



## SOMMAIRE

### EDITO

### DOSSIER

#### Enquête télétravail UGICT CGT

### PRIX ORANGE / PRIX CITRON

#### Retour sur CSE de Septembre

Réorganisations développement et RH  
Déménagement St Gilles, Bonus 16%

## LES BONNES HABITUDES (Sic)

Depuis cet été et la réouverture des restaurants, cinémas, théâtres,.. nos vies retrouvent un semblant de normalité et nous ne pouvons que nous en réjouir collectivement. Dans la sphère professionnelle, l'immense majorité des salariés de l'UES apprécie la possibilité de pouvoir se retrouver physiquement et de partager des moments de convivialité et d'échange. **Pour autant, le monde d'après ne devrait pas redevenir celui d'avant, loin s'en faut!**

Alors qu'en cette rentrée la direction France décline ses éléments de langage sur la reprise des bonnes habitudes (sic), comme si les salariés n'avaient pas travaillé avec autonomie et efficacité pendant la crise sanitaire, **la CGT va surtout s'attacher à ce que les mauvaises habitudes du monde d'avant ne reviennent pas au grand galop.** Il faut évidemment conserver les bonnes choses du retour d'expérience de la crise sanitaire toujours en cours, on a un peu tendance à l'oublier: **la confiance et l'autonomie** accordées aux salariés pendant cette période, **les gains de temps, de fatigue et environnementaux associés au télétravail choisi** et à la diminution des temps de transport et de déplacements, **une culture de la collaboration et du résultat** plus que du présentisme et de la réunionite, **la mise en place d'outils digitaux efficaces et utiles** pour le travail à distance, etc...

Nous devons en revanche plus que jamais **travailler avec la direction sur ce qui n'a pas du tout ou insuffisamment fonctionné: la revalorisation des emplois ETAM et cadres de premier niveau** comme les assistantes et les techniciens, d'une manière **générale l'insuffisance de reconnaissance salariale des efforts fournis avec de plus des mesures mesquines** du type absence de compensation pour les repas (tickets restaurant), prime de télétravail différée et conditionnée, rabaillage des bonus, mécanisme d'intéressement défavorable pour 2022, le **retour dans certains cas minoritaires à des pratiques de management archaïques et infantilisantes de contrôle** type « marquage à la culotte » inefficaces et inutiles, **une certaine maladresse initiale de la nouvelle équipe RH dans le dialogue social** et la relation aux IRP par exemple dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation du développement France, par ailleurs très bien expliquée par l'équipe en charge de sa mise en œuvre, ou **encore la négociation exécrationnelle de l'intéressement** pendant laquelle les salariés ont été successivement comparés à l'école des fans ou à des mangeurs rassasiés de cookies ingérés les années précédentes...

Enfin, depuis le 13 Septembre, **l'entreprise s'inscrit dans le cadre du nouvel accord de télétravail** et pour beaucoup de salariés dans un environnement immobilier nouveau de flex-office, dénommé pudiquement « foisonnement » pour ne pas appeler un chat un chat. Compte tenu de l'ampleur de ce changement, la CGT n'a pas d'a priori sur les résultats de cette nouvelle organisation même si elle a identifié et signalé des écueils et des risques qu'il faudra surmonter. **Plus que jamais, nous sommes à l'écoute des salariés pour identifier les points d'amélioration et vous représenter au mieux.** N'hésitez pas à nous contacter pour nous permettre de mieux connaître la réalité du terrain et de vos attentes.

**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](http://www.fixezlecap.com)



## DOSSIER ENQUÊTE TELETRAVAIL UGICT CGT (15 000 répondants)

Vous trouverez ci-après le communiqué officiel de synthèse de l'UGICT CGT avec **les observations spécifiques de la CGT EDF Renouvelables en italiques en vert entre crochets**. (Résultats détaillés en PJ)

### L'urgence d'un encadrement

Après sa grande enquête sur le travail confiné, en avril 2020, l'Ugict-CGT a publié en Septembre 2021 «Télétravail, un an après». Inédite par son nombre de répondants (15 000) comme par son étendue (plus de 100 questions), **cette enquête a été construite et traitée avec des statisticiens de la DARES et de la DREES** notamment, et offre ainsi de nouvelles données de référence sur le télétravail. La comparaison entre les résultats 2020 et 2021 démontre que le télétravail en mode dégradé du premier confinement reste la norme. Contrairement aux discours du gouvernement et des entreprises, ceci confirme **qu'il est illusoire de se reposer sur la bonne volonté des employeurs pour encadrer le télétravail**. Le télétravail est une question structurante pour l'avenir du travail des cadres et professions intermédiaires. A la suite de l'accord obtenu dans la fonction publique, **l'Ugict-CGT appelle gouvernement et entreprises à encadrer le télétravail pour en faire un progrès pour les salariés**.

### Télétravail je t'aime moi non plus

Les retours quantitatifs comme les 10 000 verbatims libres attestent **d'un vécu hétérogène et d'aspirations nuancées et variées** [*c'est bien le cas chez EDF renouvelables avec des perceptions parfois opposées suivant les salariés*]. Malgré des conditions dégradées, **le télétravail est plébiscité comme vecteur de temps libéré et d'autonomie au travail** [*c'est bien le cas chez EDF renouvelables*]. Il s'accompagne d'une redéfinition des priorités et d'une quête de sens sur le contenu et la finalité du travail. **La quasi-totalité des répondants souhaite ainsi continuer à télétravailler mais pas à temps plein**. [*Idem chez EDF R*]

### Explosion du temps de travail et non-respect du droit

L'enquête démontre une **forte augmentation du temps, de la charge et de l'intensité du travail** des salariés en télétravail. Enjeu central : l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, avec une séparation toujours plus floue : **2/3 des répondants déclarent recevoir des sollicitations durant leurs périodes de congés, dont 10 % systématiquement!** Rappelons qu'il s'agit d'une responsabilité exclusive des employeurs, dont la majorité **n'assure pourtant toujours ni droit à la déconnexion ni évaluation du temps et de la charge de travail**. [*Malgré nos demandes réitérées, EDF R n'a pas défini de plages raisonnables de déconnexion, les réunions sur le temps de midi ou après 18h00 prolifèrent malgré l'accord QVT, la politique de l'autruche directement liée au forfait-jours se traduit par une absence de mesure réelle de la charge et du temps de travail*]

### Augmentation des frais pour les salariés

#### ... optimisation des coûts pour les directions.

La prise en charge des équipements et frais professionnels se limite à l'ordinateur portable. Ainsi, **une majorité de salariés n'est pas équipée de fauteuil ergonomique et ne dispose pas d'écran externe financé par l'employeur**, comme recommandé par l'INRS et l'ANACT [*EDF R s'est contenté de proposer une participation de 100 euros à l'achat d'un écran et l'indemnité, insuffisante, de télétravail du nouvel accord est différée et conditionnée*]. Rien d'étonnant malheureusement à ce **que près de 40 % d'entre eux se plaignent de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de migraines oculaires**. Après à

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

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



peine un an de télétravail, les lieux de travail ont été réorganisés en open space/flex office pour un tiers des répondants, une transformation jugée négativement! *[EDF R fait partie de ce tiers d'employeurs opportuniste 😊]*

## Santé : alerte rouge!

Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salariés en télétravail, qui souffrent de sédentarité, mais aussi de troubles musculosquelettiques (TMS) et de migraines. **45 % des répondants sont en alerte dépressive et 19 % présentent un symptôme dépressif** d'après l'échelle définie par l'Organisation mondiale de la santé *[Nous n'avons pas de statistiques précises chez EDF R mais constatons une augmentation des cas individuels]*. Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salariés en télétravail, qui souffrent de **sédentarité, mais aussi de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de migraines**. Une situation particulièrement dégradée en cas de non-respect du droit à la déconnexion, ainsi que pour les femmes, les agents de la fonction publique et salariés des petites entreprises.

## Collectifs de travail et managers à rude épreuve

Pour plus de la moitié des répondants, et notamment pour les managers, l'esprit d'équipe s'est dégradé. Deux tiers des répondants disent avoir déjà senti de l'isolement. *[Nous n'avons pas de statistiques précises chez EDF R mais constatons une augmentation des cas concrets]* Les managers sont les plus critiques et les plus exposés aux risques organisationnels du travail. Seuls 8 % d'entre eux s'estiment tout à fait sûrs de pouvoir détecter une situation de mal-être ou de difficulté de leur équipe! C'est le sens d'un travail fondé sur le relationnel qui est directement impacté.

**Malgré cela, moins de 2 managers sur 10 ont eu accès à une formation au management à distance !** *[Conscients des difficultés et spécificités du management à distance nous souhaitons un accompagnement et une formation spécifique des managers à cette nouvelle modalité]*

## Cumul télétravail et garde d'enfant : exacerbation des inégalités Femmes/Hommes

Huit parents sur 10 disent avoir déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de ses enfants. Ceci pénalise spécifiquement les femmes, qui sont un quart à signaler que le cumul télétravail et garde d'enfant était fréquent (contre 20 % des hommes) et 61 % à dire avoir dû assumer cette charge seules contre 31 % des hommes ! Double peine : les femmes font face à de plus grandes contraintes en télétravaillant. Un tiers d'entre elles n'ont pas la possibilité d'adapter leurs horaires lorsqu'elles télétravaillent alors que cela ne concerne que 21 % des hommes.

## Déni démocratique

Alors que c'est sur la négociation avec les syndicats que repose la régulation du télétravail, les représentant.e.s du personnel s'estiment fragilisés et marginalisés. Dans le privé, la moitié des représentants du personnel déclarent que leur employeur leur interdit d'adresser des informations par mail aux salariés *[Chez EDF R nous disposons heureusement de ce droit de communication par mail auprès des salariés ainsi que vous le constatez en lisant régulièrement nos communications, il nous est cependant plus difficile de détecter les difficultés de certains salariés isolés en télétravail que lors de visites sur site]*

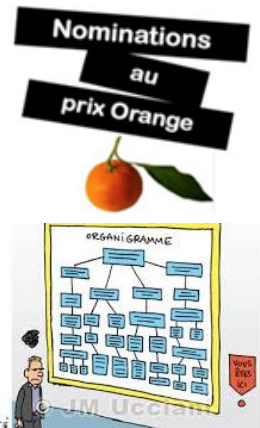
*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

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



## PRIX ORANGE / PRIX CITRON

### Les Prix ORANGE



### REORGANISATION DEVELOPPEMENT FRANCE

C'est inhabituel mais pour le même dossier nous décernons un prix Orange et un prix Citron. Le prix Orange s'adresse à **la nouvelle direction du développement France qui aborde apparemment cette réorganisation d'une manière pragmatique, sérieuse et équilibrée et avec un souci de l'humain**. La CGT a souvent pointé du doigt par le passé les différences de pratiques managériales entre les deux anciennes directions du développement et partage donc **l'objectif logique d'une direction France unique, assortie d'un management plus collaboratif et décentralisé**. C'est bien sûr dans la mise en œuvre que les problèmes peuvent surgir (cf OMEGA), en particulier pour les fonctions supports, point de vigilance identifié par tous. **Dans une optique de suivi de la mise en œuvre de la réorganisation, nous apprécions particulièrement qu'un point d'étape soit prévu dans 6 mois avec le CSE**.

### Les Prix CITRON



### TICKETS RESTAURANT ET CALENDES GRECQUES ?

Alors même que les **salariés en télétravail doivent disposer des mêmes droits que ceux présents sur site, ainsi que le prévoit le Code du Travail**, alors même que les décisions de justice obligeant les employeurs à accorder des tickets restaurants à ces salariés commencent à tomber, alors même qu'**une unité intersyndicale s'est exprimée clairement** depuis des mois pour accorder ces tickets restaurant et compenser rétroactivement le non versement des participations employeurs liée à la restauration collective depuis Mars 2020, **la direction commence tout juste à étudier le dossier après avoir systématiquement refusé** cette juste compensation versée par de nombreuses entreprises similaires. Lors du CSE de Septembre, elle s'est néanmoins engagée à apporter des éléments de réponse prochainement (?).



### PROCESSUS D'INFORMATION CONSULTATION

C'est un peu désespérant de rappeler une fois encore à la direction son obligation légale de procéder à une information consultation des représentants des salariés avant toute décision de mise en œuvre d'un projet significatif. **Une fois encore, nous avons dû rappeler cette obligation légale lors de l'annonce unilatérale par la direction France de la création d'une direction du développement unique**. Nous demandons par ailleurs depuis des années que **le processus de consultation ait lieu systématiquement en deux séances distinctes** : une première consacrée à l'explication et aux échanges sur les projets importants (l'information) et une seconde, la consultation, le mois suivant permettant de **rendre un avis motivé après consultation des salariés concernés par le projet**. Nous aurions aussi souhaité une consultation sur la réorganisation des RH objet d'une simple information.



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

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



## RETOUR SUR LE CSE DE SEPTEMBRE

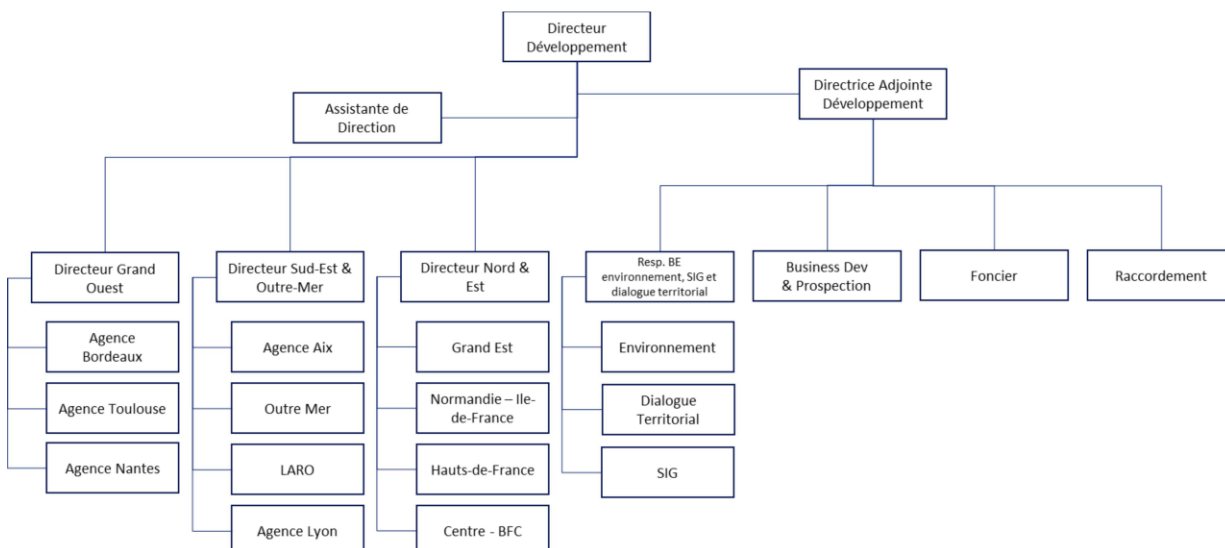
L'ordre du jour du CSE de rentrée était particulièrement fourni et justifiait de prévoir un CSE sur 2 jours les 30 Septembre et 1<sup>er</sup> Octobre (Ordre du jour joint pour illustrer ce propos). Nous ne revenons ici que sur les points saillants de ce CSE.

### Consultation réorganisation du développement France

Le directeur du développement France et son adjointe ont présenté le dossier et répondu aux interrogations pour la deuxième fois. Une réunion intersyndicale avait en effet pris place mi-septembre suite à la demande conjointe des OS qui avaient découvert le projet sans information préalable.

### Organisation cible présentée (mise en place prévisionnelle fin 2021-début 2022)

Les postes de directeur du développement et directeur adjoint du développement pour les 2 anciennes directions Nord et Sud disparaissent alors que sont créés les deux postes de directeur du développement France et directeur adjoint du développement France. La nouvelle organisation prévoit par ailleurs la création de 3 zones avec la création associée de 3 postes nouveaux de directeurs de zone. Une adaptation des pôles d'expertise est prévu avec la création d'un poste de responsable de BE.



### Position CGT et points de vigilance

La CGT a apprécié la **qualité du dialogue avec la direction du développement** mais a néanmoins souligné des points de vigilance suivants lors de la mise en œuvre :

- **pôles d'expertise enviro-SIG-dialogue territorial** (permanence de postes similaires sur les anciennes zones Nord et Sud liés à l'organisation précédente, organisation matricielle à clarifier)
- **degré d'autonomie des futurs directeurs de zone** et la relation aux pôles d'expertise du BE
- nécessité de **privilégier la promotion et la mobilité interne** pour pourvoir les nouveaux postes
- **découpage de l'Occitanie** entre deux zones (Grand Ouest avec Toulouse, Sud-Est avec LARO) qui nécessitera une bonne coordination vis-à-vis de l'extérieur

La CGT, qui a un a priori favorable sur le schéma présenté, n'a pas souhaité émettre d'avis en séance car elle souhaitait consulter les salariés en amont de la remise d'avis (on peut décaler la remise d'avis d'un mois si la majorité du CSE le souhaite). Les autres organisations syndicales ont préféré remettre en séance un avis favorable.

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

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



### Consultation déménagement antenne de Saint-Gilles

Compte tenu des défauts identifiés (étanchéité couverture) sur le site de Saint-Gilles et signalés à plusieurs reprises par la CSSCT O&M, la CGT ne peut qu'appuyer la recherche d'une nouvelle implantation. Le représentant de proximité CGT avait participé à une visite du site pressenti à Pacé et a pu s'exprimer lors du CSE :

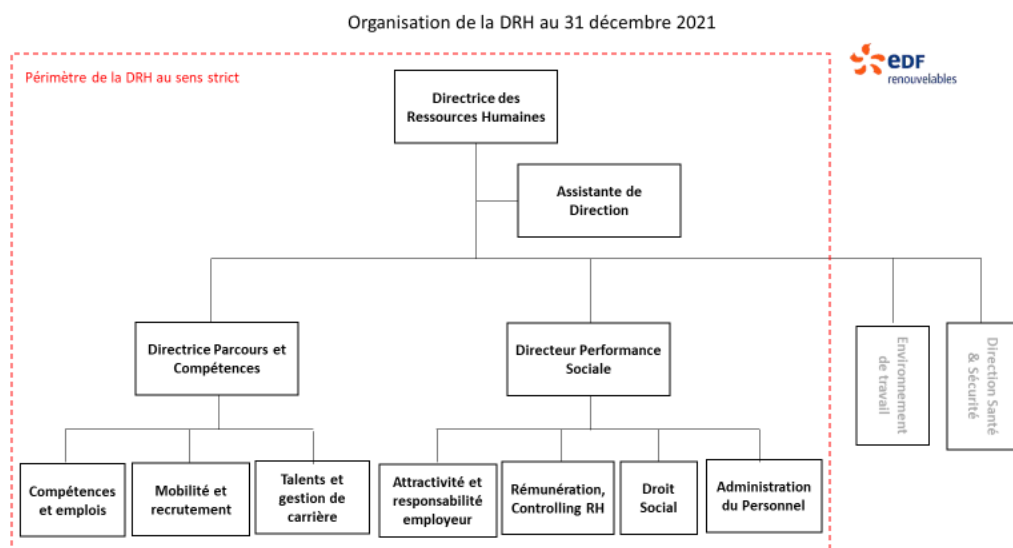
- le nouveau site présente **des avantages certains** en termes de localisation (plus proche de Rennes, à proximité immédiate d'une zone industrielle et commerciale très importante, ...)
- Son potentiel est important en termes de surface de stockage
- Il faudra **néanmoins être vigilant sur l'aménagement, en particulier de la zone bureau** plus limitée ( 400 m2 contre 500 m2 antérieurement. ). Ces aménagements ainsi que les mobiliers associés sont souvent mis en œuvre à l'économie sur les antennes avec un contraste saisissant avec les activités tertiaires (cf exemple de l'antenne de Colombiers)
- Il aurait enfin souhaité **que plus de salariés soient présents lors de la visite** car ce sont eux les premiers concernés et auraient pu apporter des points de vue complémentaires voire différents

**La CGT a émis un avis favorable sur ce dossier mais suivra de près l'aménagement futur.**

### « Réaménagement » de la direction des Ressources Humaines

Pour la CGT comme pour de nombreux élus des autres OS, cette réorganisation pudiquement intitulée « réaménagement » au point de faire penser à un simple projet immobilier, constitue une évolution importante de la direction RH et aurait dû faire l'objet d'une consultation depuis plusieurs mois.

#### Organisation cible



Lors des échanges sur cette réorganisation, la CGT a en particulier souligné les risques suivants :

- **Risque culturel avec des arrivants d'EDF SA à des postes clefs** de la RH sans période de recouvrement suffisante. Ceux-ci devront à la fois apporter leur expérience et leur capacité d'organisation mais aussi et surtout s'adapter à la culture forte des salariés d'EDF R qui n'est pas exactement celle des agents EDF ou d'Enedis.
- **Un certain élitisme apparent dans la gestion des carrières** qui apparaît trop souvent réservée aux seuls « Talents » identifiés comme tels. Pour la CGT, cette fracture liée à l'hyper-

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

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



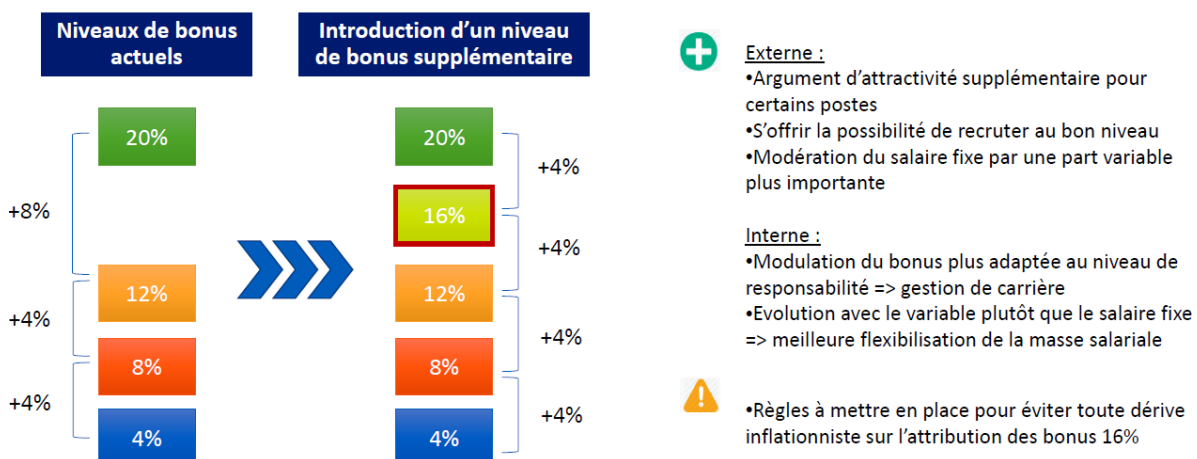
individualisation et à un culte disproportionné de la performance individuelle, illustré de manière paroxystique par le système opaque et furtif des ILT. **Cet élitisme nuit au collectif et à la fidélisation indispensable pour juguler la perte de compétences liée au turnover** trop important dans les niveaux intermédiaires et de terrain.

La CGT souligne enfin **la fatigue perceptible des équipes RH, éprouvées depuis plusieurs années** et sujettes dans le passé à un **turnover record**. Elle insiste sur la nécessité de mener cette transformation de manière collective et positive, en privilégiant l'écoute des difficultés et le soutien aux équipes pour stabiliser cette direction et en améliorer la performance collective. **La direction semble afficher clairement cette volonté que nous n'avons pas de raison de mettre en doute à ce stade.**

### Instauration d'un bonus individuel à 16% : pas encore très clair...

De même qu'un bonus à 4% a été institué suite aux demandes pressantes de la CGT et des autres OS, **l'instauration d'un bonus à 16% peut être positif sous conditions de critères clairs d'attribution.**

#### Extrait du document présenté par la direction



La CGT rappelle que les augmentations de salaires de base doivent être privilégiées car le salaire variable est par définition incertain et peut être raboté par exemple en fixant des objectifs trop élevés voire inatteignables ou encore en utilisant des critères subjectifs de mesure de l'atteinte. **Les termes de flexibilisation salariale et de risque de dérive inflationniste en disent long sur la philosophie sous-jacente.** Bien que désapprouvant totalement les méthodes de management à l'américaine, du célèbre Jack Welch, CEO historique de GE, la CGT constate que **celui-ci était au moins heureux de distribuer bonus en hausse et des augmentations** car cela signifiait que les résultats étaient bons et partagés.

[Video Jack Welch CEO GE](#) (*J'aime augmenter les salaires, j'aime distribuer des bonus en hausse...*)

#### Les mystères de la cotation Hay et des grades...

La direction RH a ensuite commencé à présenter des éléments de cotation des postes qui permettraient d'attribuer ou non un bonus à 16%. A la surprise non feinte de la direction RH, l'ensemble des élus du CSE découvraient la tringlerie de cette cotation Hay dont le nom avait été vaguement prononcé et mis en avant comme l'alpha et l'oméga de la GPEC mais qui demeurait bien secrète. L'ensemble du CSE a logiquement demandé unanimement que plus de temps soit consacré à ce sujet nouveau et partiellement incompréhensible pour les élus. A suivre de près...

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

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



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.  
Direction EMR  
La Défense



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



**Michel FOLLY-CASTAY**  
DS CGT  
Resp. régional de sécurité  
Colombiers

### VOS 2 ADMINISTRATEURS SALARIES CGT AU CA D'EDF R SA



**Marie-Claire CASSEGRAIN\***  
Chargée Pilotage Qualité  
Direction OMEGA  
EDF R France  
Montpellier



**Robin DELAHAYES\***  
Tech coordinateur  
Maintenance  
EDF R Services  
Villeveyrac

### VOS 12 ELUS CGT AU CSE



**Cédric LIEGEOIS\***  
Muté chez ENEDIS



**Manuella BOUBOUNE**  
Comptable  
Dir. Financière France  
EDF R France  
La Défense



**Damien LOPEZ\***  
Tech de maintenance  
Région Sud  
EDF R Services  
Colombiers



**Agnès ALAMI DRISSI**  
Gestionnaire  
facturation OMEGA  
EDF R France  
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**  
Démissionnaire CSE

### 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\***  
Ancien RP Occitanie  
Nommé administrateur

<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 M. BOUBOUNE
---	---	--	---	--

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)