



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

Bilans sociaux - Rémunérations

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

Situation financière EDF SA / cession ?

Info salle d'allaitement

Résultats du quizz du 1^{er} Avril

La déclaration de la CGT au CSE d'Avril

2022 : UN SURSAUT NECESSAIRE !

Depuis maintenant deux ans, nous sommes collectivement confrontés à des crises majeures : crise climatique (la mère de toutes les crises, un peu trop oubliée cf dernier rapport du GIEQ passé sous silence), crise sanitaire avec le Covid, guerre en Ukraine, crise de l'énergie, crise alimentaire, crise des matières premières, crise démocratique avec la répétition du duel annoncé et voulu que les français ne souhaitaient pas... Ces crises relayées de manière anxiogène par les media disloquent nos repères et induisent trop souvent un sentiment d'impuissance voire d'aquoibonisme et de repli sur soi.

Au niveau de l'entreprise et des salariés de l'UES, nous constatons aussi autour de nous la sidération, la fatigue, une surcharge de travail dans de nombreux départements, des difficultés liées à la hausse des coûts de carburant et plus généralement au retour de l'inflation, un certain découragement... Tels des lièvres pris dans les phares d'une voiture et qui ne comprennent pas ce qui leur arrive, nous sommes tous frappés d'une certaine paralysie. Cette situation est au premier abord peu propice à la réflexion collective, à l'échange sur les conditions de travail et la rémunération, bref à l'action syndicale.

Si nous ne réagissons pas, qu'est-ce qui nous attend pour 2022 ? Sans nul doute et en vrac :

- Une perte considérable de pouvoir d'achat avec une hausse des prix artificiellement jugulée de manière électoraliste à 4,5% en Avril (7,3% en Europe) contre une enveloppe d'évolution de rémunération de 2,8%. La CGT réclame donc des mesures immédiates exceptionnelles (télétravail, aide à la mobilité et aides spécifiques ciblées) pour les salariés touchés par la hausse des prix du carburant et les bas salaires et une réouverture des négociations salariales.
- Un dépeçage du groupe EDF dont la situation financière est aujourd'hui désastreuse avec une restructuration inévitable du groupe (perte prévisionnelle de 26 Mds d'EBITDA en 2022 du fait des mécanismes ARENH et de problèmes techniques sur le parc nucléaire et au mieux un EBITDA proche de zéro au lieu des 15 à 20 Mds visés)
- Des conséquences concrètes et négatives sur les salariés d'EDF Renouvelables d'un nouveau plan Hercule avec un actionnaire EDF en état de coma dépassé. Dans ce cadre la CGT estime indispensable le vote par le CSE d'expertises sociales et économiques afin de préparer au mieux cette phase compliquée que vivent les salariés de Veolia/Suez ou encore d'Engie/ Equans
- Des mesures anti-sociales dans la droite ligne du premier quinquennat avec une destruction systématique du code du travail, des services publics, une paupérisation des classes populaires et moyennes et un creusement abyssal des inégalités.

Plus que jamais en 2022, il sera donc nécessaire de nous unir pour retrouver des valeurs communes collectives, défendre des valeurs d'équité, de justice sociale et environnementale, recréer des collectifs de travail et redonner du sens à notre travail autre que les simples résultats financiers. La CGT y travaille tous les jours, venez échanger avec nous quand vous le souhaitez !

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 2021

Comme chaque année, la nouvelle cuvée des bilans sociaux est arrivée avec ses 4 volumes : EDF Renouvelables, France, Services et UES (l'Union Economique et Sociale qui regroupe les 3 entités précédentes) 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 en demandant les bilans complets auprès de la direction RH ou contactez-nous directement.

Pour aller plus loin : expertise sociale votée au CSE d'Avril

Les moyennes cachent des grandes disparités à la fois sur la photographie statique de la situation des salariés mais aussi sur la dynamique d'évolution professionnelle. Pour aller plus loin dans les analyses qui peuvent être trompeuses en raisonnant sur des moyennes, la CGT a appuyé la réalisation d'une expertise sur la politique sociale qui a été votée au CSE d'Avril et dont les résultats devraient être transmis au CSE d'ici 2 mois.

Croissance des effectifs et turnover trop élevé

Effectifs CDI+CDD au 31/12

Catégorie	2019	2020	2021
Employés	176	191	204
Agents de maîtrise	57	54	57
Cadres*	568	652	759
Cadres autonomes**	215	259	284
Cadres dirigeants	9	7	7
Total	1 025	1 163	1 311

La croissance des effectifs entre 2020 et 2021 continue à un **rythme soutenu de + 12,7%** contre 13,4% entre 2019 et 2020.

Nombre de départs de l'UES

Catégorie	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	34	20	54	16	20	36	22	14	36
Agents de maîtrise	1	0	1	10	0	10	3	0	3
Cadres	40	30	70	36	31	67	62	38	100
Cadres autonomes	16	9	25	20	11	31	20	7	27
Cadres dirigeants	4	1	5	2	1	3	0	1	1
Total	95	60	155	84	63	147	107	60	167

Le nombre de départs de l'UES reste lui aussi très élevé avec **167 départs pour 249 embauches CDI** auxquelles viennent s'ajouter 58 alternants et 26 CDD soit 333 entrées dans l'année. Le tableau par ancienneté montre que **le problème de fidélisation se situe dans la tranche 6-10 ans d'ancienneté dont la proportion ne cesse de baisser (28% en 2019, 20 % en 2021 !)** avec des départs nombreux probablement faute de reconnaissance et de perspectives suffisantes d'évolution professionnelle.

Nombre d'embauches CDI

Catégorie	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	15	6	21	17	9	26	22	14	36
Agents de maîtrise	4	3	7	5	3	8	7	3	10
Cadres	87	58	145	84	59	143	102	64	166
Cadres autonomes	28	8	36	34	17	51	32	5	37
Cadres dirigeants	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Total	135	75	210	141	88	229	163	86	249

	2019						2020						2021					
	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total
Moins d'un an	35	7	149	23	0	214	47	4	144	32		227	42	10	178	24	0	254
De 1 à 5 ans	87	17	240	65	0	409	89	19	305	77	0	490	98	17	373	100	0	588
De 6 à 10 ans	47	27	143	72	2	291	44	22	145	69	2	282	49	21	125	62	2	259
De 11 à 15 ans	5	5	30	36	3	79	9	8	51	58	2	128	12	8	75	72	2	169
De 16 à 20 ans	2	1	5	14	4	26	2	1	6	16	2	27	2	1	5	20	2	30
Plus de 20 ans	0	0	1	5	0	6	0	0	1	7	1	9	1	0	3	6	1	11
Total	176	57	568	215	9	1 025	191	54	652	259	7	1 163	204	57	759	284	7	1 311

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

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



Analyse CGT

L'embauche massive d'alternants à des postes qui devraient souvent être pourvus en CDI, le recours structurel à des prestataires extérieurs partiellement comptabilisés dans le bilan social, l'embauche massive de jeunes cadres, un taux de départ trop élevé, en particulier entre 6 et 10 ans d'ancienneté, induisent un turnover exagéré. La pseudo-martingale comptable du turnover vise essentiellement à une réduction du coût salarial en embauchant à bas coût mais induit une désorganisation et des pertes de compétences préjudiciables aux conditions de travail et à l'efficacité collective. Le nombre élevé de démissions traduit par ailleurs un manque d'attractivité salariale et de perspectives d'évolution pour fidéliser les salariés, phénomène dont la direction semble prendre enfin conscience étant donné l'ampleur des départs à la concurrence et des difficultés de recrutement.

Rémunérations

Le salaire moyen mensuel de base a baissé entre 2020 et 2021

Salaire de base calculé sur l'effectif total CDI UES

Catégorie	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	2 364	2 524	2 410	2 396	2 590	2 450	2 434	2 656	2 493
Agents de maîtrise	2 873	2 928	2 886	2 928	2 927	2 928	2 964	2 916	2 949
Cadres	3 948	3 943	3 946	4 012	3 968	3 994	4 031	3 949	3 997
Cadres autonomes	7 044	6 424	6 850	6 922	6 466	6 779	6 750	6 444	6 653
Total	4 348	4 202	4 295	4 422	4 291	4 375	4 389	4 277	4 349



Pour expliquer cette évolution négative entre 2020 et 2021, la CGT avance 2 explications principales : embauche massive essentiellement de jeunes cadres et techniciens à des salaires inférieurs à ceux des salariés plus seniors en place à laquelle vient s'ajouter le départ significatif de salariés mieux payés, particulièrement entre 6 ans et 10 ans d'ancienneté. Pour illustrer les écarts qui peuvent exister et le danger des moyennes, nous vous donnons à titre d'exemple les chiffres UES et Services. Les différences observées dans ces chiffres pourraient s'expliquer en partie par le type de métier, la seniorité et la localisation mais c'est un véritable référentiel de rémunération transparent qui permettrait d'en juger. Soit celui-ci n'existe pas à ce jour soit il ne nous a pas été communiqué.

Le phénomène de baisse du salaire mensuel moyen est encore plus marqué chez Services.

Salaire de base calculé sur l'effectif total CDI Services

Catégorie	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés, Techniciens	2 351	2 283	2 343	2 405	2 339	2 399	2 431	2 362	2 425
Agents de maîtrise	2 919	2 740	2 893	3 021	2 767	3 001	3 070	2 914	3 058
Cadres	3 554	3 476	3 535	3 556	3 494	3 546	3 669	3 119	3 625
Cadres autonomes	5 760	6 586	5 923	5 651	6 672	5 778	5 695		5 595
Total	3 090	3 336	3 132	2 894	3 018	2 908	2 837	2 569	2 816

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

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



Grille salaire de base annuel théorique sur effectif CDI total UES au 31/12/21

	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	25	21 500	24 250	24 652	27 800	9	26 650	28 152	28 563	32 189	34	21 500	25 750	25 687	32 189
	2.2-310	33	23 650	27 350	27 243	31 500	5	26 550	30 800	31 200	39 000	38	23 650	27 500	27 764	39 000
	2.3-355	41	26 785	30 700	30 733	36 935	18	25 700	30 750	30 965	36 200	59	25 700	30 700	30 804	36 935
	3.1-400	31	30 000	32 751	32 785	36 843	20	29 085	33 100	34 132	48 550	51	29 085	33 000	33 313	48 550
	3.2-450	26	29 650	35 250	35 291	40 750	13	30 000	35 000	33 584	36 592	39	29 650	35 100	34 722	40 750
AGENT DE MAITRISE	3.3-500	12	29 000	36 000	36 728	43 000	5	31 830	36 400	39 304	52 000	17	29 000	36 000	37 486	52 000
	1.1-95															
	1.2-100	1	NC	NC	NC	NC						1	NC	NC	NC	NC
	2.1-105	25	37 000	39 200	40 058	45 400	26	35 000	39 000	38 823	43 000	51	35 000	39 000	39 430	45 400
	2.1-115	64	32 400	39 000	39 720	69 000	43	35 400	39 000	39 921	48 300	107	32 400	39 000	39 801	69 000
CADRE	2.2-130	116	35 001	43 413	44 140	58 000	89	36 019	43 000	43 936	64 540	205	35 001	43 326	44 051	64 540
	2.3-150	206	39 900	53 000	54 377	106 048	129	33 000	52 000	53 115	74 900	335	33 000	52 600	53 891	106 048
	3.1-170	163	51 050	70 000	73 514	134 273	77	50 500	71 480	72 903	128 741	240	50 500	70 250	73 318	134 273
	3.2-210	24	72 000	102 378	103 621	131 734	7	92 000	115 825	115 782	153 460	31	72 000	102 500	106 367	153 460
	3.3-270	10	114 482	144 046	142 835	167 146	3	NC	NC	NC	NC	13	102 152	136 366	135 007	167 146
		777	21 500	47 330	52 698	167 146	444	25 700	46 000	50 732	153 460	1 221	21 500	46 670	51 983	167 146

Grille salaire de base annuel effectif théorique sur effectif CDI Renouvelables Services au 31/12/2021

	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
EMPLOYE	2.1-275	20	21 500	24 450	24 880	27 800	2	NC	NC	NC	NC	22	21 500	24 500	25 089	27 800
	2.2-310	26	23 650	27 575	27 484	31 500	2	NC	NC	NC	NC	28	23 650	27 575	27 569	31 500
	2.3-355	35	27 500	31 000	30 673	33 500	5	26 500	27 500	28 580	31 500	40	26 500	30 675	30 409	33 500
	3.1-400	19	30 500	32 900	32 908	35 250						19	30 500	32 900	32 908	35 250
	3.2-450	16	33 500	36 575	36 850	40 750	1	NC	NC	NC	NC	17	33 500	36 500	36 771	40 750
AGENT DE MAITRISE	3.3-500	1	NC	NC	NC	NC						1	NC	NC	NC	NC
	1.1-95															
	1.2-105															
	2.1-115	3	NC	NC	NC	NC	2	NC	NC	NC	NC	5	37 000	38 000	38 140	39 000
	2.2-130	16	39 000	41 475	42 654	53 560	1	NC	NC	NC	NC	17	38 000	41 450	42 380	53 560
CADRE	2.3-150	8	43 800	47 350	79 281	58 600						8	43 800	47 350	49 281	58 600
	3.1-170	4	NC	NC	NC	NC						4	NC	NC	NC	NC
	3.2-210	1	NC	NC	NC	NC						1	NC	NC	NC	NC
	3.3-270															
			149	21 500	31 600	34 089	84 000	13	25 500	30 000	30 103	37 000	162	21 500	31 500	33 492

Tranche	Salaires annuel brut	Nb Hommes	%H	Nb Femmes	%F	Total	2021	Cumul 2021	2021 cumul %
1	20 000 à 30 000 euros	8	1,3%	9	2,7%	17	1,8%	17	1,8%
2	30 000 à 40 000 euros	109	17,4%	52	15,5%	161	16,8%	178	18,5%
3	40 000 à 50 000 euros	166	26,5%	99	29,6%	265	27,6%	443	46,1%
4	50 000 à 60 000 euros	109	17,4%	68	20,3%	177	18,4%	620	64,5%
5	60 000 à 70 000 euros	75	12,0%	44	13,1%	119	12,4%	739	76,9%
6	70 000 à 80 000 euros	51	8,1%	21	6,3%	72	7,5%	811	84,4%
7	80 000 à 90 000 euros	25	4,0%	10	3,0%	35	3,6%	846	88,0%
8	90 000 à 100 000 euros	21	3,4%	15	4,5%	36	3,7%	882	91,8%
9	supérieur à 100 000 euros	62	9,9%	17	5,1%	79	8,2%	961	100,0%
		626	100,0%	335	100,0%	961	100,0%		
			65,1%		34,9%				

Egalité professionnelle et plafond de verre



La sous-représentation des femmes dans les hauts salaires est manifeste dans les salaires de plus de 100 000 euros. Au niveau du salaire de base annuel moyen, on constate des écarts significatifs entre hommes et femmes: près de 2 000 euros en moyenne sur l'UES et près de 4 000 euros chez Services.

Cadres dirigeants, le sommet ne donne pas l'exemple :
 2019 : 7 Hommes - 2 Femmes (22%), 2020 : 6 Hommes -1 Femme (14%)
 2021 : 7 Hommes -0 Femme (0% !!!)

Décryptage CGT

En dehors de constatations macro telles que ci-dessus pour l'égalité professionnelle, la classification Syntec n'est pas suffisamment fine pour constituer un référentiel de rémunération adapté pour nos métiers. Il serait absolument nécessaire de disposer de référentiels par famille de métier, seniorité et localisation mais à date ces référentiels soit n'existent pas soit ne nous sont pas communiqués. C'est une des thèmes sur lesquels une expertise externe devrait permettre plus de compréhension et de transparence sur les rémunérations.

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

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



Rémunérations : 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'était pas la tendance au vu des données de l'année dernière qui avaient vu une augmentation de 16,7% des 10 plus hautes rémunérations. Attendons les chiffres de 2022 pour voir si la direction a été exemplaire en ce domaine (?)
- 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 (intéressement long terme, bonus opaque découvert en 2018 [Rémunération et 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

Retrouvez pour mémoire :

- ✓ notre [flashnews42](#) de Mai 2021
- ✓ nos revendications de Décembre 2021 [Libre Expression 33](#)

1500 euros/mois/salarié + 2,5% variable + prime PEPA 2 000 € + forfait télétravail + forfait mobilité

Pour faire face à la situation exceptionnelle de reprise de l'inflation à 4,5 % fin Mars 2022, nous souhaitons:

- **Des mesures immédiates**
 - Possibilité de télétravail supplémentaire pour les salariés éligibles
 - Des mesures ciblées de pouvoir d'achat pour les bas salaires
 - Des aides ciblées pour les salariés devant se rendre en véhicule personnel au travail et sans moyens de transport alternatifs
- **La réouverture des NAO salariales. Avec une enveloppe de 2,8%, la perte de pouvoir d'achat est patente.** Rappelons d'ailleurs que la CGT, dubitative devant le caractère conjoncturel de l'inflation, souhaitait continuer les négociations enfin d'année dernière et n'a pas signé l'accord salarial ([Position CGT NAO 2022](#))



Si vous pensez que c'est impossible, les actionnaires et les patrons raisonnent différemment, eux !

[la-france-championne-des-dividendes](#)

[en-2021-la-remuneration-moyenne-des-grands-patrons-flirte-avec-les-100-d-augmentation](#)

[EDF résultats 2021](#)

(ce sera malheureusement beaucoup moins bon en 2022, raison de plus pour réclamer son dû !)

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



DES POSSIBILITES DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Même si cette possibilité n'est pas encore bien encadrée et ne concerne apparemment que certaines directions dont en particulier la direction Industrie, la CGT constate que des salariés ont pu bénéficier au cas par cas de mobilités géographiques choisies à la satisfaction des salariés concernés, principalement de La Défense vers Montpellier. C'est une possibilité qui doit être généralisée, avec plus de sites concernés, et surtout des règles plus transparentes et des garde-fous pour éviter des mobilités contraintes, dans la mesure où les pratiques sont apparemment trop souvent laissées à la main des différentes directions. Ces mobilités choisies constituent des éléments importants de fidélisation et dans certains cas de pouvoir d'achat. Voici un bon thème de négociation pour 2022 qui permettrait d'enfin donner de la substance à l'accord groupe sur la mobilité durable de 2019 qui n'a pas toujours pas été décliné au niveau d'EDF Renouvelables alors qu'il vient à échéance.

Les Prix CITRON



Nominations
au
prix Citron



8h57, 3 minutes.
Je peux encore dormir
1 minute et demie.



BUDGET TEMPS DES CSE INSUFFISANT

Pour le CSE d'Avril consacré à la politique sociale, ce ne sont pas moins d'une trentaine de documents représentant au bas mot 500 pages qui ont été déposés sur la base de données économiques et sociale moins d'une semaine avant la session. Comment imaginer que des élus qui ont par ailleurs une activité professionnelle puissent étudier sérieusement ces documents dans un laps de temps aussi court, consulter si nécessaire les salariés et rendre un avis motivé et éclairé. Pour rendre le CSE efficace, il ne s'agit pas de minuter le CSE et traiter au pas de charge les points de l'ordre du jour mais de prendre en priorité les 3 mesures suivantes : réserver par défaut une journée au CSE et non 3h00 comme c'est le cas actuellement, anticiper les envois d'informations et des dossiers lourds (orientations stratégiques, politique sociale, comptes, réorganisation importante, cession, acquisition...) et d'effectuer systématiquement les procédures de consultation avec une première session faisant l'objet d'une information et de premiers échanges et une deuxième session le mois suivant destinée à rendre un avis motivé.

REMISE EN CAUSE FLEXIBILITE DES HORAIRES

Si vous ne le saviez pas, la direction souhaite remettre en cause l'usage de la tolérance des heures d'arrivée et de départ sur les grands sites de La Défense, Montpellier ou Colombiers pour les ETAM et cadres intégrés. A titre d'exemple, les arrivées s'étagent couramment entre 8h00 et 9h30 à La Défense en fonction des contraintes de tout un chacun (transports, garde d'enfants, école...). La direction souhaiterait maintenant faire appliquer strictement les horaires du règlement intérieur. Vous avez dit TAMA (Travailler Autrement, Manager Autrement ?) ou retour au 19^{ème} siècle?

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

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



SITUATION FINANCIERE CATASTROPHIQUE D'EDF SA POSSIBLE CESSION D'EDF Renouvelables ?

La situation financière de notre maison mère est catastrophique : **EDF SA devrait subir en 2022 des impacts négatifs de 26 Milliards d'euros** (-10 Mds du fait des décisions gouvernementales concernant l'ARENH, -16 Mds du fait des problèmes de corrosion sur le parc nucléaire entraînant des baisses significatives de production). A très court terme, EDF a dû s'endetter et procéder à une augmentation de capital. Dans le contexte d'un redémarrage de la filière nucléaire annoncé par Macron et de besoins d'investissements considérables du Groupe, le gouvernement planche sur de nouveaux scénarii dont une possible cession totale d'EDF renouvelables évoquée dans la presse à plusieurs reprises.

[CP EDF 14 Mars 2022](#) [Les Echos 21 Avril](#) [Le Monde 27 Avril](#)

Devant l'équation financière insoluble du Group ED, la CGT estime ces rumeurs plausibles (fifty-fifty...) même si l'identité de l'acheteur Engie n'est à notre avis qu'une des hypothèses possibles. D'autres industriels comme Total ou encore des fonds d'investissement pourraient être intéressés si ce scénario se confirme. En tout état de cause, il est très important que les représentant des salariés soient vigilants et pugnaces pour défendre vos intérêts si une vente se confirme. A titre conservatoire, la CGT estime en particulier indispensable de voter toutes les expertises en CSE afin de disposer des éclairages de tiers externe avant une possible cession.

INFO SALLE D'ALLAITEMENT

Apparemment, des salariées ignorent encore l'existence et /ou la localisation de la salle d'allaitement de La Défense. Pour votre information celle-ci se trouve au TB 34 salle 22 R. Nous avons eu des retours très positifs sur cette installation, qui est d'ailleurs une obligation pour tout employeur sur un site de plus de 100 salariés

[Allaitement au travail : quels sont vos droits ? \(journaldesfemmes.fr\)](http://journaldesfemmes.fr)

RESULTATS DU GRAND QUIZZ DU 1^{er} Avril

Parmi les nombreux répondants, nous pensions avoir plusieurs gagnants mais il s'est avéré qu'un seul salarié a trouvé les 2 bonnes réponses à savoir:

- ✓ **Rép 2 :** *Consciente du risque de démotivation, la direction a adapté le calcul d'atteinte des critères d'intéressement 2021 et celui-ci atteindra 95% sans baisse significative due aux objectifs irréalistes fixés en 2021. Ouf!*
- ✓ **Rép10 :** *Pour la première fois, la direction a évoqué le problème du turnover lors de la live conference 2022 et commence à mettre en place des dispositifs de fidélisation autres que les fameuses ILT réservées au Happy few, mieux vaut tard que jamais ...*

Les stéréotypes ont la vie dure !

Souhaitant peut-être nous taquiner un peu un premier avril, une grande majorité de répondants avait sélectionné comme une des deux réponses exactes l'assertion totalement erronée selon laquelle la CGT s'opposait frontalement sur tous les sujets à la direction, ne signait aucun accord et ne proposait aucune solution alternative. A titre d'exemples récents, la CGT a signé récemment les accords CET et travail en mer. En outre quand elle s'oppose à un accord en régression, elle justifie toujours son opposition et propose le plus souvent des solutions alternatives dans un esprit gagnant-gagnant. Il semblerait donc que la propagande mainstream continue à influencer fortement les esprits et le jugement critique. Venez échanger avec nous surtout si vous n'êtes pas convaincus !

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

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

**Déclaration CGT au CSE de l'UES EDF EN du 21 Avril 2022**

La présente déclaration porte sur 3 points:

- **Situation financière EDF et risque de cession d'EDF Renouvelables**
- **Nécessité d'expertises légales** avant éventuelle cession
- **NAO salaires et mesures ciblées de pouvoir d'achat**

1) Situation financière EDF et risque de cession d'EDF Renouvelables

Ainsi que le confirment les communiqués de presse officiels du Groupe EDF et les déclarations gouvernementales, la situation financière de notre maison mère EDF SA se révèle catastrophique et se dégrade très vite. EDF SA vient en effet d'être recapitalisé et a annoncé en Mars subir des impacts négatifs d'EBITDA supérieurs à 25 Mds d'euros sur 2022, impacts dus à deux phénomènes principaux: le mécanisme Arenh et surtout les problèmes techniques du parc nucléaire. Cette situation structurellement désastreuse a entraîné la dégradation de la note financière d'EDF et une augmentation insoutenable de ses dettes. Devant cette situation problématique à court terme le CSEC a déclenché un droit d'alerte économique au niveau d'EDF SA.

En conséquence de cette situation insoutenable, de nouveaux scénarii sont à l'étude et le schéma initial Hercule est probablement revu et amplifié. Des rumeurs de cession totale d'EDF Renouvelables à Engie, attribuées à Goldman Sachs, sont parues dans la presse.

Compte tenu de ce qui précède, pour financer le mur d'investissements auquel fait face le groupe EDF en particulier dans le nucléaire, **la CGT considère que le scénario d'une cession totale d'EDF Renouvelables est plausible voire probable**, même si le nom de l'acheteur est susceptible de changer au gré des tractations de banques d'affaires et autres conseils juridiques.

2) Nécessité d'expertises avant une éventuelle cession d'EDF Renouvelables

Devant cette situation plausible de cession rapide d'EDF Renouvelables, **la CGT considère qu'il est extrêmement important que le CSE vote toutes les expertises légales**, en particulier celle de politique sociale proposé aujourd'hui mais aussi l'expertise sur la situation économique et financière qui devrait être votée lors d'un prochain CSE. Disposer d'un état initial solide et actualisé avant un possible changement d'actionnaire est une précaution indispensable.

3) Réouverture des négociations salariales et mesures ciblées de pouvoir d'achat

Compte tenu de l'inflation structurelle aujourd'hui à 4,5 % en France (7,5% en Europe), la CGT demande **la réouverture de NAO salaires exceptionnelles** et des **mesures exceptionnelles ciblées** de pouvoir d'achat pour les salariés n'ayant pas d'autres moyens de transport que la voiture et les bas salaires: télétravail exceptionnel, prime de covoiturage, prime de pouvoir d'achats, etc...

POUR VOUS SYNDIQUER ET/OU ECHANGER AVEC NOUS

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.
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