



31 Mai 2021

## MISE AU POINT



Certains lecteurs assidus nous ont exprimé leur souhait que nos News mettent mieux en valeur ce qui est positif dans l'entreprise. **Nous souhaitons dissiper ce malentendu récurrent auprès de l'ensemble de nos lecteurs**: à la CGT, nous savons aussi apprécier bon nombre de points positifs et d'avancées, le travail commun avec les équipes RH pour améliorer nos accords ou encore traiter de manière constructive des cas individuels. **Nous faisons par ailleurs confiance à la direction pour communiquer sur les avancées et points positifs**, elle ne s'en prive pas et c'est bien normal. C'est justement parce que nous aimons notre entreprise et reconnaissons notre chance d'évoluer sur un secteur porteur de sens, en cohérence avec nos exigences environnementales et en forte croissance, que nous souhaitons **encore et toujours améliorer le dialogue social, la reconnaissance et la qualité de vie au travail des salariés que nous représentons**. Quand ceux-ci remontent des insatisfactions justifiées, que nous constatons des dérives anormales ou que nous ne sommes pas d'accord avec la direction arguments factuels à l'appui, **nous n'hésitons pas en effet à porter nos revendications et continuerons à le faire sans relâche en représentation des salariés**.

## CONSIGNES COVID : BON SENS ET RESPONSABILITE



C'est à croire que l'on n'apprend pas des expériences passées. Après plus d'un an de crise sanitaire, l'entreprise est toujours suspendue aux annonces gouvernementales et ne donne pas de visibilité aux salariés, pour certains épuisés de la situation. **Or cette visibilité sur les conditions de retour sur site est la demande principale et pressante des salariés pour pouvoir s'organiser**. Se réfugier derrière les hésitations par ailleurs compréhensibles du gouvernement ne doit pas exonérer nos dirigeants de bon sens et de responsabilité. Il n'y a eu aucun dialogue social structuré avec les élus sur le sujet depuis plusieurs semaines et le point mis à l'ordre du jour du CSE de mai par les élus a été évacué **en repoussant la discussion à un CSE exceptionnel le 2 juin prochain, ce qui est bien tard à nos yeux**.

## Quels sont les constats de bon sens que fait la CGT ?

- La responsabilité collective est de maintenir une attitude prudente en attendant une possible immunité collective pour fin d'été (surtout ne pas réitérer les erreurs de l'été dernier)
- Une proportion significative de salariés souhaitent revenir sur site
- La situation face à la crise du Covid est éminemment différente suivant les salariés : conditions de télétravail à domicile, situation personnelle, garde d'enfants, transports, etc...
- Les bureaux de La Défense risquent d'être en travaux, avec des conditions d'accueil dégradées.

## Les revendications de la CGT pour le CSE exceptionnel du 2 Juin

Comme l'été dernier, nous souhaitons **une visibilité jusqu'au 15 Septembre** et proposons :

- ✓ retour possible sur site sur la base du volontariat et jusqu'à deux jours maximum (un jour à date)
- ✓ Maintien du régime actuel en 100% télétravail pour ceux qui le souhaitent

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

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



31 Mai 2021

## IMMOBILIER ET TELETRAVAIL

S'il est un sujet qui suscite aujourd'hui des interrogations, c'est bien le sujet des aménagements immobiliers avec la mise en place progressive du foisonnement pour tenir compte du développement prévisible du télétravail lié au nouvel accord signé en début d'année.

### Pourquoi nous opposons-nous aux projets qui nous sont présentés actuellement?

De nombreux facteurs expliquent notre prudence:

- **Le retour d'expérience des projets passés.** Alors même qu'un projet global d'aménagement nous avait été présenté avant la crise Covid avec la prise en compte des croissances d'effectifs, force est de constater que l'espace manque déjà tant sur Montpellier que sur La Défense.
- **Comment a-t-on pu se tromper à ce point sur les prévisions de postes de travail? Et ce alors même que les recrutements sont inférieurs au budget?** A titre d'exemple, malgré quelques interrogations, nous avons donné un avis favorable au projet de Blasco et nous le regrettons aujourd'hui amèrement compte tenu du taux d'occupation et des remontées négatives des salariés.
- **L'absence d'hypothèses claires dans les dossiers présentés au CSE** sur la croissance des effectifs, le taux d'adhésion au télétravail, le nombre de prestataires, stagiaires, les modalités de réservations de poste de travail et de salles de réunions (essentiel lors de la mise en place de flex-office) etc...
- **Aucune enquête exhaustive auprès des salariés n'a été réalisée.**
- **La mise en place de facto de flex-office alors qu'on nous promettait encore il y a peu qu'il n'était pas question d'y recourir.** Le concept de foisonnement par équipe nous paraît en outre flou et désoptimise l'allocation des postes avec pour conséquence un espace vital unitaire réduit.
- **Les retours d'expérience de flex-office sans système clair de réservation sont mauvais** d'après les benchmark externes mais aussi au vu des périodes transitoires de travaux vécues sur Colombiers par exemple. Or rien n'a apparemment été prévu ou étudié à ce niveau.
- **La densité mesurée en nombre de postes par plateau:** moins de 110 dans les projets d'il y a deux ans, 120 à 140 dans les projets discutés aujourd'hui.
- **La location de bureaux supplémentaires a été écartée d'emblée.**
- **Et last but not least les dernières remontées des salariés du développement, de l'industrie et de l'offshore** qui ne semblent absolument pas convaincus ni par les plans d'aménagement ni par le processus de concertation.

### Ce que nous proposons

- **Mettre sur la table l'ensemble des hypothèses** détaillées à 3 ans minimum.
- Adresser **un questionnaire individuel détaillé** à l'ensemble des salariés (rythme de télétravail envisagé, souhaits pour les aménagements, particularités du poste...).
- **Ne pas écarter les possibilités de délocalisations en province, de télétravail 3 jours, de location provisoire de bureaux**, par exemple pour faire face à la pointe d'activité liées aux projets offshore
- **faire appel à un expert immobilier extérieur pour mettre en place ce projet complexe**
- **adopter une stratégie globale et non plateau par plateau, manager par manager** ce qui va créer des tensions inévitables du fait de fortes différences de traitement prévisibles

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

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



31 Mai 2021

## REMUNERATIONS



Sur le sujet de la politique de rémunérations, les analyses de données chiffrées peuvent donner lieu à des interprétations différentes. Notre dernier numéro a suscité des débats légitimes et sans fin. En l'occurrence, rappelons juste que le bilan social est un document obligatoire et parfaitement cadré en termes de définitions.

Pour la CGT, c'est à chacun d'exercer son esprit critique et de se forger sa propre opinion sur la base des informations émanant de différentes sources: direction, syndicats, benchmarks, lectures,...

En ce qui concerne les principes généraux de la politique de rémunération, la position de la CGT diffère clairement de celle de la direction. **Nous considérons la politique actuelle de rémunérations comme hyper-individualisée au détriment du collectif et donc génératrice de tensions, d'incompréhensions voire de RPS.**

## Les grands principes que défend la CGT d'EDF renouvelables

- Pour **reconnaître le collectif**, nous souhaitons que
  - la moitié de l'enveloppe d'augmentation soit distribuée à l'ensemble des salariés, l'autre moitié étant individuelle.
  - la moitié du variable soit lié à la performance collective de l'équipe (Contrairement aux caricatures, nous ne souhaitons donc pas une reconnaissance uniforme)
- Pour **mieux partager la valeur créée**, nous souhaitons
  - revenir au niveau de 2012 d'une enveloppe de participation + intéressement de l'ordre de deux mois de salaire
  - que les écarts de salaire se réduisent. Ce n'est pas la tendance au vu des données suivantes qui ne laissent pas d'interroger:

Données issues du bilan social 2020 et de la consultation économique et financière du CSE (Mai 2020 et Mai 2021)	2020	2019	Variation %
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations (€/an)	294 267	252 077	+16,7%
Rémunération annuelle brute moyenne UES (€/an)	60 168	60 396	-0,4%

- Pour **assurer transparence et équité**, nous souhaitons:
  - des référentiels de rémunération beaucoup plus transparents afin que chacun puisse se situer et se comparer
  - une transparence accrue sur le système opaque et hyper-individuel des ILT
  - des écarts de salaire raisonnables et qui ne se creusent pas
  - des objectifs individuels vraiment SMART et pas de notions subjectives type savoir être

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

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



## COVID / IMMOBILIER / REMUNERATIONS

31 Mai 2021

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.  
EMR  
La Défense

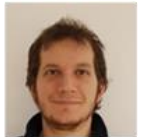


**Manuella BOUBOUNE**  
DS CGT - élue CGF EDF  
Comptable  
Dir. Financière France  
La Défense



**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

<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</b> 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](mailto:laurent.smagghe@edf-re.fr)

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

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