



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

Le protocole sanitaire national

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

Nao Télétravail

Plan Mimosa

EDITO : LA DIRECTION MARCHE SUR LA TÊTE!

C'est le monde à l'envers: la situation pandémique liée au COVID est en nette dégradation, tous les indicateurs virent au rouge et pourtant lors du CSE exceptionnel du 11 Septembre, la direction nous a annoncé sans ciller, sans aucune concertation ni dialogue social préalable, **qu'il convient d'augmenter la présence obligatoire sur site d'une journée pour dixit « renforcer le lien social ».**

A tort, nous passons souvent à la CGT pour des « empêcheurs de tourner en rond » mais **une telle décision à contretemps, dénuée d'une quelconque logique, nous a laissé quelque peu abasourdis comme d'ailleurs la majorité de nos collègues des autres organisations syndicales.** Ceux-ci ont eu aussi majoritairement, mais pas unanimement contrairement à la CGT, manifesté leur incompréhension et leur désaccord vis-à-vis de cet oukase unilatéral dont on recherche vainement une quelconque cohérence.

Nous avons beau tourner le sujet dans tous les sens, **cette décision est absurde sur tous les plans et démontre une fois de plus que des organisations peuvent collectivement prendre des décisions absurdes. Absurde sur le plan de la santé sécurité** car elle expose nombre de nos collègues au risque des transports en commun et des milieux confinés, **absurde sur le plan managérial** car elle démotive une majorité de salariés, **absurde sur le plan réglementaire** car le protocole national sanitaire recommande et encourage le télétravail dès qu'il est possible. **L'explication du lien social est peu convaincante** en particulier sur le site parisien où certains de nos collègues passent leur journée masqués sur Teams, déjeunent seuls et rejoignent des transports en commun bondés et anxiogènes.

Il existe cependant une autre hypothèse qui n'est guère réjouissante: la stratégie de la diversion. Alors que l'ensemble des salariés se focalise sur cette décision incompréhensible, **le sujet douloureux des difficultés financières d'EDF et des plans de réductions de coûts associés passe quasiment inaperçu.** Et pourtant **EDF Renouvelables est bel et bien concerné par ce fameux plan Mimosa** ainsi que le démontrent les documents présentés au Comité Social et Economique Central du 11 Septembre qui se tenait au même moment au niveau du Groupe EDF.

Alors que des mesures douloureuses se profilent en particulier dans les services support et que les résultats du Développement France semblent malheureusement en décalage avec par exemple la trajectoire ambitieuse du plan solaire, **la CGT attend avec attention la présentation au CSE de Septembre des orientations stratégiques dans cet environnement financier contraint.** Elle préconise d'ores et déjà sans hésitation le vote d'une expertise pour la consultation sur ces orientations stratégiques, expertise indispensable dans ce contexte difficile pour le groupe EDF.

Portez-vous bien et excellente reprise à tous!

L'équipe CGT EDF Renouvelables

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

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



DOSSIERS

LE PROTOCOLE SANITAIRE NATIONAL

Il est intéressant de citer quelques extraits du dernier protocole national sanitaire en date du 31 Août que nous vous joignons en intégralité en pièce jointe pour vous faire une opinion sur les décisions récentes prises par la direction dans la gestion de la crise du Covid

Dialogue social

Extrait Page 3

« La définition et la mise en oeuvre des mesures de prévention nécessitent **un travail de réflexion préalable, conduit dans un cadre concerté**, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus. **A cet égard, le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en oeuvre des mesures prévues par ce protocole** »

Chez EDF Renouvelables, la mesure d'augmentation du temps de présence obligatoire minimum (passage de deux jours à trois jours à La Défense et de trois jours à quatre jours en Province) a été imposée unilatéralement par la direction, sans préavis et avec une majorité d'élus opposés à cette décision.



Résolutions mises aux vote du CSE du 11 Septembre	CGT	CFE	CFDT	Total
Avis sur la décision de la direction d'augmenter d'un jour la présence sur site	6 contre	3 contre 1 pour	3 contre 2 pour	12 contre 3 pour
Avis sur proposition CGT de diminuer d'un jour la présence sur site (pm proposition formulée par la CGT dès fin Juin...)	6 pour	2 pour 2 contre	3 pour 1 contre 1 abst	11 pour 3 contre 1 abst.

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

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



Mesures de protection des salariés

Extrait page 5

« Mesures d'hygiène et de distanciation physique :

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Il reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. »

Élisabeth Borne: "Le télétravail reste une pratique recommandée surtout dans des zones où le virus circule beaucoup" (BFM TV le 30 Août 2020)



Extrait page 9

« Prévention des risques de contamination manu-portée

L'employeur met en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement »

La CGT a signalé à plusieurs reprises l'absence de lingettes désinfectantes dans les toilettes, l'absence de gel hydroalcoolique dans les locaux photocopieurs ou encore une fréquence de nettoyage insuffisante dans les antennes et centre de maintenance.

Mesures de protection collective

Extrait page 11

« La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective »

La direction fait reposer l'essentiel de son dispositif de protection des salariés sur le port d'EPI individuels, les masques, qui ne font que réduire le risque, ne sont pas utilisables en situation de restauration collective alors que le télétravail est un dispositif qui évite le risque.



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

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



C'est VOUS qui fixez le cap !

18 Septembre 2020

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les prix ORANGE



ACCORD DE MOBILITE DURABLE GROUPE EDF

Dans l'accord de mobilité Durable du Groupe EDF en PJ, signé par toutes les organisations syndicales, **un certain nombre de dispositifs extrêmement intéressants sont mis en avant** avec des incitations à la mobilité propre (vélos, covoiturage, véhicules électriques...) ainsi que des dispositifs innovants tels que le dispositif Welcome qui permet à des salariés de travailler dans des sites du Groupe proches de leur domicile (coworking intra groupe)

Cet accord, applicable chez EDF renouvelables, implique des plans de mobilité qui doivent être établis pour les sites principaux : La Défense, Blasco, Colombiers. **Lors de la première réunion de concertation la CGT a demandé que cette notion soit étendue à des zones géographiques plus larges** pour toucher les agences et antennes .

Les Prix CITRON



DIALOGUE SOCIAL OU PLUTÔT SON ABSENCE.

Lorsque des dirigeants d'entreprises annoncent des mesures qui sont rejetées par les salariés, la réponse est trop souvent la pédagogie ou plutôt pseudo-pédagogie. Bref, il y en a qui pensent pour les autres, qui décident pour les autres et si ces décisions imposées sont rejetées, il s'agit de mieux les expliquer à ceux qui n'ont rien compris. **Eh bien le vrai dialogue social, ce n'est pas de la pédagogie ni de l'infantilisation, c'est un dialogue loyal basé sur le respect des interlocuteurs** afin de trouver ensemble les meilleures solutions sans idées préconçues. La récente décision de présence sur site accrue malgré le Covid est un contre-exemple du dialogue social.

DIFFUSION DE L'OUTIL SPHERA SANS INFORMATION- CONSULTATION DES IRP

C'est un **autre exemple d'imposition d'un outil par le haut** alors même que sa philosophie semble s'inscrire dans une **logique de surveillance de tous par tous**. Cet outil est diffusé sans aucune consultation préalable des Instances de Représentations du Personnel. **Quels sont les garde-fous encadrant ce système qui permettront d'éviter le développement de pratiques pouvant s'assimiler à de la délation ?** Au lieu d'intervenir et de faire une observation à un collègue pour éviter une pratique à risque, enregistrer ce comportement dans une base de données nous paraît inefficace et dangereux. **Le succès récent de l'application Stop-Covid qui connaît un flop monumental traduit une saine résistance** à des outils dont on ne sait ni comment les données seront exploitées, ni par qui, ni dans quel but. **La « Data Policy » de l'outil Sphera mentionne un siège social de l'éditeur américain dans l'Etat du Delaware, paradis fiscal bien connu...**



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

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



BREVES

LA NAO TELETRAVAIL



Une négociation sur le travailler autrement (cf le projet dit TAMA travailler autrement manager autrement) est au menu de la rentrée avec comme thème principal le télétravail.

La CGT souhaite ouvrir le périmètre de la négociation en abordant aussi **le coworking, l'accès au dispositif Welcome du groupe EDF ou encore des réflexions sur la délocalisation de postes en province et la nature des aménagements immobiliers** (fin des open no space)

En matière de télétravail, nos revendications sont principalement :

- **Une extension jusqu'à 3 jours par semaine** de télétravail (volontaire et réversible)
- **Une extension de la liste des postes éligibles** au télétravail
- **Une prise en charge des frais** liés au télétravail : telecom, chauffage, électricité, etc...
- **Une aide à l'aménagement** de poste de travail ergonomique à domicile
- **Un droit à la déconnexion** garanti
- **Des tickets restaurants** pour les salariés en télétravail
- Une formation des managers au management à distance

LE PLAN MIMOSA CONCERNE BIEN EDF RENOUVELABLES

Le plan de réduction des coûts Mimosa, annoncé par le PDG d'EDF fin Juillet, a été présenté au CSEC du groupe EDF le 11 Septembre.

Ses objectifs généraux au niveau du Groupe EDF sont :

- réduction des OPEX (coûts d'exploitation) de 500 Meuros en 2022 par rapport à 2019
- stabilisation des CAPEX (Investissements) nets à 15 Mds d'euros
- cessions à hauteur de 3 Mds d'euros d'ici 2022

***Plan de réductions des OPEX**

Il est mentionné **réduction des frais de personnel et des achats non métier** (tertiaires et SI/Telecom). **Les principales BU contributrices sont le non régulé France, EDF Energy, EDF Renouvelables et Dalkia** au travers de la **réduction des coûts des fonctions support**

***Plan de réduction des CAPEX**

Il est mentionné explicitement dans le document présenté au niveau Groupe : **réduction du rythme de développement des renouvelables**

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

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



La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

18 Septembre 2020

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

VOS CONTACTS SYNDICAUX CGT



Laurent SMAGGHE
RS CGT – élu CEE EDF
Resp. relations indus.
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 LIEGEOIS*
Tech. de maintenance
Région Nord
EDF R Services
Centrale PV de Toul



Manuella BOUBOUNE
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 I
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
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-re.fr

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

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