



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

Expertise sociale

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

Hay Renewablers !

La CGT signe l'accord GPEC

Vote Expertise financière

L'avis du CSE sur la politique sociale

Face à une inflation de 5,8 % à fin juin et l'attitude attentiste de la direction d'EDF R, la CGT a besoin de l'appui et de la mobilisation collective des salariés. Elle vous consulte donc au travers d'un sondage de 7 questions (réponse souhaitée avant le 11 juillet) : [INFLATION POUVOIR D'ACHAT AUGMENTATIONS](#)

TOUT AUGMENTE SAUF LES SALAIRES !

C'est le slogan qui fédère les salariés confrontés à une **inflation désormais structurelle**. Partout en France, les salariés constatent des pertes de pouvoir d'achat conséquentes et les mouvements sociaux se multiplient pour réouvrir des négociations salariales. [Inflation : le tourbillon des négociations salariales](#)
Plusieurs constats s'imposent :

- Le taux d'inflation moyen, **désormais proche de 6% et qui pourrait atteindre 8 à 10% en fin d'année, frappe de manière très inégale les salariés**. Ce sont en particulier les **bas salaires utilisant leur véhicule personnel** pour se rendre à leur travail faute de transports publics, qui sont les plus touchés avec dans ce cas une inflation pouvant d'ores et déjà dépasser les 10% et frôler les 15 à 20% en fin d'année. **C'est une situation intenable qui plonge certains salariés dans la précarité** et les pousse parfois à la démission ou la rupture conventionnelle.
- **Les 3 syndicats demandent constamment et de manière unie une réouverture des négociations salariales** et une mise en place de mesures d'urgence: télétravail supplémentaire, mesures ciblées.... La direction se montre totalement attentiste et tente de gagner du temps en attendant de la position du groupe EDF et de l'Etat, c'est vous dire la réactivité. **Pour mémoire, la CGT qui avait anticipé l'inflation dès fin 2021** n'avait pas voulu signer les NAO établies sur une hypothèse déjà totalement irréaliste de 2% (alors que l'inflation frôlait déjà les 2,8% fin 2021 !).
- Face à une inversion du rapport de force salariés / employeurs, l'entreprise fait face à des difficultés de recrutement et à des départs significatifs, ce qui entraîne des **surcharges de travail et des risques psychosociaux accrus** dont nous constatons malheureusement les effets sur le terrain.
- A la nécessaire **augmentation générale des salaires (en euros et non en pourcentage)** doivent s'ajouter des mesures diverses sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des salariés : possibilités de **télétravail** accrues, **choix du lieu de travail, prime mobilité**,...Une simple prime Macron ponctuelle, telle qu'évoquée par la direction du groupe EDF avec les Syndicats d'EDF SA, ne saurait constituer une réponse suffisante !

Bonne lecture, bonne participation au sondage et bel été à tous !
L'équipe CGT EDF Renouvelables

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

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



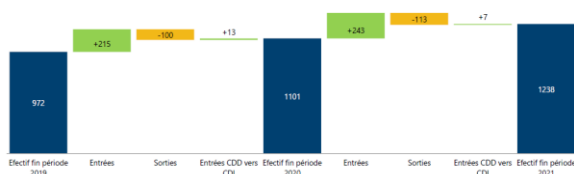
DOSSIER EXPERTISE SOCIALE

Les éléments chiffrés qui suivent sont extraits du **rapport d'expertise de la politique sociale, menée par le Cabinet Secafi pour le compte du CSE**. Ce rapport a été présenté au CSE de juin et permet de disposer de données quantitatives détaillées ainsi que d'analyses et d'éclairages établis par un tiers de confiance. **Les décryptages CGT s'appuient en partie sur les analyses du cabinet extérieur complétées par notre propre connaissance interne de l'entreprise**. Nous sommes bien sûr à votre disposition pour échanger sur ce dossier simplifié et non exhaustif (le rapport complet, qui ne couvre pas tous les sujets, est de 110 pages)

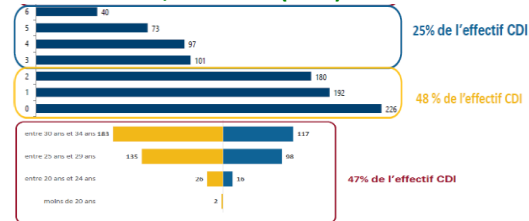
Analyse des effectifs et du turnover

L'essentiel de la croissance continue des effectifs CDI se fait par recrutement externe (hors mobilités groupe)

Variation de l'effectif CDI 2019 - 2021 (y compris mobilités groupe)

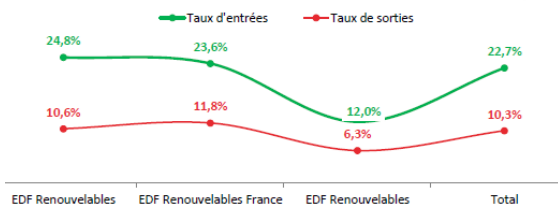


La moitié de l'effectif CDI (48%) a moins de 3 ans d'ancienneté, la moitié (47%) a moins de 35 ans



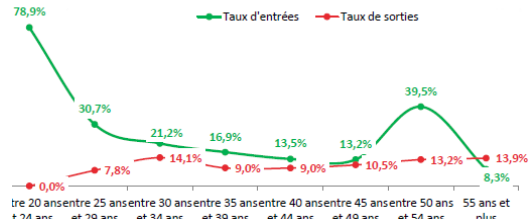
Le turnover CDI est élevé à 16,5% (moyenne taux de départ et taux d'entrée)

Taux d'entrée et de sortie par Société (CDI, 2021)



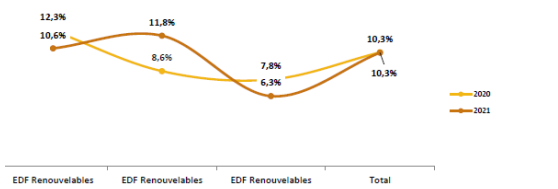
Le taux de départ le plus important est entre 30 ans et 34 ans à 14,1%

Taux d'entrée et de sortie par tranche d'âge (CDI, 2021)



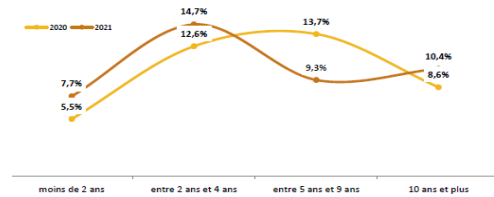
Le taux de départ d'EDF R France augmente entre 2020 et 2021

Taux de départ par Société, CDI



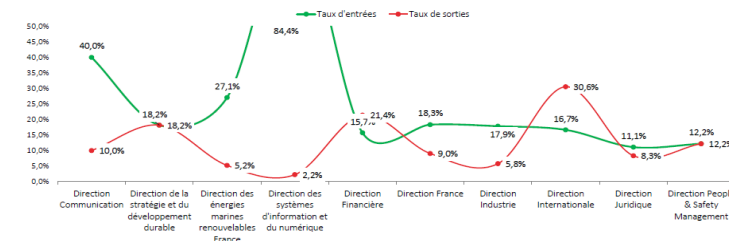
Le taux de départ entre 2 et 4 ans d'ancienneté augmente entre 2020 et 2021

Taux de départ par tranche d'ancienneté, CDI



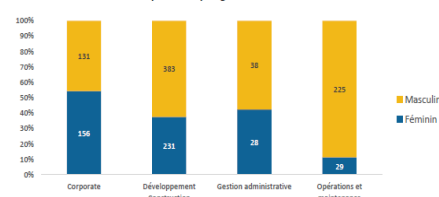
Les taux de départ sont élevés à la direction internationale et à la direction financière

Taux d'entrée et de sortie par Direction, CDI, 2021



Le taux de féminisation est stable à 37% depuis 2019 mais varie suivant les métiers

Répartition par genre et métier



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

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



Décryptage CGT

2022 : la spirale négative du turnover et de la perte de compétences?

Loin d'être la martingale initialement imaginée par la direction pour réduire les coûts salariaux, le turnover devient un piège auto-accélérateur qui nous entraîne dans une spirale négative. Il nous semble en effet que la situation se soit encore détériorée début 2022 avec une recrudescence de départs et une difficulté accrue à pourvoir les postes entraînant à son tour surcharges de travail, arrêts de travail voire départs et donc accélération du turnover qui à son tour etc etc...

Malgré les dénégations de la direction, le turnover est demeuré très élevé en 2021 à 16,5 %, avec des pointes à la direction Internationale et à la direction Financière. Il est par ailleurs sous-estimé dans certains métiers du fait de la présence importante de prestataires et sous-traitants.

L'ancienneté faible de la moitié des collaborateurs crée désormais des problèmes aigus d'intégration et de fidélisation des nouveaux arrivants Cette situation affecte aussi les salariés plus anciens, parfois fatigués de la surcharge de travail, liée en partie à l'intégration de ces nouveaux collaborateurs mais aussi à l'insuffisance de postes ouverts, et pour nombre d'entre eux fatigués de l'absence de reconnaissance suffisante en terme de rémunération et de parcours professionnels.

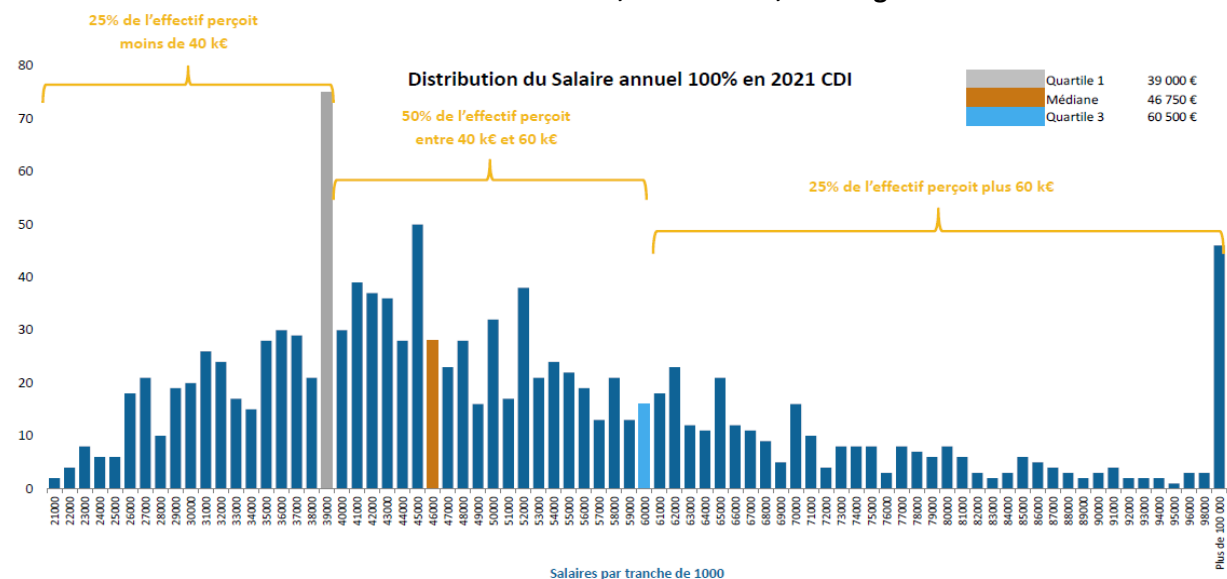
Analyse des rémunérations

Nota Bene 1 important : l'entreprise utilise la méthode Hay pour sa politique de rémunération et non la classification Syntec qu'elle considère mal adaptée à la réalité de nos métiers, point sur lequel la CGT soit dit en passant est du même avis car EDF R n'est pas un bureau d'études mais bien un énergéticien. Se reporter à la brève Hay Renewablers en fin de numéro pour en savoir un peu plus

Nota Bene 2 important : les moyennes ne sont pas significatives et cachent des écarts importants qui peuvent (ou non d'ailleurs ...) être justifiés par le poste, le profil (âge, expérience), la localisation, etc etc... Nous avons donc demandé à l'expert de pousser l'analyse sur certaines familles de métiers pour lesquels le rapport d'expertise est allé nettement plus loin : techniciens de maintenance, développement de projets, développement international, métiers d'ingénieurs, métiers de la finance et gestion d'actifs. Si vous êtes intéressés par l'une de ces familles, n'hésitez pas à nous contacter.

Salaire de base

Distribution du salaire de base 2021 hors variable, indemnités, avantages - Médiane à 47 Keuros

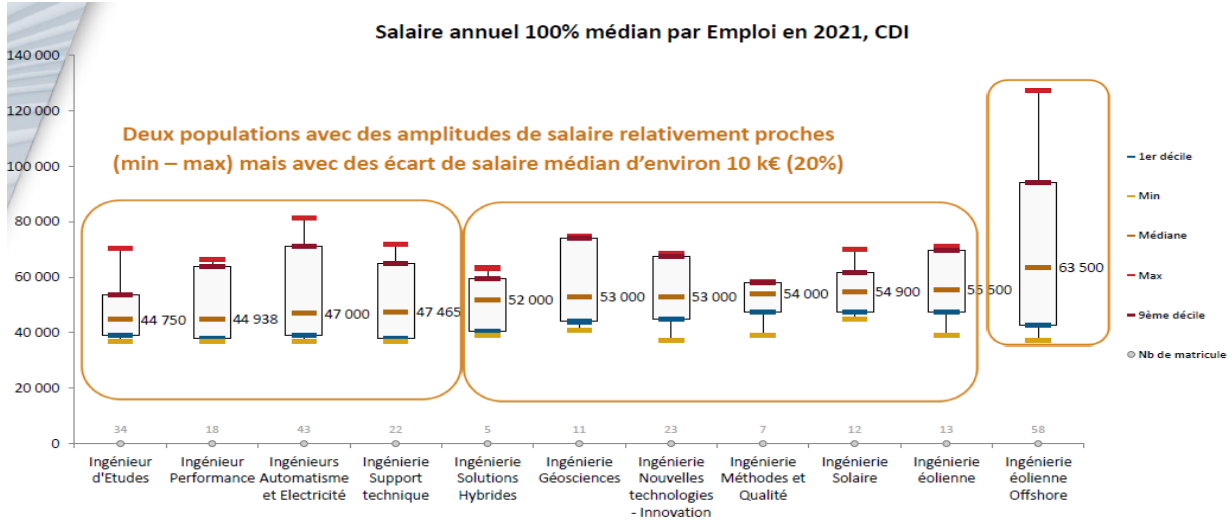


Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

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



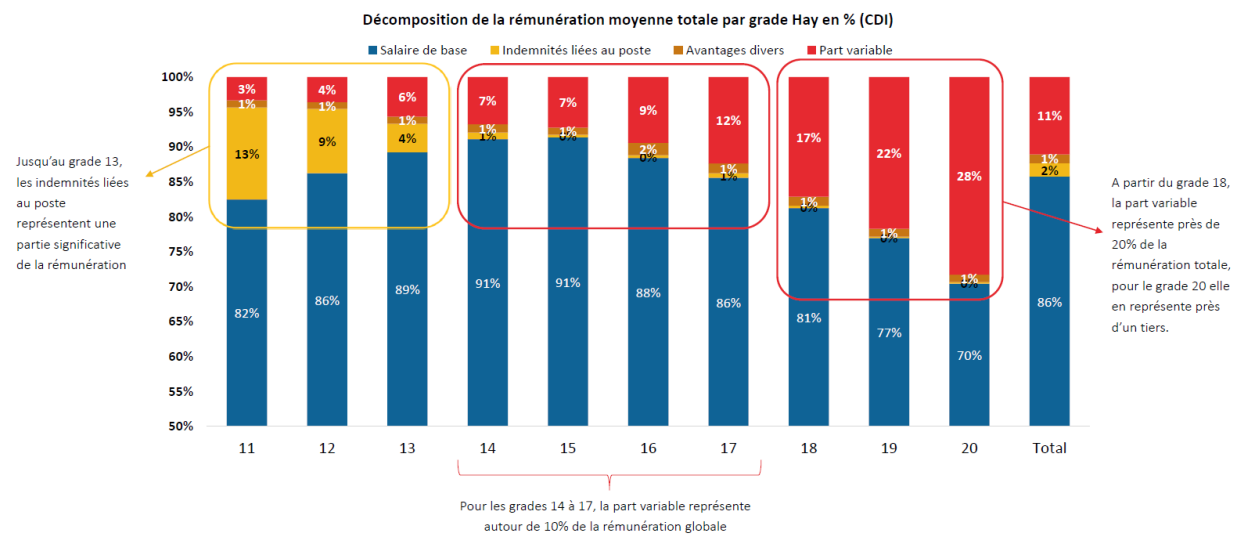
Exemple de distribution salaire de base détaillée famille d'emploi ingénieurs



Rémunération globale

Répartition effectif par grade Hay				Éléments de rémunération	
Grade Hay	Effectif	% de l'effectif total	% de la masse salariale	Regroupement	Éléments de rémunération
10	7	1%	0%	Salaire de base	Salaire de Base
11	147	12%	7%		Heures supplémentaires
12	75	6%	4%	Indemnités liées à l'activité	Récupération
13	72	6%	4%		Indemnité d'astreinte
14	255	21%	16%		Indemnité de déplacement
15	201	16%	14%		Indemnité de sortie / nuit en mer
16	232	19%	20%	Avantages divers	Prime de vacances
17	109	9%	11%		Prime de mobilité
18	69	6%	9%		Avantage en nature véhicule
19	32	3%	5%	Part variable	Bonus
20	26	2%	7%		ILT
21	2	0%	0%		Prime exceptionnelle
Total	1238	100%	100%		

TRAVAILLEZ PLUS GAGNEZ MOINS



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

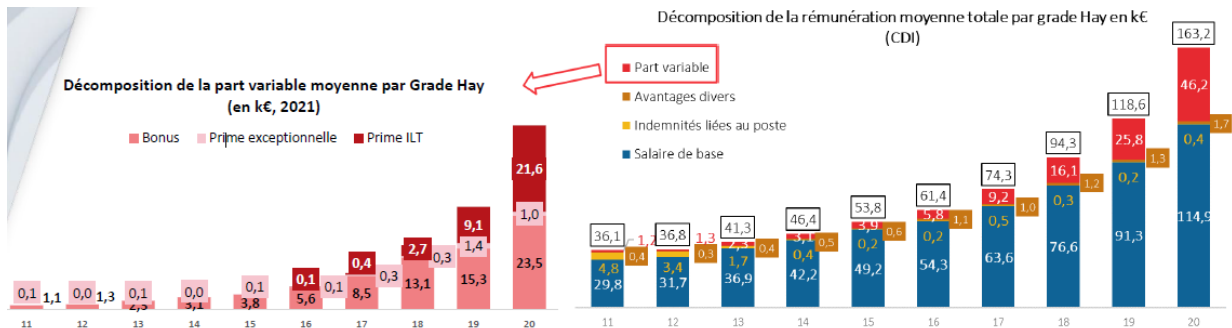
Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



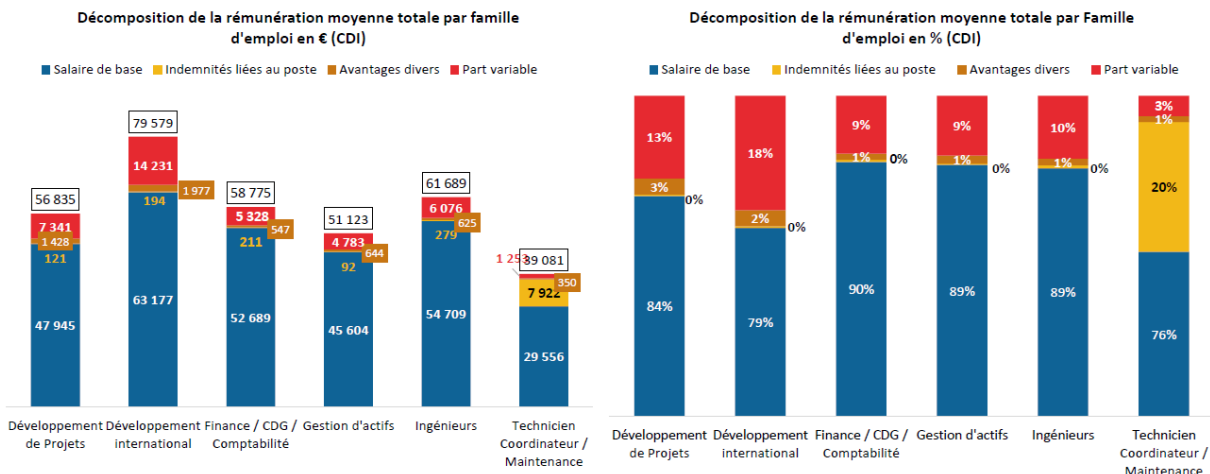
Exemples de grade Hay pour les familles d'emploi étudiées

Grandes familles d'emploi	Regroupement emploi	Grade Hay								Effectif CDI total 2021	
		11	12	13	14	15	16	17	18		19
Développement de Projets	Ingénieur Projets Développement	14								14	
	Chefs de Projet Développement	42								48	
	Directeur de Projets Développement	21								26	
Développement international	Chef de projet International	12								13	
	Directeur de Projets International	4 4								8	
Ingénieurs	Ingénierie éolienne	5 1 4 1								11	
	Ingénierie éolienne Offshore	5 10 15 12 16								58	
	Ingénierie Géosciences	2 3 2 3								10	
	Ingénierie Méthodes et Qualité	2 2 3								7	
	Ingénierie Solaire	10 2								12	
	Ingénierie Solutions Hybrides	1 3 1								5	
	Management / Direction	1 3 4								8	
	Ingénierie Support technique	14 4 2 2								22	
	Ingénieur d'Etudes	18 10 4 2								34	
	Ingénieurs Automatismes et Electricité	29 9 3 2								43	
Technicien Coordinateur / Maintenance	Technicien de Maintenance	86								86	
	Technicien Coordinateur	20								20	
	Technicien Support technique	8								9	
Finance / CDG / Comptabilité	Comptables	7 5								12	
	Trésoriers	6								6	
	Finance	6 3								9	
	Responsable Contrôle de Gestion	4 4								8	
	Contrôleur de Gestion/Consolidateur	17 9 4								30	
	Responsables Comptables	8 5 1								14	
	Financement de projets	4 5 2 2 1								14	
Gestion d'actifs	Responsable Finance	3 4								7	
	Chargé d'Affaires Gestion d'Actifs	24								24	
Total	Responsables Gestion d'Actifs	6								6	
	en nombre	93	25	8	135	89	121	69	30	10	582
	en % de l'effectif total	65%	33%	11%	53%	45%	53%	64%	45%	31%	48%

Rémunération totale et part variable par grade



Rémunération totale pour les 6 familles d'emploi étudiées



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

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



Décryptage CGT

En Avril nous écrivions : « *Il serait absolument nécessaire de disposer de référentiels par famille de métiers, 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.* »

L'expertise réalisée a permis de répondre en partie à nos interrogations:

- il existe bien un référentiel non partagé pour les rémunérations, la classification Hay
- le grade Hay des postes restant encore largement confidentiel, la transparence est encore loin d'être satisfaisante
- un focus sur 6 familles de métier nous permet désormais de disposer de références plus précises pour environ la moitié des emplois de l'UES (nous consulter pour plus de détail)
- la politique de rémunération est toujours aussi individuelle et inégalitaire. Nous avons cependant noté une diminution apparente du budget ILT qui semble conséquente tant en nombre de bénéficiaires qu'en montant. **Si vous avez subi une baisse de vos ILT que vous estimez injuste, n'hésitez pas à nous en faire part en toute confidentialité.** Nous défendons l'ensemble des salariés et pour mémoire, des salariés directement concernés nous avaient parlé il y a deux de baisse unilatérale et injustifiée de leurs ILT.

BEGAIEMENT SUR LES AUGMENTATIONS 2022

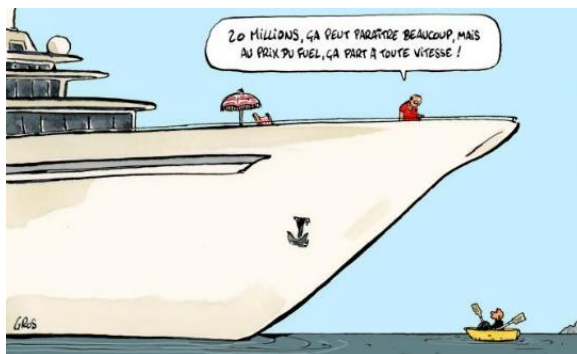
Depuis maintenant 6 mois nous répétons en permanence la nécessité d'une augmentation significative (salaire de base et non simple prime ponctuelle) pour compenser l'inflation.

Nos revendications de Décembre 2021 [Libre Expression 33](#)

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

Nos principes et revendications d'Avril 2022 [Libre Expression 35](#)

L'inflation a encore significativement augmenté depuis Avril et ce n'est malheureusement pas près de s'arrêter ! Les chiffres devront néanmoins être actualisés à la hausse si la direction daigne rouvrir les NAO, demande unanime des syndicats.



Si vous pensez que nos revendications sont exagérées, les actionnaires et les dirigeants 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



REFERENTE RH RPS

Début début 2022, une référente RH RPS (risques psycho-sociaux) a pris ses fonctions [Risques psycho-sociaux : découvrez le portrait de Célia Contamin, référente RPS \(sharepoint.com\)](#)

La CGT est (trop) souvent sollicitée ou informée par des salariés de situations de RPS. **Certains salariés, qui nous demandaient par ailleurs conseil, nous ont fait part de leurs échanges en termes positifs avec la référente RH RPS.** Nous invitons les salariés en situation difficile de continuer à bénéficier d'éclairages multiples pour améliorer leur situation. **Les situations de RPS nécessitent souvent l'intervention de plusieurs acteurs pour être résolus** dans toutes leur complexité : médecin , RH, entourage, représentants du personnel, en particulier les RP représentants de proximité.

Les Prix CITRON



Nominations
au
prix Citron



**AUGMENTER
LES SALAIRES
MAINTENANT !**



EGALITE FEMMES -HOMMES : PAN SUR LE BEC !

Nous écrivions dans le numéro précédent que **la sous-représentation des femmes dans les hauts salaires de l'UES** est manifeste. Après l'assemblée générale d'EDF Renouvelables SA, nous sommes désormais en mesure d'en rajouter une louche :

PAS UNE FEMME DANS LES 10 PLUS HAUTS SALAIRES D'EDF RENOUVELABLES SA !

Notre entreprise est malheureusement à l'image de nombres d'entités du groupe EDF avec **des postes au niveau des CODIR très majoritairement réservés aux femmes pour tenter de donner le change: directrice de la Communication, DRH,...** postes qui ne sont pas apparemment ni les plus rémunérateurs ni les plus importants...

SURDITE SUR LES NAO SALARIALES

Cela finit par être usant: nous revendiquons un certain nombre de mesures sur les augmentations salariales et les mesures de pouvoir d'achat depuis fin d'année dernière voire comme pour les tickets restaurant depuis pratiquement 2 ans et **la direction fait mine de découvrir le sujet à chaque réunion.**

La liste est pourtant ancienne et bien connue :

- **Compensation rétroactive de la restauration** pendant la période COVID
- Revalorisation-extension des **titres restaurant**
- **Réouverture des NAO 2022 avec côté CGT** : augmentation générale en euros/an/salarié + enveloppe augmentation individuelle en % + prime PEPA + mesures ciblées (extension télétravail, prime mobilité,...), les chiffres annoncés fin 2021 étant bien sûr revus à la hausse pour 2 raisons (hausse inflation, versement différé des augmentations et primes)

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

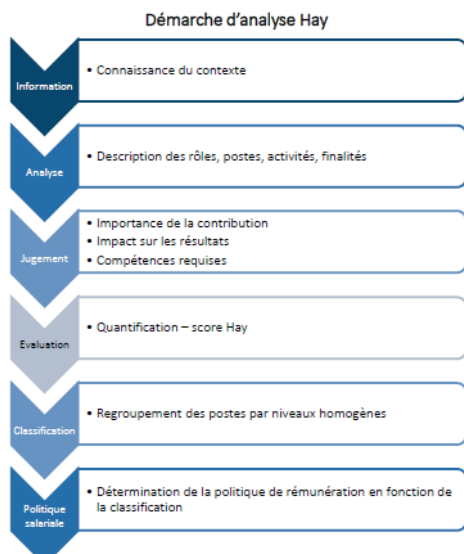
Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



HAY RENEWABLERS !

Non, il ne s'agit pas d'une faute d'orthographe mais d'une référence à la méthode Hay utilisée pour peser les postes de l'entreprise et déterminer une politique de rémunération.

Cette méthode de classification avait été évoquée par la direction en CSE sans toutefois la détailler. Nous en savons plus grâce à l'expertise, **l'avis commun du CSE en annexe demande de partager cette méthode** essentielle pour la gestion de carrière et des rémunérations.



> La méthode Hay est un outil d'analyse du travail qui a pour objectif la pesée des niveaux de responsabilités dans une organisation. Elle peut permettre :

- De mettre en place des classifications internes, liées aux postes, notamment pour la définition de la rémunération
- D'accéder à des informations salariales comparables sur le marché
- D'élaborer des parcours de carrière

Critères de la méthode Hay

La compétence

- C'est la somme globale de toutes les connaissances, savoirs et savoir faire nécessaires pour tenir le poste, et leur degré de maîtrise.

L'initiative créatrice

- C'est le degré d'initiative et de réflexion originale que nécessite le poste pour analyser, évaluer et aboutir à des conclusions. Elle représente la mise en œuvre des compétences

La finalité

- C'est le degré de contribution attendu du poste et son impact sur les résultats de l'organisation

Sous critères

La connaissance
Le management et l'organisation
Les relations humaines
Le cadre de réflexion
L'exigence des problèmes
La latitude d'action
L'ampleur du champ d'action
L'impact sur le champ d'action

LA CGT SIGNE L'ACCORD GPEC

C'était mal parti mais un certain nombre d'avancées, insuffisante mais réelles, ont finalement été obtenues au terme d'une négociation dans le nouvel accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences): **prise en compte potentielle des compétences acquises** antérieurement dans d'autres postes ou d'autres entreprises, **priorité du recrutement interne**, **possibilité de formation** pour accéder à la mobilité, travail accru sur les **parcours professionnels...**

Si les déclarations d'intentions sont positives, il faudra suivre de près l'application concrète ce qui est encore loin d'être gagné.

ENFIN UNE EXPERTISE SUR LA SITUATION ECONOMIQUE !



Devant les incertitudes qui affecte la situation financière du groupe EDF et les scénarii plausibles de cession totale ou partielle (en particulier actifs et filiales internationales d'EDF Renouvelables UK et hors Europe), **la CGT a finalement été rejoint par la CFE-CGC lors du CSE de Mai ce qui a permis d'obtenir pour la première fois depuis 7 ans le vote d'une expertise sur la situation économique et financière de l'UES.**

Cette expertise, en cours avec le cabinet 3E par ailleurs expert du Comité de Groupe EDF, sera présentée à un CSE exceptionnel fin Août 2022 et devrait permettre aux élus du CSE de mieux comprendre la complexité économique du groupe EDF renouvelables et disposer des éléments pour faire face à des éventuels changements organisationnels et actionnariaux.

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-Oaire 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



ANNEXE

Avis du CSE d'EDF Renouvelables sur le volet II de Politique sociale – 20 juin 2022

Le CSE d'EDF Renouvelables est réuni ce jour, le 20 juin 2022, afin de remettre son avis dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi conformément à l'article L.2312-17 du Code du travail.

EDF Renouvelables doit répondre à des enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés, enjeux qui sont amenés à s'accélérer dans les prochaines années au vu de l'évolution du secteur. La croissance des effectifs est régulière.

En préambule, les élus du CSE remercie le cabinet SECAFI qui a permis aux élus d'étayer leur avis et la Direction de l'entreprise d'avoir collaboré efficacement avec le cabinet d'expertise.

Formations :

La politique de formation professionnelle suivie permet de proposer aux salariés une offre de formation importante, diversifiée et accessible à tous les métiers. Cette politique est appréciée des collaborateurs et concourt à l'attractivité de l'entreprise.

Le CSE regrette que certaines formations sécurité ne puissent être suivies qu'au détriment de formation d'acquisition de compétences ou de développement personnel.

Les formations diplômantes, permettant en particulier l'évolution d'agent de maîtrise vers cadre restent marginales et gagneraient à être développées. Les démarches de reconnaissance des acquis de l'expérience restent quasi inexistantes.

De manière générale, l'articulation entre formation suivie et projet d'évolution professionnelle doit être améliorée. Les formations suivies sont encore trop peu reconnues lors des demandes de mobilité. Le CSE soutient à ce titre le travail en cours de formalisation de certains parcours professionnels mais regrette le délai de mise en œuvre et le peu de communication sur ces parcours.

Le CSE salue l'initiative de formation interne de la Direction Industrie et répète que la formation "par les pairs" interne à l'entreprise doit être encouragée et que l'accès à ces formations doit être complémentaire aux formations externes d'acquisition de compétences.

Emploi et rotation du personnel :

Le taux de sortie global de 10,3% observé en 2021, est comparable à celui des autres grands acteurs du secteur, selon l'expertise. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de situations qui méritent des attentions plus particulières : des situations individuelles ou des tensions sur

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

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



certaines métiers comme la Direction des projets internationaux. Malgré la tension sur le marché du travail, EDF Renouvelables jouit d'une bonne réputation, et dans l'ensemble arrive à recruter. Cela n'exclut pas des difficultés spécifiques sur certains métiers.

Cependant, les élus du CSE pointent que dans le contexte actuel de croissance, le taux de turnover peut s'avérer contraignant, forçant à remplacer des départs en plus des nouveaux recrutements afin de continuer à faire croître les effectifs, et engendrant des pertes de compétences et une surcharge de travail pour les recruteurs. Le turnover peut aussi avoir une incidence négative sur l'organisation des services.

Rémunération :

Concernant la rémunération, le CSE déplore la dilatation de l'échelle de rémunération avec plus de cinquante salariés (#4%) ayant des salaires de base supérieur à 100 000€ auquel s'ajoute bonus et souvent ILT.

A contrario, le service (ménage, entretien), l'accueil, et le premier niveau de support informatique (service desk), activités souvent associées aux rémunérations les plus basses, est sous-traité et donc reste invisible dans le bilan social. Ces personnels, essentiels aussi à l'activité ne profitent ni des accords collectifs ni des dispositifs complémentaires de rémunération d'EDR-Renouvelables.

Mobilités et reclassements :

Le bilan, des mobilités, avec près de 300 mobilités (changement de poste, mobilité géographique, promotion, dans l'UES ou avec le groupe EDF ou les filiale internationale) est indiscutablement positif. Il doit être noté cependant que le nombre de mobilités avec le groupe EDF reste trop faible (30 mobilités). De plus, nombre de salariés quittent l'entreprise en trouvant à l'externe une mobilité invisible ou trop compliquée en interne. D'autres n'identifient pas encore les parcours possibles et risquent d'être progressivement victimes d'une "usure" au poste avec un engagement en diminution.

Le CSE soutient le travail de la Direction en cours de mise en lumière de parcours professionnels, rappelle la nécessité de dynamiser les parcours de mobilité et le besoin de lever les freins encore existant aux mobilités dans le groupe EDF.

Le CSE rappelle l'importance des temps d'"immersion" de quelques jours dans d'autres services ou entités pour consolider un souhait de mobilité et réduire les échecs ou renoncement tardifs.

Enfin, le CSE insiste sur la nécessité d'une politique de reclassement plus proactive en complétant éventuellement la formation des salariés à reclasser si nécessaire.

Prestations externes :

Contrat précaire et recours aux prestataires : le chiffre de salariés de prestataire extérieurs (59) est fallacieux car il se limite à la DSIN et ne prend pas en compte tous les prestataires

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

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



intervenant dans nos locaux pour le compte des sociétés projets, en particulier offshore. Le CSE déplore que le volume du travail externalisé au sein de l'UES et des sociétés projet ne soit même pas connu des ressources humaines.

Temps de travail :

Le CSE salue le fonctionnement global du comptage et de la rémunération horaire des techniciens et agents de maîtrise, ainsi que des dispositifs d'astreinte. Il faudra néanmoins veiller à la bonne mise en place et à l'évolution des accords de travail en mer amenés à se développer dans les années à venir.

Bien que le dispositif du forfait jour soit globalement apprécié par la flexibilité d'organisation qu'il apporte aux salariés, le CSE regrette que la forfaitisation du temps de travail de la majorité des cadres (cadre au forfait jours et cadre autonome) ait supprimé toute réflexion concernant le temps de travail effectif des cadres.

Le CSE regrette en particulier que l'intervention RH ne concerne que les salariés se déclarant en "situation de surcharge critique" lors de l'entretien managérial.

Malgré le principe de libre organisation sur la semaine, la plupart des salariés au forfait jour ne récupèrent pas les temps de déplacement excédant leur horaire normal de travail.

Alors que les outils numériques et le télétravail rendent les temps de vie de plus en plus perméable aux tâches professionnelles, il devient indispensable d'avoir, au-delà des bonnes pratiques, des règles et des outils de déconnexion efficaces.

Santé Sécurité :

Le CSE confirme l'engagement de la Direction sur les questions de santé sécurité, la compétence et la capacité d'intervention des personnels dédiés à la santé-sécurité. Cependant la mise en œuvre effective concrète des mesures de prévention est encore disparate suivant les services et perfectible.

Le CSE regrette en outre que les CSST n'aient pas les moyens, en termes de crédit d'heures et surtout de reconnaissance de tâche dans les objectifs de leurs membres, de remplir pleinement leur fonction.

Utilisation des gradations dans la rémunération :

Le CSE constate également que la période actuelle est aussi celle d'une structuration de la politique sociale : la Direction a opté pour la graduation Hay comme outil RH permettant de codifier les postes et de trouver une cohésion à la politique de rémunération. Cette méthode peut permettre de structurer des trajectoires professionnelles et d'organiser la mobilité, dans un objectif de fidélisation.

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

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



Comme le montre le rapport de l'expert, les grades Hay sont très structurants à la fois des salaires de base et des rémunérations variables. Les salaires augmentent en moyenne avec le grade, et d'autre part les parts variables (notamment bonus et ILT) également, accentuant les écarts de rémunération entre grades. On ne peut que constater que pour les grades les plus bas, ce sont d'abord des indemnités liées à l'activité (heures supplémentaires, astreintes etc...) qui complètent le salaire de base, et relativement faiblement les bonus.

Si cette graduation Hay semble centrale pour refléter la cotation des postes et leur valorisation par la rémunération, elle est vue d'abord par l'entreprise comme un outil RH, peu communiqué avec le CSE, les salariés ou les managers. Ainsi à titre d'illustration, alors que la Direction souhaite que les salariés soient des acteurs autonomes de leur propre évolution professionnelle, les élus du CSE ne peuvent que constater qu'ils ne disposent pas de l'ensemble des informations utiles.

Pour cette raison les élus du CSE demandent à la Direction d'EDF Renouvelables d'engager un dialogue sur un meilleur partage de cet outil.

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

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