



SOMMAIRE

EDITODOSSIERBilan socialBenchmark rémunérationPRIX ORANGE / PRIX CITRONBREVESHerculeExpertises

LA FLORAISON HIVERNALE DU MIMOSA

Les projets de transformation du groupe EDF se succèdent et leurs noms tombent aux oubliettes. Ce mois-ci **c'est le nom Hercule qui a été abandonné** par la direction du groupe EDF alors même que le projet est plus que jamais d'actualité et n'a pas changé d'un iota ainsi que le démontrent le courrier lénifiant envoyé par le gouvernement ou encore l'attitude arrogante du président Levy avec les organisations syndicales la semaine dernière. Notre direction sait appliquer à merveille l'aphorisme célèbre du Guépard de Visconti : « Il faut que tout change pour que rien ne change »

Mimosa, tel n'est plus le nom du plan d'action d'EDF en réponse à la crise du Covid, annoncé avec fracas à l'été 2020. Le nom, jugé maladroit, a lui aussi été retiré, mais pas le plan de réduction de coûts et de cessions qui a des effets cash pour tous les personnels du groupe EDF! Comme chacun sait ou devrait savoir, le mimosa fleurit en hiver entre Décembre et Mars et le bien nommé plan mimosa s'est bel et bien accéléré cet hiver en profitant de la crise du Covid. Malgré les cris d'orfraie et les dénégations de notre direction, les répercussions concrètes sur la vie des salariés de l'UES sont désormais visibles:

- **Austérité salariale:** **en 2020 la rémunération brute moyenne de l'UES a baissé une nouvelle fois**
les bonus inférieurs à 100% se généralisent, la prime Macron n'a pas été reconduite et l'augmentation moyenne à 2% a été la plus basse historiquement enregistrée
- **Economies sur l'immobilier avec la mise en place du flex-office.** Il suffit de visiter le site de Montpellier et/ou de voir les nouveaux plans d'aménagement pour constater la baisse drastique d'espace vital. Certains regrettent déjà Colombiers ou les anciens bureaux de La Défense!
- **Mesures mesquines de réduction de coûts:** non compensation des frais de restauration de La Défense, prime télétravail payée a posteriori et sous condition drastique dans le futur accord, tentation de ne pas appliquer les accords de l'UES à Futuren, Théolia et Luxel...
- **Décalage dans les recrutements** qui induit une surcharge de travail pour les équipes existantes mais **avec le forfait jours c'est tout bénéf pour l'entreprise.** La CGT avait anticipé le danger de ce forfait-jours (seule OS à n'avoir pas signé l'accord) et en constate les méfaits actuels (RPS)
- **Gain de productivité sur 3 ans de 20% en termes de MW gérés par technicien.** Cet objectif est avéré mais officieux chez Services et explique sans doute en partie les retards de recrutement.
- **Cession à l'étude de Photowatt**, filiale d'EDF Renouvelables et dernier producteur français voire européen de cellules photovoltaïques avec 217 salariés concernés ...

Nous vous invitons à vous faire votre propre opinion par vous-mêmes, entre autres sur la base des éléments factuels que nous vous transmettons comme le dossier bilan social et rémunérations.

Pour continuer à être bien informés et représentés, choisissez la CGT!

Portez-vous bien ainsi que vos proches et 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 BILAN SOCIAL ET REMUNERATIONS

Le bilan social 2020

La nouvelle cuvée des bilans sociaux est arrivée avec ses 4 volumes : EDF Renouvelables, France, Services et UES soit en tout **près de 300 pages de données sur l'emploi, la rémunération, la santé-sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations sociales, les conditions de vie...** Il faut savoir qu'il s'agit d'un document obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et que **tout salarié qui en fait la demande est en droit d'accéder aux informations du bilan social de son entreprise**. Nous donnons ici quelques coup de projecteur mais si vous souhaitez aller plus loin, exercez votre droit auprès de la direction RH ou contactez-nous directement.

Effectifs : la martingale des contrats courts et du turnover

Ce qui frappe en regardant les effectifs du bilan social, c'est **l'écart important entre les effectifs au 31/12/2020 (CDI + CDD) et l'effectif permanent CDI, présent toute l'année**. (... et pourtant le chiffre des effectifs ne comprend pas les prestataires extérieurs)

Catégorie	2018	2019	2020
Employés	177	176	191
Agents de maîtrise	50	57	54
Cadres*	483	568	652
Cadres autonomes**	190	215	259
Cadres dirigeants	13	9	7
Total	913	1 025	1 163

1163 (CDI+CDD) au 31/12/2020 contre seulement 839 salariés permanents CDI présents toute l'année 2020. **C'est cette différence de 38% liée au turnover** qui permet de baisser la rémunération brute moyenne sans que cela se voit trop.

Catégorie	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	87	31	118	95	31	126	97	32	129
Agents de maîtrise	36	9	45	37	10	47	32	13	45
Cadres	207	143	350	224	154	378	277	184	461
Cadres autonomes	115	44	159	117	46	163	142	55	197
Cadres dirigeants	8	3	11	6	2	8	6	1	7
Total	453	230	683	479	243	722	554	285	839

L'essentiel des effectifs (62%) a moins de 5 ans d'ancienneté

	2018						2019						2020					
	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total
Moins d'un an	46	3	78	15	2	144	35	7	149	23	0	214	47	4	144	32		227
De 1 à 5 ans	83	26	251	75	3	438	87	17	240	65	0	409	89	19	305	77	0	490
De 6 à 10 ans	42	18	130	64	2	256	47	27	143	72	2	291	44	22	145	69	2	282
De 11 à 15 ans	4	2	18	23	3	50	5	5	30	36	3	79	9	8	51	58	2	128
De 16 à 20 ans	2	1	5	9	3	20	2	1	5	14	4	26	2	1	6	16	2	27
Plus de 20 ans	0	0	1	4	0	5	0	0	1	5	0	6	0	0	1	7	1	9
Total	177	50	483	190	13	913	176	57	568	215	9	1 025	191	54	652	259	7	1 163

Anc moyenne	3,9	6,3	4,8	7,4	9,4	5,3	4,3	6,2	4,4	7,8	14,1	5,3	4,3	6,6	4,3	8,0	14,2	5,3
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----

Il faut bien sûr se réjouir de la croissance des effectifs (+13,5% cette année) mais cette croissance nette ne doit pas masquer l'ampleur des départs et des pertes de compétences.

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

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



La rémunération brute moyenne baisse pour la deuxième année consécutive

(La rémunération brute comprend les primes et indemnités)

Catégorie	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	2 960	2 491	2 838	2 995	2 560	2 885	2 976	2 742	2 918
Agents de maîtrise	3 439	3 040	3 353	3 353	3 112	3 303	3 428	3 017	3 310
Cadres	4 430	4 219	4 344	4 575	4 393	4 500	4 512	4 277	4 419
Cadres autonomes	9 340	8 203	9 021	8 702	8 170	8 558	8 507	7 881	8 332
Total	5 294	4 699	5 093	5 169	4 766	5 033	5 167	4 717	5 014

Cette baisse de 5 093 euros en 2018 à 5 014 euros en 2020 s'explique seulement en partie par les recrutements en hausse sur des profils plus juniors. Par ailleurs, on assiste 1) à des départs des salariés parmi les plus expérimentés et les mieux payés qui se traduisent par une baisse spectaculaire de la rémunération des cadres autonomes (au sens Syntec) et 2) à une diminution des primes.

Le salaire de base moyen continue à très légèrement augmenter mais les primes et variables baissent en plus forte proportion

Catégorie	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	2 331	2 493	2 373	2 388	2 558	2 431	2 378	2 629	2 441
Agents de maîtrise	2 906	2 881	2 901	2 867	2 992	2 893	2 920	2 932	2 923
Cadres	3 869	3 857	3 864	3 929	3 892	3 914	4 000	3 945	3 978
Cadres autonomes	6 823	6 545	6 745	6 887	6 668	6 828	6 793	6 523	6 717
Total	4 229	4 146	4 201	4 257	4 170	4 228	4 342	4 230	4 304

Ce sont les variables et les primes qui expliquent la différence entre les deux tableaux. **Les primes et variables ont donc baissé significativement : - 180 euros/mois/sal en moyenne depuis 2018.**

Faites ce que je dis, pas ce que je fais

Les cotisations CNIEG réglées par l'UES ont progressé de 27% entre 2018 et 2020.

(régime complémentaire IEG des heureux salariés EDF qui bénéficient du système)

	2018	2019	2020
Montant	896 853 €	1 013 655 €	1 139 700 €

Par contre, le régime de retraite complémentaire article 83 a été supprimé sans état d'âme pour des cadres de Services qui en bénéficiaient avant Confluence...

La catégorie cadre dirigeant semble bien accrochée au groupe EDF avec une ancienneté moyenne passée de 9,4 ans à 14,2 ans entre 2018 et 2020 alors que 62% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté (cf tableau des anciennetés).

La catégorie cadres dirigeants n'apparaît d'ailleurs pas dans les tableaux d'évolution de rémunération et de primes : y aurait-il quelque chose à cacher aux salariés lambda?

Opacité complète sur les ILT

Ce système des ILT (indemnités long terme réservée à environ 10% des cadres pour des montants moyens de l'ordre de 30 k€/sal/an au dernier pointage via expertise) continue son parcours furtif : pas traité dans les NAO, négociations annuelles, pas traité dans le bilan social.... Et **cerise sur le gâteau nos collègues des autres OS ne votent plus les expertises du CSE** qui seules permettaient d'appréhender ce concept hyper-individualisé et avaient d'ailleurs permis la découverte de l'ampleur du système.

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

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



Benchmark sur les rémunérations

Préambule : nous vous invitons à être très prudents sur les interprétations hâtives indépendamment des métiers, des profils, de l'expérience, de la localisation... Une grande majorité des écarts sont explicables mais certains sont plus difficilement justifiables. **Les données mises à disposition permettent néanmoins d'alimenter votre réflexion et de vous positionner dans un cadre collectif.** Rien ne remplacera un échange avec vos collègues, managers, RH pour mieux comprendre votre rémunération.

Vous pouvez aussi échanger avec nous si les explications apportées ne vous satisfont pas.

SALAIRES PAR DIRECTION (au 31/12/2020)	Effectif CDI	Age moyen	Salaires de base moyen
EDF RENOUVELABLES	707	36	57 419
AUDIT/CONTRÔLE INTERNE	5	38	71 457
COMMUNICATION	9	36	49 067
DF - CONSOLIDATION/CDG	15	33	57 687
DF - DIRECTION DVAS	7	33	69 689
DF - DIRECTION FINANCIERE	2	NC	NC
DF - DIRECTION FINANCIERE HOLDING ET TRESORERIE	14	38	56 588
DF - FINANCEMENTS STRUCTURES	12	36	70 168
DF - FISCALITE GROUPE & DFI	11	32	59 045
DF - SUIVI INVESTISSEMENTS / NORMES COMPTABLES	7	32	64 637
DG	11	36	61 224
DI - ACHATS	39	36	51 794
DI - DIR TECHNIQUE OFFSHORE	39	39	67 337
DI - DIRECTION	10	36	60 340
DI - DIRECTION INGÉNIERIE	118	34	51 554
DI - NOUVELLES TECHNOLOGIES	21	37	66 382
DI - P&I	82	34	40 433
DI - PMO	16	36	64 068
DI - RÉALISATION	38	36	52 110
DIRECTION INTERNATIONALE	30	34	65 762
DIRECTION INTERNATIONALE - EXPAT	5	42	87 420
DIRECTION JURIDIQUE	35	38	69 406
DRH	27	35	48 452
DRH - HSE	8	36	54 422
DRH - IMMO & FACILITIES MGMT	6	49	49 860
DSIN	45	39	57 139
EMR	95	38	67 704
EDF RENOUVELABLES FRANCE	228	35	47 187
DEV NORD	66	32	47 530
DEV SUD	71	35	44 371
DIRECTION	4	NC	NC
DIRECTION FINANCIERE FRANCE	27	38	50 266
OMEGA - GA	52	36	45 071
OWNER'S REPRESENTATIVE	8	36	62 363
EDF RENOUVELABLES SERVICES	154	36	33 492
OMEGA - O&M	154	36	33 492

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

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

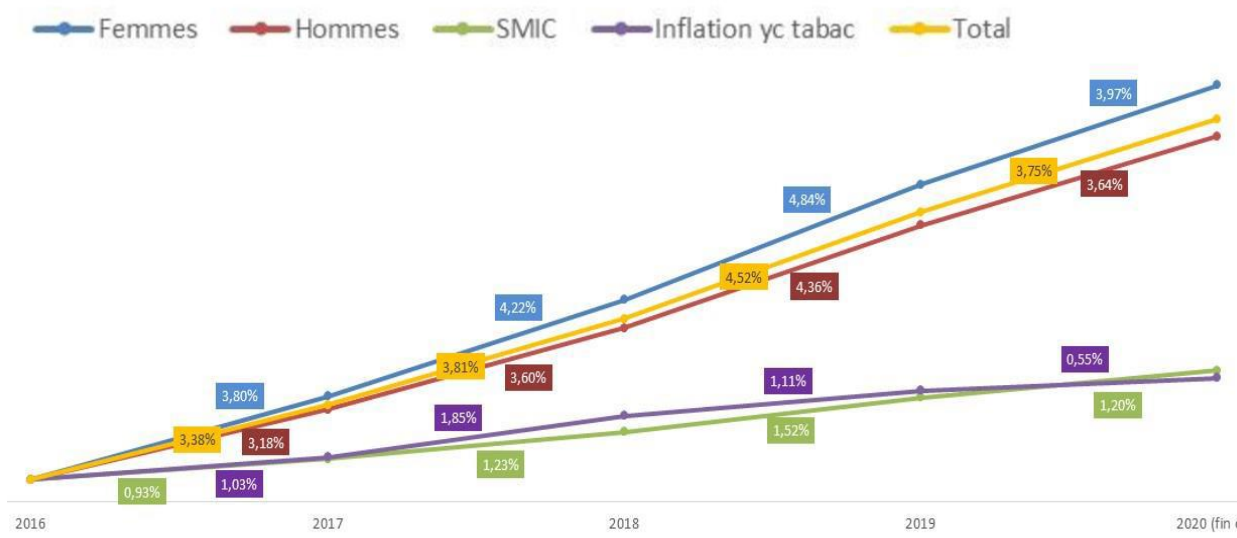


Une évolution de salaire flatteuse pour les salariés présents de 2016 à 2020?

Pour les 502 salariés présents aux effectifs au 31/12/2016 et toujours présents au 31/10/2020, la direction nous a présenté lors des NAO une augmentation moyenne flatteuse de 16,5% sur 4 ans. Celle-ci nous a surpris et semble de prime abord déphasée avec les augmentations moyennes et les retours des salariés après les campagnes d'augmentation.

Cet apparent paradoxe s'explique pourtant et repose une fois encore sur la martingale du turn-over:

- l'embauche de nombreux jeunes à des salaires au ras des pâquerettes permet de leur attribuer des augmentations individuelles élevées en début de carrière tout en abaissant le salaire moyen
- certains seniors, avec de plus hauts salaires, sont poussés à quitter l'entreprise
- les salariés déçus par leur niveau et/ou évolution de salaires quittent l'entreprise rapidement. Ils n'apparaissent donc pas dans cette statistique flatteuse pour la direction.



La grille des salaires au 31/12/2020

(avant campagne d'augmentation 2021)

	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max
ETAM	2.1-275	24	22 000	24 235	24 364	27 000	8	25 700	27 000	26 975	28 400	32	22 000	24 929	25 017	28 400
	2.2-310	29	21 969	27 400	27 478	31 610	7	25 500	27 300	29 146	37 800	36	21 969	27 396	27 802	37 800
	2.3-355	42	26 285	30 542	30 294	36 185	17	25 400	32 576	31 923	36 625	59	25 400	30 833	30 763	36 625
	3.1-400	22	29 739	31 882	32 134	35 400	14	29 000	33 649	34 347	47 765	36	29 000	32 453	32 995	47 765
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	29	29 000	34 638	34 780	42 523	12	29 750	34 500	33 485	35 700	41	29 000	34 638	34 401	42 523
	3.3-500	8	29 000	35 875	35 814	40 800	5	30 870	35 500	39 030	51 400	13	29 000	35 750	37 051	51 400
CADRE	1.1-95	1	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC
	1.2-100						1	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC
	2.1-105	23	33 500	39 000	39 197	43 900	17	34 000	39 000	37 988	42 000	40	33 500	39 000	38 683	43 900
	2.1-115	49	33 900	39 600	40 104	65 000	38	33 500	38 900	39 368	49 200	87	33 500	39 000	39 783	65 000
	2.2-130	108	36 500	43 525	44 411	65 480	77	37 000	43 000	43 956	63 240	185	36 500	43 077	44 221	65 480
2.3-150	178	39 000	53 000	53 486	100 045	121	41 200	53 000	52 992	73 000	299	39 000	52 000	53 286	100 045	
CADRE AUTONOME	3.1-170	142	53 500	69 800	73 218	132 073	75	50 000	70 000	72 482	126 527	217	50 000	70 000	72 964	132 073
	3.2-210	24	67 100	104 644	104 731	138 500	6	92 000	113 848	116 217	151 210	30	67 100	106 851	107 028	151 210
	3.3-270	9	112 237	140 287	140 540	164 646	3	NC	NC	NC	NC	12	100 000	136 846	131 984	164 646
		688	21 969	47 000	52 391	164 646						1 089	21 969	47 000	51 893	164 646

Nota Bene: nous disposons d'éléments plus détaillés suivant l'entité dans laquelle vous travaillez et cette grille doit être interprétée avec précaution suivant le métier que vous exercez, votre localisation, votre expérience etc...N'hésitez pas à nous contacter pour avoir des précisions.

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

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



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



Les Prix CITRON



INFOS SANTE-SECURITE

Le groupe de travail pour améliorer la coordination des CSSCT et du CSE commence à porter ses fruits. **La CGT a noté une nette amélioration de l'ordre du jour du CSE d'Avril et de la documentation santé-sécurité associée**, en particulier avec une description des AT et HPE qui faisait cruellement défaut jusqu'alors ainsi qu'une définition plus claire des indicateurs. Cette transparence accrue ne peut être que bénéfique et devrait permettre de favoriser une réflexion collective constructive sur ces sujets importants. **La CGT salue le travail des équipes RH santé-sécurité qui ont contribué à cette nette amélioration de l'information.**

FLEX-OFFICE ET ESPACE VITAL

Au vu des retours sur le manque d'espace vital du Blasco à Montpellier et des premières réactions des salariés concernés par les projets d'aménagements de La Défense, **nous émettons de forts doutes sur la qualité de vie au travail et la productivité dans ces nouveaux espaces.** Ceux-ci évoquent de plus en plus les conserveries bien connues de Douarnenez, temple de la sardine bretonne, et illustrent bien la **doctrine de réduction de coûts au seul bénéfice du compte de résultats** immédiat. La CGT prône une approche plus ambitieuse avec **une possibilité de 3 jours de télétravail, un partage des économies immobilières avec les salariés et des aménagements plus adaptés** (cabines insonorisées plus nombreuses par exemple, cloisonnements vitrés, etc...). Le retour sur investissement serait rapide au vu des pertes de productivité prévisibles liées aux open space en mode flex-office.

LA MODE DE L'ENTRETIEN MANAGERIAL

Les gourous des techniques RH ne manquent pas d'imagination pour **mettre la pression aux salariés et éviter la présence de tiers lors d'entretiens dits managériaux.** S'il est tout à fait normal pour un manager d'avoir des entretiens de mise au point voire de recadrage avec un membre de son équipe, nous déplorons la mode récente qui se développe dans l'UES de convoquer un salarié à un entretien dit managérial et de **le confronter par exemple à ses N+1 et N+2** (voire N+2 et N+3 dans le cas d'un élu CGT) **ou encore d'instrumentiser ses collègues en invoquant la notion subjective de savoir être.** Ce type d'entretien lorsqu'il est basé sur une asymétrie évidente (un salarié face à 2 membres de sa hiérarchie par exemple) s'apparente plus à du harcèlement qu'à une démarche constructive de résolution de problème, lorsqu'il y en a un car ce n'est pas toujours le cas... Ce type d'entretien nécessite un échange plus équilibré et bienveillant. **Contactez-nous si vous êtes victime de ce type de pratique toxique.**

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

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



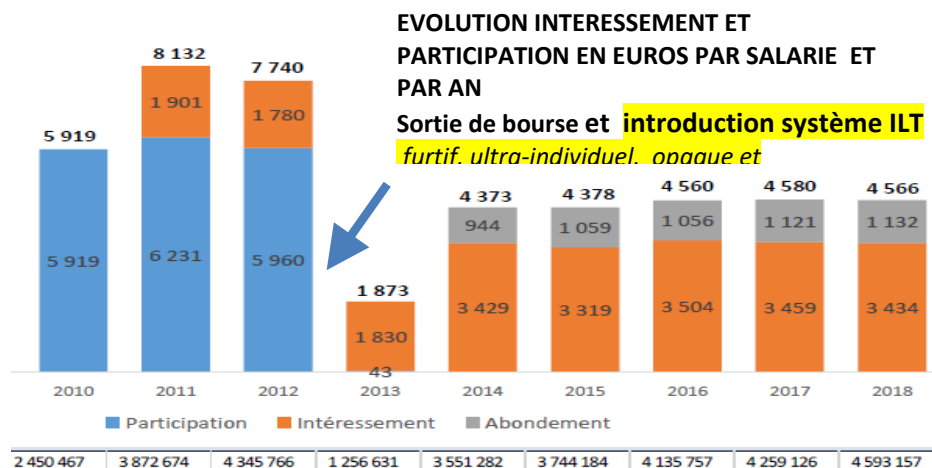
BREVES

HERCULE: LES CARTES SOUS LA TABLE

Alors que la direction du Groupe se positionnait autrefois comme extérieure aux négociations en cours entre le gouvernement et Bruxelles, **le président Lévy joue désormais les VRP du projet en adoptant le discours éculé du TINA (There Is No Alternative)** tant utilisé par les libéraux des années 80 Margaret Thatcher et Ronald Reagan avec les résultats catastrophiques que l'on sait. Au moment où l'Europe s'empêtre dans ses dogmes archaïques néolibéraux au détriment des critères environnementaux et sociaux, **les Etats-Unis amorcent un revirement spectaculaire sous la houlette d'un sleepy Joe nettement plus dynamique que prévu.** Au TINA de l'évasion fiscale, Joe oppose un projet d'impôt minimum mondial, au TINA des énergies fossiles, Joe revient dans les accords de Paris et rehausse les investissements dans les renouvelables, au TINA de la baisse des dépenses publiques, Joe préfère un grand plan d'infrastructures publiques... **Et pendant ce temps-là, notre gouvernement rame à contre-courant et dans l'opacité pour imposer une scission-privatisation d'EDF avant les élections de 2022.** Ce projet fait l'unanimité des organisations syndicales contre lui et est désavoué par la grande majorité des anciens cadres dirigeants d'EDF. **Il suffit de voir ce qu'est devenu GDF-Suez, rebaptisé Engie, pour comprendre ce qui attend EDF et ses salariés.** Le discours lénifiant et marketing ne masque pas la triste réalité de ce projet financier: opération boursière one-shot permettant d'enrichir quelques banquiers d'affaires, de renflouer l'état actionnaire et de combler les trous à court terme. **La libéralisation du marché européen de l'énergie, décidée fin des années 90, et l'ARENH restent des mécanismes inefficaces et bancals dont il manque toujours un bilan précis.**

PAS D'EXPERTISE CSE POUR LA POLITIQUE SOCIALE

Alors que la création d'EDF Vert est imminente, que les élus n'ont plus d'information quantitative sur le système opaque des ILT, que l'entrée possible d'investisseurs payant le prix fort laisse présager de nouvelles mesures d'économie, **la CGT n'a pas réussi à convaincre ses collègues du CSE de voter une expertise sur la politique sociale et le déplore. C'est pourtant une expertise CSE qui a par exemple permis de découvrir le pot aux roses des ILT en 2017...**



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.
EMR
La Défense

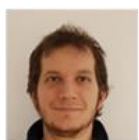


Manuella BOUBOUNE
DS CGT – élue CGF EDF
Comptable
Dir. Financière France
La Défense



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