



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

NAO salariales

Tribune libre Code de conduite

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Brèves

Un pictogramme révélateur

Présidence CGT d'Eurocadres

VIVEMENT LA TRÊVE DE NOËL !

Comme beaucoup de salariés, nous ressentons en cette fin d'année une certaine forme de fatigue et de lassitude, certainement due en partie au contexte de crise sanitaire mais dans notre cas de représentants du personnel aggravée par **un sentiment d'incompréhension devant les réactions trop systématiquement négatives de la direction** face à nos propositions légitimes et argumentées :

- Proposition intersyndicale de **mise en place d'une participation dérogatoire** depuis au moins trois ans. Réponse de la direction: fin de non-recevoir et même durcissement des critères d'intéressement entraînant une baisse mécanique probable de cet intéressement dès 2022.
- Résolution unanime intersyndicale en Décembre 2020 de **mise en place des tickets restaurants en télétravail et de compensation rétroactive des frais de restauration collective** pendant la période Covid. Réponse dilatoire de la direction: attendons de voir la jurisprudence...
- **Souhait d'un accord ambitieux de télétravail et de délocalisation possible des emplois en province**. Résultat: un accord de télétravail signé à la va-vite en février 2021 sans la CGT, en retrait sur l'accord TAMA d'EDF récemment signé qui prévoit jusqu'à trois jours de télétravail
- **NAO salariale 2022 dans un contexte de retour de l'inflation : revendication CGT d'une part collective fixe par salarié et d'une enveloppe globale ambitieuse** (dont une part sous forme de prime non récurrente PEPA). Réponse de la direction : une enveloppe entièrement individuelle, et donc en partie à la tête du client, tout juste au niveau de l'inflation.

Par ailleurs nous constatons des dérives et absences d'anticipation inquiétantes qui se multiplient :

- **Management brutal de la direction France dont le directeur vient de prononcer le licenciement de son assistante de direction, en arrêt de travail, pour « insuffisance professionnelle »**, assistante salariée dans l'entreprise depuis 8 ans, et récemment promue à ce poste d'assistante de direction, certainement en raison de sa supposée « insuffisance »
- **Une politique de réduction de coûts dans la direction Oméga qui confine parfois au ridicule avec des véhicules de plus de 10 ans et 200 000 kms ou encore un mobilier indigne**. Et pendant ce temps-là la direction semble tolérer des conduites dangereuses en matière de santé sécurité telles que des redémarrages de machines hors procédures, des opérations de levage non maîtrisées ou encore l'absence de formation suffisante sur des machines de type Enercon.
- **Cerise sur le gâteau semaine dernière : une absence totale de nouvelles mesures de prévention face à la résurgence de l'épidémie** hormis l'annulation des repas de Noël et des soirées des vœux. De toute façon, de nombreux salariés du Sud avaient décidé spontanément de boycotter une soirée des vœux dispendieuse près de l'aéroport destiné aux parisiens.

Espérons donc collectivement que la direction redescendra sur terre en 2022 et que le dialogue social reprendra alors sur des bases plus équilibrées et constructives.

Dans l'intervalle, portez-vous bien et passez d'excellentes fêtes en famille!

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 NAO salariales

Les revendications argumentées de la CGT

Année	Enveloppe augmentation (Hors promotions)	Inflation	Enveloppe nette
2014	2,80%	0,50%	2,30%
2015	2,70%	0,00%	2,70%
2016	2,35%	0,20%	2,15%
2017	2,00%	1,00%	1,00%
2018	2,00%	1,80%	0,20%
2019	2,70%	1,10%	1,60%
2020	2,50%	0,50%	2,00%
2021	2,00%	2,80%	-0,80%
2022 Direction	2,80%	2,00%	0,80%
Cumul 2021-2022 Direction	4,80%	4,80%	0,00%
2022 CGT	6,22%	2,00%	4,22%
Cumul 2021-2022 CGT	8,22%	4,80%	3,42%

Enveloppe nette moyenne historique de 2014 à 2020: **1,71%**
 Enveloppe nette moyenne sur 2021 – 2022: **0,00%**
 Suivant proposition direction
 Augmentation nécessaire 2022 **6,22%** pour maintenir l'enveloppe nette sur 2021-2022

NB : l'enveloppe des promotions est estimée à 0,3 % par la direction (entre 2016 et 2018 la négociation se faisait y compris promotions, ainsi en 2018 l'enveloppe annoncée était de 2,3 % compris promotion et nous avons corrigé les chiffres de 0,3%),

Alors même que l'inflation à fin Novembre 2021 s'élève à 2,8% (source Insee : [En novembre 2021, les prix à la consommation augmentent de 2,8 % sur un an - Informations rapides - 307 | Insee](#)) avec un panier Insee non représentatif des dépenses réelles (sous-estimation de l'énergie en zone rurale, non prise en compte du prix d'achat de logement considéré comme un investissement pour les zones urbaines) , **la direction est restée sur une estimation d'inflation de 1,7% en 2021** et a pris en compte dans ses prévisions 2022 une inflation à 2%. **Pour maintenir l'enveloppe nette historique de 1,71%/an sur 2021-2022, avec la prise en compte de 2,8% d'inflation en 2021 et une hypothèse optimiste de seulement 2 % d'inflation en 2022, l'enveloppe d'augmentation pour 2022 devrait être de 6,22%.**

Pour la CGT, la négociation ne porte pas seulement sur une enveloppe mais aussi sur la distribution équitable de cette enveloppe qui doit récompenser le collectif et corriger l'opacité des primes ILT, discrétionnaires, opaques et principalement destinées aux hauts salaires (repérées par la CGT dès 2018 <https://fixezlecap.files.wordpress.com/2018/09/libre-expression-nc2b014.pdf>)

La CGT a donc revendiqué les points suivants :

- **1500 euros/salarié/an de hausse collective générale** ce qui représente de l'ordre de 3% de la masse salariale et favorise les bas salaires
- **2,5% d'enveloppe d'augmentations individuelles**
- **Prime PEPA jusqu'à 2000 euros /salarié**, exonérée dans la limite de 3 SMIC
- **Prime de performance parc remplacé par un bonus de 4%** à l'instar des autres ETAM
- Pour mémoire **une indemnisation jusqu'à 600 euros/an par télétravailleur, un forfait mobilité durable jusqu'à 500 euros/salarié/an** (hors cadre NAO selon la direction)

Les autres syndicats ont commencé la négociation en demandant entre 4 et 5% d'enveloppe d'augmentation avec dans le cas de la CFDT une enveloppe dirigée vers les plus bas salaires avec un pourcentage variable suivant les tranches de rémunération. **La direction a initialement proposé 2,5 % et propose 2,8% si l'accord est signé par une majorité de syndicats.** Cette proposition à géométrie variable nous paraît éthiquement plus que discutable et la CGT ne signera pas le couteau sous la gorge. Pour mémoire, la direction n'a dans ce domaine qu'une obligation de négociation mais peut imposer une décision unilatérale. **L'enjeu pour la direction d'obtenir une signature pourrait être motivée par la volonté de museler toute critique ultérieure** et ne correspond à aucune contrainte réglementaire...à moins, autre hypothèse, que les bonus des RH ne soient indexés au nombre d'accords signés ?

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 !

15 Décembre 2021



QUAND LES SALAIRES VONT-ILS AUGMENTER ?

VOUS COMPRENEZ MON VIEUX... J'AI UNE FAMILLE D'ACTIONNAIRES À NOURRIR MOI...



S'il est vrai que jusqu'à maintenant, le salaire de base facial hors bonus ne baisse pas (la réglementation heureusement l'interdit encore...) **en revanche, le pouvoir d'achat de nombre de salariés d'EDF Renouvelables est en berne et cela ne risque donc pas de s'arranger en 2022** au vu des propositions de la direction et des récentes décisions qui vont toutes dans le même sens:

- **Une révision salariale entre 2,5 et 2,8%** selon le degré de coopération des OS (un chantage à peine dissimulé sur la signature de l'accord pour 0,3% cf supra)
- **Un intéressement en berne** en 2021 qui devrait mécaniquement baisser de 15 à 20% en 2022 compte tenu des critères irréalistes arrêtés par la direction <https://fixezlecap.com/2021/07/04/interessement-2021-en-peril/>
- **Refus réitéré de mise en place d'une participation dérogatoire** malgré les dividendes plantureux remontés chaque année rubis sur l'ongle à EDF
- **Refus réitéré de mise en place de tickets restaurants** en télétravail [Attribution de titres-restaurants à un salarié exerçant son activité en télétravail - Urssaf.fr](#)
- **Non indemnisation de la participation employeur** à la restauration collective de Cœur Défense pendant la période de crise sanitaire et la fermeture totale ou partielle des restaurants (résolution unanime du CSE fin 2020)
- **Une indemnisation notoirement insuffisante de 100 euros/an en télétravail** alors qu'une députée LREM (?!) propose une indemnité défiscalisée pouvant monter à 600 euros/an. <https://www.capital.fr/votre-carriere/teletravail-bientot-un-forfait-annuel-de-600-euros-par-salarie-pour-mieux-prendre-en-charge-leurs-frais-1420503>
- **Toujours aucun forfait mobilité durable** (covoiturage, vélo, autopartage,...) pouvant se monter jusqu'à 500 euros/an [Transports -Entrée en vigueur du forfait mobilités durables | service-public.fr](#)
- **Pas de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat PEPA** alors même que notre actionnaire l'Etat promet cet outil de pouvoir d'achat qui peut être porté cette année à 2000 euros. [Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour 2021 \(PEPA\) \(fiducial.fr\)](#)
- Etc etc...

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

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



TRIBUNE LIBRE : Quand les chauffards écrivent le code de la route

Nota Bene : les propos de cette tribune n'engagent que son signataire... mais nous partageons l'essentiel



La direction a mis à l'ordre du jour du CSE du mois d'octobre une consultation sur la mise à jour du « code de conduite » et sur son annexion au règlement intérieur des sociétés de l'UES.

Le CSE a, malgré quelques frictions avec la direction, pu opposer son droit de réflexion de 30 jours avant de se prononcer sur le texte, ainsi le point a été reporté au mois de novembre.

Ayant eu plus de temps pour nous pencher sur le sujet, au CSE de novembre nous étions plusieurs élus à connaître assez précisément les tenants et aboutissants du texte proposé. Sans faire durer inutilement le suspense, vous trouverez 99% du texte sur ce lien : [EDF Code de conduite : Éthique et Conformité.](#)

La différence entre le texte en vigueur depuis juillet à EDF et le texte proposé par la direction d'EDF R, que j'ai arrondi à 1% d'écart, se résume essentiellement à remplacer le mot « salarié » par le mot « collaborateur ». Ainsi, pour lire le texte qui nous concerne, il suffit de l'éditer, CTRL + H, rechercher : salarié, remplacer par : collaborateur.

Alors que dans ma tête les employés d'EDF étaient des « agents » et ceux d'EDF R des « salariés », maintenant il faudrait que les « salariés » soient chez EDF et que nous soyons des « collaborateurs ». Ce remplacement systématique m'interroge. D'où vient cette inversion du langage ? Depuis quand et dans quel but ?

J'AI TOUJOURS MIS
UN POINT D'HONNEUR
À ÊTRE PROCHÉ DE
MES PROCHES COLLABORATEURS
DONT VOUS FAITES PARTIE
MON CHÈRE JEAN-PATRICK .

MOI, C'EST RAOUL



« Collaborateur », dans son sens premier, veut dire « personne qui participe à l'élaboration d'une œuvre commune ». Mais l'entreprise est-elle une « œuvre commune » ? Pour certains, sans doute, en ce qui me concerne, lorsqu'il y a un actionnaire et une structure pyramidale de pouvoir il serait abusif de parler de « œuvre commune ». Déjà le mot « œuvre » me semble trop décalé par rapport au but principal poursuivi par toute entreprise lucrative (maximiser les bénéfices de l'actionnaire) et le mot « commune » apporte une dimension de participation, de dialogue, de consensus, ... qui me fait plus penser à une structure coopérative et inclusive (1 personne = 1 voix = 1 part de bénéfice), qu'à une entité où le dialogue social est en échec et 99% des décisions sont unilatérales.

« Collaborateur » est aussi un mot qui porte de lourds stigmates, d'une sombre histoire qui nous rappelle que nous devons tous être acteurs pour qu'elle ne se répète pas. Il s'avère que les personnes que l'on désignait par ce mot participaient volontairement à une « œuvre commune » qui n'était autre qu'un des plus grands projets criminels contre l'humanité. Est-il opportun de vouloir réhabiliter ou banaliser cette appellation de « collaborateur » ?

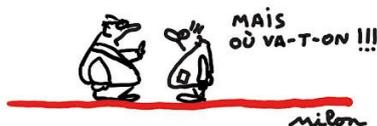
Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

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



Cette inversion est d'autant plus injustifiable que la langue française et les textes de loi nous offrent la possibilité d'utiliser des termes précis et en prime avec une existence légale. **Ainsi les termes « salarié », « employé » ou « travailleur » conviendraient parfaitement.**

MON COACH
ME DIT QU'EN
TANT QUE DIRIGEANT
JE DOIS ÊTRE EXEMPLAIRE !



Ce problème de forme, que la direction a maladroitement essayé de justifier par une volonté d'inclure les stagiaires et les alternants, est à l'origine **d'un problème beaucoup plus grave, celui de la déresponsabilisation de nos dirigeants.** Déjà, pour inclure les stagiaires et les alternants, il suffisait d'éditer le document, CTRL + H, rechercher : salariés, remplacer par : salariés, stagiaires et alternants. Ceci n'est qu'une option parmi 36 pour résoudre ce « casse-tête » de façon claire et simple.

Mais le plus incroyable est que, sous couvert d'inclusion, à la **page 5, le document exclue de la définition de « salariés » les directeurs et les managers.**

C'est l'ouverture de la boîte de Pandore, puisque ces termes vont lourdement impacter toute la partie normative du texte. Je vais donc faire abstraction de l'énorme partie déclarative pour me concentrer sur ce qui deviendrait un ensemble de règles opposables aux salariés. **En effet, un bon nombre de phrases de ce texte deviendraient des normes qui, faute de les respecter, sont susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre de nos collègues.**

Ainsi, dans chaque fiche de ce nouveau projet de code de conduite, il est fait la distinction entre les règles auxquelles doivent obéir les salariés et les règles qui s'imposent aux managers et aux directeurs. Prenons la première fiche, page 11 ce sont les règles applicables aux salariés, en bas de la page il y a les règles qui s'appliquent à tout le monde. **Strictement parlant 15 règles s'imposent à tout le monde mais seulement 4 d'entre elles s'appliquent aux managers et aux directeurs, puisqu'ils ne rentrent pas dans la catégorie de « salariés » telle que définie dans ce document.** Cette distinction me paraît scandaleuse et je tenais à vous le faire savoir.

EN TANT QUE MANAGER,
JE ME DEMANDE PARFOIS
SI LA CONDUITE DU CHANGEMENT
SOUS-ENTEND OBLIGATOIREMENT
UN CHANGEMENT DE CONDUITE ...



Dans mon esprit, une éthique irréprochable devrait être imposée à tous les travailleurs de l'entreprise, ainsi qu'à ses clients et sous-traitants, pour tout le monde pareil. J'ai l'impression que ce principe est largement partagé et certains ont dit que c'était bien ce qui animait ce texte, mais la réalité est toute autre, très simple à vérifier, puisque ce n'est pas ce qui y est écrit. Les déclarations, introductions, édits, avant-propos, ... sont complètement anodins et n'ont pas plus de valeur normative que la présente tribune. **En revanche, la partie opposable aux salariés fait concrètement cette différence incompréhensible entre travailleurs.**

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

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



Découragé par ce ramassis je ne ferai pas une analyse exhaustive et méthodique ici, mais je tiens quand même à partager avec vous la première phrase qui m'a interpellé lorsque j'ai survolé le document : toujours sur la première fiche, en bas de la page 11, il est indiqué, pour tout le monde cette fois-ci, **qu'« il est interdit de : Recourir à un tiers pour effectuer une tâche que le salarié ne peut effectuer lui-même de manière légale »**. Relisez plusieurs fois cette règle, jusqu'à ce que vous ayez un sourire gêné... Il n'est pas prévu de dérogation à cette règle, ainsi, elle nous empêcherait à l'avenir de sous-traiter un grutier pour nos éoliennes onshore, un camionneur pour la logistique PV ou un capitaine de bateau pour des opérations offshore (à moins que vous soyez légalement habilité à manœuvrer une grue de 2000T ou à conduire un poids lourd ou un jack-up vessel...).

Si vous identifiez d'autres « perles » n'hésitez pas à me les remonter, puisque la consultation a été à nouveau reportée du fait que lors de la dernière réunion la plupart des membres du CSE avons pris conscience que le texte proposé est un parfait exemple de dérive confusionniste (millefeuille, novlangue, ségrégation...) et nous avons demandé à la direction de produire sous trois mois une version acceptable. **Là où l'incompréhension est totale, c'est que ce texte a franchi tous les garde-fous de la grande maison bleue et il s'applique depuis juillet dernier à ses 165 000 travailleurs.**

Le malaise de la direction à ce sujet est palpable, mais je ne pense pas qu'il vienne de la qualité du document, puisque le texte vient d'EDF et pas de leurs services, et que cette qualité pour le moins douteuse n'est pas une exception par rapport à de centaines de documents qui nous sont adressés et qui sont bien « faits maison ». Pour moi ce malaise a deux sources principales, la première étant l'incapacité à décliner ou appliquer les directives du groupe à notre filiale alors que c'est dans leur fiche de poste, et la deuxième, l'injonction contradictoire entre l'esprit du texte proposé et la réalité de nos activités.

Ainsi, dans le texte nous pouvons lire : **« Le contrôle d'intégrité a pour objectif de prémunir EDF contre les risques de sanction ou de réputation liés à la mise en œuvre de pratiques à risque en matière de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, de violation de programme de sanctions internationales ainsi que de risques d'atteinte grave en matière de droits humains, libertés fondamentales, santé et la sécurité des personnes ainsi que d'environnement, dans le cadre des relations d'affaires. »**

Un exemple pédagogique d'injonction contradictoire avec Le Chat



Déjà dans sa forme c'est très choquant, **puisqu'il y est clairement établi que l'objectif n'est pas de contraindre tout le monde à une éthique ou au respects des humains ou de la planète, mais simplement de prémunir EDF contre des sanctions ou d'entacher sa réputation.**

Sur le fond, c'est l'hôpital qui se moque de la carte vitale, puisque EDF R poursuit ses activités et ses projets d'investissement en partenariat avec les dirigeants de théocraties autoritaires qui ne respectent ni les droits humains, ni les droits de la presse, ni même le droit des femmes.

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

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



Une simple recherche sur internet permet de rapidement tomber sur ce type d'article:

[Guerre au Yémen : l'Arabie saoudite et les Émirats visés par une plainte pour financement du terrorisme \(sudouest.fr\)](https://www.sudouest.fr)

Des injonctions contradictoires, moins graves que celle pointée ci-dessus, mais tout aussi concrètes découlent de presque chaque fiche. Ainsi j'ai rappelé au comité que pour la partie « mécénat et sponsoring », **EDF contribue financièrement aux activités de Jean-Marc Jancovici, lobbyiste du nucléaire très hostile aux renouvelables** et qui est malheureusement reçu par un grand nombre d'écoles où il essaye de transmettre son idéologie aux jeunes générations d'ingénieurs.

Onglet « nos mécènes » dans [Notre gouvernance - The Shift Project, think tank de la transition carbone](#)).

L'exemple du nucléaire est très pratique, puisqu'il devient évident que le code éthique n'est pas opérationnel quant aux dissimulations d'incidents de sûreté. Ce dysfonctionnement n'a visiblement pas été résolu avec la mécanique mise en place pour donner l'alerte, puisque ce sera à la justice de trancher sur la dernière affaire en date

[Drôme. Centrale nucléaire du Tricastin : un cadre dénonce des incidents "dissimulés" et porte plainte \(lejsl.com\)](#)

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE



Moi-même j'ai essayé de donner l'alerte il y a longtemps sur la centrale Larivot en Guyane, où, en partenariat avec notre maison mère, nous avons fini par détruire 10Ha de végétation humide et mangrove, afin de construire un projet hybride PV - hydrocarbures. Cela n'a visiblement servi à rien, car lorsqu'un juge essaye d'arrêter ce projet délirant, l'état et EDF attaquent la décision du juge ([Centrale électrique du Larivot en Guyane / Août 2021 / 2021 / Salle de presse / Publications / Accueil - Les services de l'État en Guyane](#)). Mais aujourd'hui la destruction est faite et c'est la biodiversité qui paye un lourd tribut.

Si nous saluons l'initiative de mettre à jour les règles éthiques du groupe, l'ensemble des élus a demandé à ce que le texte soit complètement revu. J'ai souhaité aller plus loin, en précisant que le texte devra être clair, plus court, concret et, surtout, il devra s'appliquer à tout le monde exactement de la même manière, sans distinction de position dans l'entreprise. **Je déplore l'absence d'une section qui précise clairement les responsabilités en cas d'instructions contradictoires et comment s'établit la responsabilité des différents acteurs dans la chaîne de commandement.** J'attendrais aussi que la direction montre l'exemple avant de mettre en place un texte qui va à l'encontre de ses pratiques.

Comme on dit communément, avant de nous solliciter, qu'ils balayent devant leur porte.

Ph CHARO - Elu CGT CSE – Trésorier Syndicat CGT Energies Nouvelles

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



Nominations
au
prix Citron



CARBURANT: EFFETS PERVERS DE LA PÉNURIE



ESPÈCE EN VOIE D'EXTINCTION EN 2022?

AUTORISATION DE PARTIR À L'HORAIRE OFFICIEL

C'est un geste qui ne coûte pas grand-chose à l'entreprise et s'inscrit certainement dans la volonté subliminale de n'accorder que des avantages qui sont dus par la loi et surtout pas supra-légaux suivant l'expression consacrée. Rappelons ici aux salariés de l'UES que l'horaire officiel du vendredi est 16h00 (voire 15h00 chez Services) et que donc l'autorisation de partir à 16h00 les 24 et 31 Décembre n'est que l'application stricte de ce que vous devriez faire toutes les veilles de week-end ! A croire que celui qui respecte des horaires raisonnables n'est pas un bon « collaborateur ». Plus sérieusement, la Cour de Cassation vient de sérieusement écorner le principe des conventions de forfait-jours sans suivi régulier et effectif des temps de travail, et pas lors d'un simple entretien annuel : [Convention de forfait-jours : le suivi est indispensable. Par Xavier Berjot, Avocat. \(village-justice.com\)](#)

CARTES CARBURANT EN BERNE

C'est une désagréable surprise qui attendait de nombreuses équipes opérationnelles sur le terrain début Décembre. Les cartes carburant Total utilisées pour faire le plein des véhicules utilitaires n'étaient plus valides et certains « collaborateurs » déjà affectés par la hausse des prix du carburant à titre personnel n'ont pas souhaité avancer le plein des véhicules sur leur trésorerie personnelle. Il est vrai que l'entreprise ne semble pas très motivée pour reconnaître en espèces sonnantes et trébuchantes leur engagement en première ligne lors de la crise sanitaire et tenez-vous bien, ils ne semblent à leur tour pas très motivés pour accorder des facilités de caisses....Comme c'est bizarre.

ABSENCE D'INNOVATION ET DE CRÉATIVITÉ EN MATIÈRE DE POUVOIR D'ACHAT

Alors que de nombreux dispositifs exonérés de cotisations et/ou de fiscalité font florès pour essayer de booster le pouvoir d'achat (indemnité inflation, forfait mobilité, indemnité télétravail, prime PEPA...), nous avons nous aussi suggéré à notre direction obsédée par la maîtrise de la masse salariale un dispositif moderne gagnant-gagnant qui permettait de booster instantanément de 10 à 15% le pouvoir d'achat d'un cadre d'Ile de France sans toucher à son salaire: il suffirait bien souvent de lui offrir la possibilité de travailler à distance en province en lui payant un aller-retour vers Paris chaque semaine. Mais la direction préfère investir près de 1 Meuros par plateau de Cœur Défense en aménagements plutôt que d'écouter les aspirations générales de pouvoir d'achat de ses salariés et de qualité de vie de nombre de ses cadres parisiens.

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

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



UN PICTOGRAMME RÉVÉLATEUR : CHERCHEZ L'ERREUR

[Protocole sanitaire EDF Renouvelables](#)



Malgré nos remarques indignées et notre demande expresse, le pictogramme indiquant qu'il faut télétravailler quand on est malade n'a pas été changé et est toujours en ligne. Il semble bien loin le temps du chômage partiel pour la garde d'enfants en télétravail... Le CSE extraordinaire COVID du 3 décembre n'a été l'occasion d'aucune nouvelle mesure de prévention forte hormis la suppression des moments conviviaux. Si encore ces budgets économisés étaient redistribués en pouvoir d'achat...

PRÉSIDENTE CGT D'EUROCADRES



Jeudi 21 octobre 2021, Nayla Glaise, dirigeante de l'Ugict-CGT, a été élue à l'unanimité à la présidence d'Eurocadres. <https://www.eurocadres.eu/> Ingénieure à Accenture, elle est la première femme à diriger Eurocadres et la première militante CGT à accéder à cette responsabilité.

Regroupant 62 organisations syndicales de cadres, Eurocadres rassemble près de 6 millions de cadres, managers et experts, issus de 25 pays européens.

Nayla Glaise présidera à la mise en œuvre du plan de travail décidé au congrès d'Eurocadres qui comporte notamment :

- Une campagne « endstress.eu » pour mettre fin au fléau du stress et des risques organisationnels du travail et gagner une directive européenne sur le sujet. Dans le prolongement de la campagne novatrice de l'Ugict-CGT sur le droit à la déconnexion en 2014, il s'agit de gagner un vrai droit à la déconnexion alors que la loi française de 2017 se limite, dans la majorité des cas, à une pétition de principe.
- La mobilisation pour la transposition de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte, obtenue par Eurocadres en 2019. En France, l'Ugict-CGT aux côtés de la Maison des Lanceurs d'Alerte appelle à renforcer la proposition de loi déposée par Sylvain Waserman (LREM) pour rompre l'isolement des lanceurs d'alerte.
- Une négociation européenne sur le télétravail pour négocier, 20 ans après l'accord européen de 2002, un nouvel accord cadre permettant de réguler cette pratique dans chacun des Etats membres. Il s'agit d'un enjeu majeur en France alors que l'ANI de 2020 ne régule pas le Far-West du télétravail
- La nécessité d'un investissement massif dans la recherche de long terme, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle pour répondre au défi environnemental et anticiper la transformation numérique. Rappelons que l'investissement dans la recherche stagne en France à 2,2 % du PIB avec une paupérisation préoccupante de la recherche et de l'enseignement supérieur publics !
- La bataille pour l'égalité femmes/hommes, avec la négociation en cours de la directive sur la transparence salariale, alors que les écarts de rémunération sont particulièrement marqués chez les cadres du fait de l'opacité et de l'individualisation des systèmes de rémunération

Alors qu'Emmanuel Macron veut faire de la présidence de l'Union Européenne en 2022 un outil de communication pour les échéances politiques nationales, le congrès d'Eurocadres a envoyé un message clair: les cadres attendent des actes concrets pour tirer les leçons de la crise, répondre à l'urgence environnementale et sociale et mettre le numérique au service du progrès. Pas question que « le monde d'après » ressemble au monde d'avant... en pire !

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 !

15 Décembre 2021

POUR VOUS SYNDIQUER ET/OU ECHANGER AVEC NOUS

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
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

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 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

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

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