration en annexe pour **connaître nos prises de position liminaires à ce CSE qui portaient aussi sur les dysfonctionnements du CSE, les activités sociales (CESU petite enfance en particulier) ou encore les problèmes de compréhension des fiches de paye établis avec Smart RH.** Sur le sujet des expertises, notre prise de position a été partiellement partagée par les élus des autres OS (voir ci-dessous).

Timide confluence syndicale sur 2 expertises libres

Alors que depuis la mise en place du CSE, la CGT se retrouve généralement bien seule à l'heure de décider des expertises sur projets importants (cf aménagements Cœur Défense ou encore Confluence) **nos collègues des autres OS évoluent peu à peu et se décident enfin à voter des expertises.** Il ne s'agit pour le moment que d'expertises libres et donc entièrement à la charge du CSE mais cela constitue néanmoins un progrès notable qui marque peut-être, rêvons un peu, **le début de la fin du syndrome des Bisounours** (syndrome habituel dont sont atteints à des degrés divers tous les nouveaux élus y compris CGT mais qui se soigne généralement nettement plus rapidement au sein de l'équipe CGT...)

Les élus ont ainsi voté à l'unanimité le principe de deux expertises libres portant sur :

- **benchmark sur niveau de l'enveloppe intéressement + participation** dans des entreprises comparables en terme de croissance et de rentabilité
- **assistance essentiellement juridique sur les projets d'avenants de mise à disposition des salariés de l'offshore** afin de sécuriser encore mieux leur situation professionnelle et leurs conditions de travail.

CONFLUENCE ET AUTRES REORGANISATIONS

Comme nous l'avions pressenti avant l'été, **Future Growth ne se limite pas au projet Confluence et se décline dans toutes les directions avec des ajustements d'organisation.**

Il est normal qu'une organisation s'adapte face aux évolutions de son marché et à ses ambitions de croissance. Ce qui l'est moins, c'est que ces réorganisations, à la différence du projet Confluence, ne fassent l'objet d'aucune information-consultation préalable des instances pour nombres d'entre elles, **le dernier exemple en date étant la réorganisation de la direction internationale mais on pourrait aussi citer la réorganisation de la direction industrie ou encore les projets offshore qui n'ont pas fait l'objet d'une consultation** mais de simples informations a posteriori.

La CGT constate que ces réorganisations ne sont pas concertées en amont et peuvent malheureusement aussi être l'occasion de mises à l'écart voire départ forcé de certains salariés... **Nous vous demandons donc à tous de continuer à nous informer des changements en cours dans vos directions** et de vos éventuelles critiques ou propositions relatives à ces changements afin que nous puissions réagir suffisamment tôt pour vous représenter.

Sur le sujet de Confluence l'essentiel est dit dans le premier point de la déclaration CGT en annexe

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



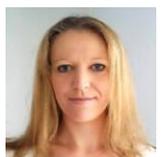
Agnès ALAMI DRISSI
Gestionnaire des ventes
Direction financière
EDF R Services
Colombiers



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 21 Novembre 2019**

La présente déclaration de la CGT porte sur 4 points :

- Projet Confluence : préoccupation générale du personnel quant à l'exécution du Projet et aux fuites vers la concurrence
- Dysfonctionnements du Secrétariat du CSE : ordre du jour, documentation , PV, votes ASC, coordination avec les commissions
- Logiciel de paie SMART RH : ce grand incompris des salariés
- Deux poids deux mesures pour les expertises

1) Projet Confluence : une préoccupation grandissante

Ce projet majeur, qui concerne toutes les directions de l'entreprise est source d'une préoccupation grandissante des personnels concernés qui nous remontent le caractère anxiogène de la situation actuelle marquée par :

- L'absence d'information suffisante des personnels sur l'avancement du projet et le planning actualisé des prochaines étapes. Cette situation donne à beaucoup de salariés l'image d'un projet paralysé, d'une période de calme avant la tempête.
- Le flottement dans les groupes de travail Confluence reporté par certains participants désorientés. Certains groupes de travail semblent ne pas disposer de cadre très clair pour mener leur travaux.
- La perception d'une centralisation du management dans des directions parisiennes qui n'ont pas forcément la légitimité métier pour assumer les responsabilités liées à un métier très opérationnel et spécifique. La perte de centre décisionnel à Colombiers / Beziers / Montpellier est très mal vécue. Des propositions officieuses de rejoindre les équipes parisiennes sont même citées par nos interlocuteurs, créent une brèche dans le principe d'absence de mobilité imposée et renforcent la suspicion. Ces propositions concernent la direction Industrie et la direction France.
- Démissions et départs à la concurrence avec des nouvelles annonces chaque semaine. Après l'annonce du départ du PDG puis du responsable Maintenance, c'est par exemple l'ensemble du service SHEQ, alors même que la sécurité est présentée comme la priorité d'EN Services et qu'elle est centrale dans ce métier opérationnel, qui quitte l'entreprise. Chaque nouvelle semaine réserve son lot de départs.

La CGT demande à la direction de reprendre d'urgence le dialogue social concernant Confluence en programmant des bilatérales comme en juin et Septembre, de communiquer au CSE le planning actualisé du projet en particulier concernant les changements de contrats de travail et la TUP, de communiquer régulièrement au personnel sur les changements en cours et de prendre des mesures rapides pour éviter la fuite de compétences actuelle vers la concurrence, Quadran en particulier.

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

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



2) Dysfonctionnements du secrétariat du CSE et anomalies de fonctionnement

a) PV de réunions

Devant le refus du Secrétaire de retranscrire plus en détail l'intervention de 10 mn lors de la session du 26 Septembre de l'ex-trésorière CGT à l'occasion du point sur sa révocation en tant que trésorière, la CGT constate une fois de plus le caractère partial et partiel des comptes rendus établis par le Secrétaire. La CGT conteste ce PV, votera contre son approbation s'il n'est pas amendé et se réserve le droit d'intenter une action en justice contre le Secrétaire pour le caractère partiel et partial de son compte rendu alors même qu'il existe une bande d'enregistrement intégrale à laquelle il a refusé l'accès à l'ex-trésorière.

b) Délais de transmission

Par ailleurs, une nouvelle fois, les délais de transmissions de documents par la secrétaire adjointe (envoi des documents de propositions d'expertise) sont incompatibles avec une prise de décision motivée. La CGT demande à ce que le vote sur le contenu des missions et le choix des experts soit reporté si nécessaire à une réunion extraordinaire ou lors d'une prochaine séance. Si le vote devait avoir lieu, elle n'y participera pas et se réserve le droit de contester en justice la désignation d'experts.

c) Décisions sur activités ASC

Les décisions mises au vote ce jour ne font pas apparaître les critères d'attributions ni la liste des salariés concernés ce qui constitue un retour à l'opacité antérieure à 2019, avant mise en place d'un budget annuel et d'un cabinet comptable externe. Aucune référence n'est faite au budget voté en juillet 2019 et les chiffres avancés ne sont étayés par aucun état budgétaire permettant de prendre des décisions en connaissance de cause.

Par ailleurs, le report apparemment proposé à 2020 de la mise en place des chèques CESU témoignent une nouvelle fois de l'absence de coordination du Secrétaire avec la Commission ASC et l'absence d'anticipation des ordres du jour au détriment des salariés concernés.

d) Ordres du jour et traitement inéquitable des OS

Malgré les mails répétés de notre Déléguée Syndicale, les questions non traitées portées par la CGT ont été une fois de plus exclues de l'ordre du jour. La CGT demande donc une nouvelle fois au Président de garantir un traitement équitable des 3 OS alors même qu'il autorise de facto la présence des deux autres syndicats lors de l'établissement des ordres du jour (suivant mail de de la RH) et avait refusé en son temps la présence de la trésorière CGT.

Par ailleurs, plus largement, le travail de coordination avec les différentes Commissions pour l'établissement des ordres du jour n'est pas fait et crée une insatisfaction parmi beaucoup de membres de ces Commissions qui commencent à douter de leur utilité si elles ne sont pas consultées en amont pour les ordres du jour et n'ont pas l'occasion de faire un retour sur leurs travaux

3) Logiciel Smart RH : le grand incompris des salariés

La CGT est interpellée par de nombreux salariés sur le caractère souvent incompréhensible et les anomalies du système de paie. A titre d'exemple: calcul de la prime de vacance (non repris dans ordre du jour), calcul des jours travaillés dans le cadre du forfait annuel à 211j (quid si

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

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



dépassement des 222 jours qui se profile pour de nombreux salariés ?). Nous alertons la direction sur les risques associés à la mise en place de Smart RH sur les activités opérationnelles de maintenance autrement plus complexes à gérer (astreinte, heures sup, travail posté, récupération, etc...) alors même que Smart RH suscite nombre d'interrogations pour les forfaits-jours autrement plus simples à gérer.

4) Deux poids deux mesures pour les expertises

Ainsi que chacun le sait, la CGT est favorable aux expertises et restera cohérente avec ses positions. Cependant, elle s'étonne que la mise à disposition du personnel fasse l'objet d'une consultation alors même que le projet plus global du parc de Saint-Nazaire avait fait l'objet d'une simple information, malgré sa caractéristique évidente de projet important. De même le refus d'une expertise sur le Projet Confluence ne laisse pas de surprendre alors que le nombre de salariés impactés est largement supérieur à celui de l'offshore.

Par ailleurs un benchmark sur la participation lui paraît utile mais ce benchmark devrait considérer l'ensemble participation plus intéressement et concerner des entreprises similaires en terme de croissance et de rentabilité pour constituer une référence pertinente. Ainsi, le secteur de énergies renouvelables est plus proche de la High Tech que du secteur mature des énergéticiens traditionnels et la CGT sera très attentive aux choix de l'échantillon retenu. Elle ne souhaite pas d'un benchmark réalisé à la va vite et constituant de par la nature de l'échantillon retenu une justification de la position de la direction. Celle-ci n'a en effet pour le moment fait aucun geste significatif sur l'augmentation de la rémunération collective dans le cadre des NAO 2019.

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

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