## LIBRE **EXPRESSION** —— #43



### La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### **SOMMAIRE**

**EDITO** 

**BREVE** 

**DOSSIER EXPERTISE ECONOMIQUE** 

**PRIX ORANGE / PRIX CITRON** 

Immobilier et dialogue social

Turnover : ça continue encore et encore

**LE SAVIEZ-VOUS ?** 

## **EDITO: LE BEURRE, L'ARGENT DU BEURRE ET LA CRÉMIÈRE**

Les élus du CSE connaissent une rentrée sur les chapeaux de roue avec pas moins de 4 CSE sur les mois de Septembre et Octobre. C'est tout d'abord un CSE exceptionnel qui s'est tenu début Septembre avec deux sujets très importants : le rendu d'avis sur la situation économique et financière d'EDF Renouvelables et la présentation du dossier sur les aménagements d'Origine. Sur la situation écofi, un avis unanime du CSE a été rendu sur la consultation (voir dossier).

Concernant Origine, les élus n'ont pu que constater le caractère unilatéral des aménagements de microzoning imposés sans concertation suffisante avec les salariés directement concernés ni prise en compte suffisante des spécificités métiers. Le projet présenté impose des changements tous destinés à réduire les coûts (le beurre, l'argent du beurre et la crémière...) sans contrepartie suffisante pour les salariés : bâtiment moins cher à Nanterre, généralisation du flex-office et de l'open space, réduction significative de la surface par poste... Toutes les revendications des OS: dédensification des postes de travail, cloisonnements vitrés, 3ème jour possible de télétravail, développement des sites de province (Nantes...) ont été repoussées sans ménagement post-déménagement... La CGT, interpellée par de nombreux salariés de tous niveaux exprimant leur mécontentement en découvrant le pot-aux-roses à la rentrée : salariés de base, managers de première ligne voire de membres de CODIR et constatant le nonrespect des prérogatives du CSE (Groupes de Travail opaques sans élus, absence d'analyse de risques pour la santé des salariés, refus injustifié d'un questionnaire dans le cadre de l'expertise menée sur le projet, **non-respect des normes**, ...) a proposé au CSE du 28 Septembre une délibération constatant l'absence d'information suffisante pour rendre un avis ainsi qu'une possible assignation en justice pour faire respecter les droits du CSE et donc des salariés qu'ils représentent. Si l'ensemble des OS ont exprimé leur souhait d'obtenir les informations demandées et donc en filigrane le caractère déloyal de la consultation, c'est d'une courte majorité que la décision d'ester en justice pour obtenir l'information a été votée. A suivre.

Côté OMEGA, le projet d'annualisation et de modification des astreintes suscite le même rejet majoritaire des salariés et apparaît comme complètement déphasé avec la situation de fuite des compétences observée d'ailleurs sur les métiers en tension partout dans l'entreprise.

Revendiquer de meilleures rémunérations et conditions de travail ainsi une véritable égalité professionnelle sont les mots d'ordre de la journée européenne et intersyndicale du 13 Octobre. Ils concernent directement EDF Renouvelables alors que les 2 tours voisines d'ENGIE et TOTAL, mais pas que, attirent de plus en plus nos salariés déçus en particulier par la politique salariale (cf le flop de la clause de revoyure). Mobilisons-nous sur ces 2 sujets prioritaires !!!

Bonne lecture et bonne rentrée 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

## LIBRE **EXPRESSION** —— #4:



## La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

## **DOSSIER EXPERTISE ÉCONOMIQUE**

Les expertises décidées par le CSE font l'objet de critiques constantes de la part de la direction. Elles sont pourtant un outil fondamental pour atténuer la dissymétrie d'information et de moyens entre les représentants des salariés et la direction. Celle-ci dispose en effet de tous les éléments chiffrés, des analyses et études préalables qui lui permettent de prendre des décisions qui peuvent affecter directement nos conditions de travail et de rémunération.

Bien que ces expertises soient imparfaites du fait de délais courts, d'insuffisance d'information voire même d'erreurs d'interprétation des données, elles permettent de nourrir un dialogue social riche basé sur des analyses chiffrées et le regard externe d'experts spécialisés. L'expert retenu de nouveau cette année, le cabinet 3E, a pu fournir un travail de très grande qualité car il connaissait déjà la société et est par ailleurs l'expert du Comité de Groupe France du groupe EDF ce qui lui donne une connaissance très approfondie du groupe EDF.

Nous vous livrons ici des éléments de synthèse d'un rapport détaillé de 214 pages mais sommes bien sûr disponibles pour échanger avec vous en cas d'interrogations.

Lisez aussi l'avis unanime rendu par le CSE le 7 Septembre en PJ : il résume bien nos interrogations pour l'avenir.

Des éléments positifs en 2022 : hausse du CA, de l'EBITDA, de la production, des investissements,...

Le chiffre d'affaires progresse fortement grâce à la hausse des volumes produits par les parcs éoliens et solaires liée aux mises en service, compensant la baisse des opérations DVAS et de l'activité solaire distribuée aux États-Unis Synthèse

		Détail du chif	fre d'affaires	consolid	lé par se	gment				
	en M€		2019	2020	2021	2022	Diff. hors change 22/21	Var. hors change 22/21	Diff. 22/21	
	Production d'énergie "PROD."			1 146,6	1 210,3	1 590,1	+312,7	24,5%	+379,8	31,4%
Energies Réparties "ENR"   100 MS (Developed - Ruilt - Sold)   10 Mercine (Photowatt)   100 Me	→ Développement-Vent	415,7	425,1	88,5	52,9	-44,2	-45,5%	-35,6	-40,2%	
	Développement/Cons	39,0	49,1	75,2	100,1	+22,9	30,5%	+24,9	33,1%	
	-25,2	-13,8%	-14,2	-8,3%						
	Energies Réparties "EN	R"	Diff. Var. hors change change 22/21							
	dont France (Photo	owatt)	10,8	9,2	5,7	10,7	+5,0	88,9%	+5,0	88,9%
	dont Amérique du	Nord (Solaire distribué)	164,8	215,2	304,3	299,7	-42,0	-12,3%	-4,6	-1,5%
	Total		1 981,0	2 007,4	1 855,6	2 210,9	+229,2	11,6%	+355,3	19,1%
	<ul><li>O&amp;M</li><li>DEV-CORP</li><li>DVAS</li></ul>	1% 10% 2% 21%	11% 8% 2% 21%	es consolid	179 99 49	% 6		7% 5%		
		2019	2020		202	21		2022	2	



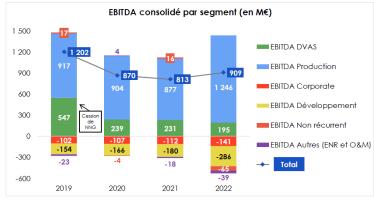
C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

EDF Renouvelables renoue avec la croissance de son EBITDA (+96 M€) malgré la hausse de ses coûts de développement et corporate ainsi que des éléments non récurrents importants en 2022 (terminaison fees aux USA)

L'EBITDA production atteint 1,2 Mds€ grâce à l'augmentation du parc en exploitation et des effets prix globalement favorables

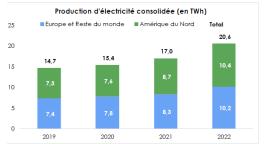


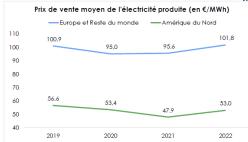


La production d'électricité du groupe a connu une augmentation de +21 % en 2022 grâce à l'accélération des mises en service sur les deux dernières années

Le groupe a également bénéficié d'une hausse du prix moyen de vente de son électricité, qui était globalement orienté à la baisse jusque-là

synthese





Dans le cadre de la montée en puissance de ses investissements et pour accompagner la croissance du pipeline, le groupe connait une forte augmentation de ses frais de développement : +95 M€ hors effet de change et éléments non récurrents pour 2022

L'accélération est importante en 2022, avec une hausse de +50 % contre +10 % les deux années précédentes

Synthèse



Dont 61 M€ de pénalités payées afin de rompre des PPA de projets solaires aux États-Unis, dont la hausse des coûts de construction ne permettait plus d'être rentables. Ces projets ont été annulés ou doivent faire l'objet de nouveau contrat afin de profiter de prix de marché plus avantageux

 L'EBITDA Développement reflète les dépenses opérationnelles engagées afin de réaliser le développement des projets qui ne sont ni refacturées ni capitalisées.



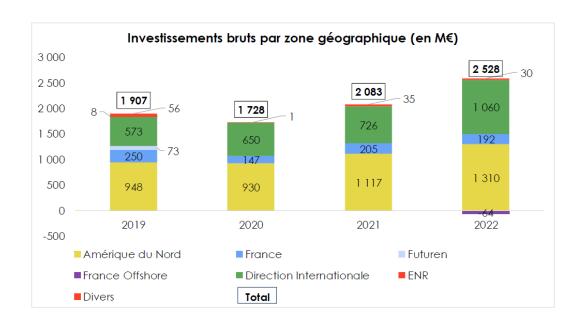
C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### Des investissements en forte hausse

La croissance des investissements est portée tant par l'Amérique du Nord (+380 M€ en deux ans) que la Direction Internationale (+410 M€ en deux ans)

Synthèse



### Mais un poids de l'endettement très fort voire préoccupant...

Une fois payés les frais financiers, les impôts et les dividendes, seuls 40 % de l'EBITDA cash (260 M€) permet de financer les investissements nets, qui atteignent 1,5 Mds€. En d'autres termes, 17 % des investissements nets sont financés par les revenus d'EDF Renouvelables et 83 % par de l'endettement

Synthès

Variation de l'e		L'EBITDA cash renoue avec la croissance grâce à la hausse de la				
en M€	2019	2020	2021	2022		production et la hausse des prix
EBITDA cash	598	577	499	639		<u> </u>
Var. monétaire BFR	114	-80	5	70	ı	
Dividendes reçus MEE	69	71	34	26		Les investissements bruts
Cash flow généré par les opérations avant investissements nets	781	568	538	735		augmentent fortement et atteignent 2,5 Mds€
Investissements bruts	-1 669	-1 728	-1 964	-2 528		
Cessions	475	553	679	616	<	Les cessions et les subventions
Var. de périmètre	965	0	0	0		permettent de financer près de 40 % des investissements bruts
Subventions	498	363	454	388		de 40 % des investissements brots
Investissements nets	269	-812	-831	-1 524		
Cash flow généré par les opérations	1 050	-244	-293	-789		Les frais financiers, impôts et
Frais financiers et impôts	-270	-230	-289	-177	$\leftarrow$	dividendes représentent 380 M€
Dividendes versés	-230	-155	-147	-203		soit 60 % de l'EBITDA cash
Autres variations	-182	444	-386	-474	K	
Variation de l'endettement net	368	-185	-1 115	-1 643		Les autres variations concernent principalement les effets de change et les variations de juste valeur des dérivés



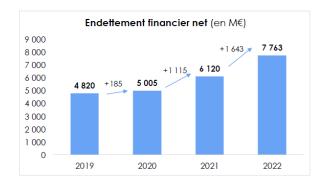
C'est VOUS qui fixez le cap!

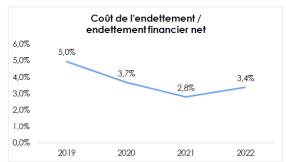
6 Octobre 2023

Le résultat financier se dégrade du fait de la hausse de l'endettement net (+1,6 Mds€) et des taux d'intérêt. Alors que le coût de l'endettement rapporté à la dette diminuait depuis 2019, il remonte en 2022

Synthese

Résultat financier consolidé									
en M€	2019	2020	2021	B2022	2022	Diff. hors change 22/21	Diff. 22/21	Diff. hors change 22/B22	Diff. 22/B22
Coût de l'endettement financier net	-239	-184	-171	-186	-263	-78	-92	-61	-77
Autres charges et produits financiers	-52	-36	49	-5	-2	-49	-51	5	+3
Résultat financier	-290	-220	-121	-191	-265	-127	-144	-56	-74





Le ratio d'endettement financier net sur capitaux propres (gearing) continue d'augmenter et atteint 137 %, traduisant la politique du groupe de financer EDF Renouvelables en dette et non en capitaux

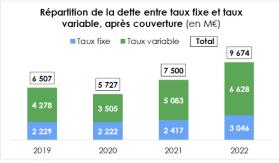
Ratio d'endettement financier net 137% 18 000 140% 115% 16 000 120% 99% 14 000 91% 100% 12 000 80% 10 000 7 763 6 120 8 000 60% 4 820 5 005 6 000 40% 4 000 5 648 5 306 5 072 5 336 20% 2 000 0 0% 2019 2022 Endettement financier net Capitaux propres Ratio d'endettement net



C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

Cette situation provient notamment de la politique de financement choisi par EDF, via des prêts à taux variable





- En effet, deux tiers de l'endettement de EDF Renouvelables est à taux variable et une large part provient des prêts accordés par EDF SA. Ces derniers sont basés sur l'indice EURIBOR, qui a fortement augmenté à partir de mi 2022
- La hausse des taux d'intérêt se poursuit en 2023. De ce fait, la hausse des charges financières devrait s'accentuer fortement et atteindre 400 à 500 M€ contre 260 M€ en 2022

## Des accidents récurrents aux US qui grèvent le résultat net consolidé

### Focus États-Unis

Les résultats de la filiale américaine se dégradent notamment du fait d'un développement qui a pu dans le passé se faire de manière trop peu sélective. Dans ce contexte, la direction souhaite désormais que moins de projets soient réalisés mais avec une meilleure rentabilité



					Diff.	Var.
en M€	2019	2020	2021	2022	22/21	22/21
Chiffre d'affaires	915	941	722	810	+89	12,3%
Achats consommés & autres achats	-199	-221	-85	-46	+39	-45,8%
Frais de personnel	-144	-156	-168	-237	-69	40,8%
Charges externes	-440	-460	-451	-447	+4	-1,0%
Impôts et taxes	-14	-14	-25	-24	+1	-2,6%
Résultats de cessions	38	113	161	162	+1	0,8%
Autres produits et charges d'exploitation	-13	-10	-14	-27	-13	96,1%
Résultat courant à caractère inhabituel	7	-3	-2	21	+23	ns
Subventions d'investissement	82	77	99	120	+22	21,9%
Dotations nettes aux provisions d'expl.	-11	10	-13	-58	-45	x 4,5
EBITDA	220	277	224	275	+51	23,0%
Dotations nettes aux amortissements	-157	-150	-186	-223	-37	19,8%
Perte de valeur	-4	-21	-24	-80	-56	x 3,3
Résultat d'exploitation	59	107	13	-28	-41	ns
Coût financier net	-140	-164	-91	-106	-14	15,7%
Autres produits ou charges financiers	-8	-9	-10	-11	-1	13,7%
Résultat Financier	-149	-173	-101	-117	-16	15,5%
Résultat avant Impôt des stés intégrées	-89	-66	-88	-144	-57	64,7%
Impôts sur les résultats	-26	-17	56	68	+12	22,0%
Quote-part de résultat net des SME	39	12	-60	-132	-73	x 2,2
Résultat net consolidé	-76	-70	-91	-208	-117	x 2,3
Dont Résultat part du groupe	-74	-65	-91	-208	-117	x 2,3
Dont Intérêts minoritaires	-2	-5	0	0	0	-28,6%

En outre, le résultat financier de la filiale était grevé du fait d'un financement via la filiale américaine d'EDF SA (EDF Inc.), pour des raisons fiscales, mais à un taux particulièrement élevé. Le financement se fait désormais via le circuit ayant cours au sein d'EDF Renouvelables.

De plus, la filiale a bénéficié d'une augmentation de son capital d'environ 2,4 M€ en deux ans, afin de diminuer sa dette

## LIBRE **EXPRESSION** ——— #43



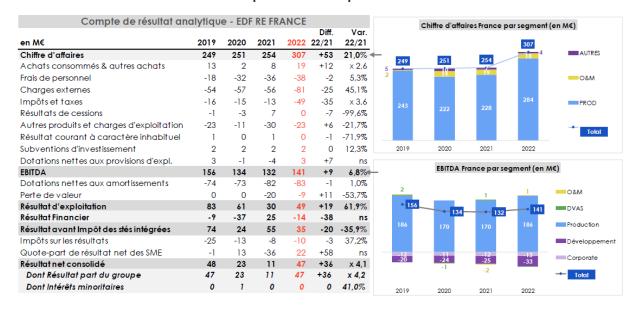
### La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap! 6 Octobre 2023

# La France est au contraire contributrice contrairement au discours de la direction !

Au périmètre de la France, les résultats d'EDF Renouvelables s'améliorent

Malgré la mise en place de la contribution sur la rente inframarginale de la production d'électricité (-37 M€), l'EBITDA de la France progresse de +9 M€, soit +7 %. Le résultat net progresse également grâce à la hausse du résultat des sociétés mises en équivalence, notamment du fait du début de la production du parc éolien en mer de Saint-Nazaire



La direction se garde bien de communiquer sur le résultat net consolidé du périmètre France mais préfère souligner les résultats négatifs des entités juridiques holding (centres de coûts) et de Services pour souligner que nous coûtons trop chers (Sic)

alors que le résultat net de l'ensemble des activités au périmètre France est de l'ordre de 50 Meuros en 2022, avec il est vrai un effet conjoncturel lié au démarrage de Saint-Nazaire soit environ 30 000 euros résultat net /salarié de l'UES.

Nous attendons toujours la participation liée à ce résultat remarquable en 2022!

Retrouvez en PJ l'avis du CSE voté unanimement par l'ensemble des élus : nous attendons toujours une réponse écrite de la direction sur cet avis.

C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### PRIX ORANGE / PRIX CITRON

### Les Prix ORANGE



### ANALYSE DE RISQUES A POSTERIORI

C'est une véritable innovation sociale que nous propose la direction concernant le projet Together. L'analyse de risques sera faite après le déménagement selon l'engagement fort de la direction qui semble satisfaire les autres OS si on en juge la lettre ouverte adressée aux salariés. En effet, généraliser le flex-office et l'open-space c'est un changement mineur de conditions de travail pour plus de 1000 salariés et cela ne justifie pas de s'interroger avant sur les risques sur la santé des salariés.

D'ailleurs, les méchants élus CGT ont tort de demander le respect de la réglementation et d'avoir voté une action de la justice pour faire respecter la loi en terme d'information et de prévention des risques... A vous de juger.

### Les Prix CITRON



Des élus Bisounours : si la

### **ORIGINE: DEMAIN ON RASE GRATIS!**

Les promesses n'engagent que ceux qui veulent bien y croire et sont un peu « bisounours ». Après l'exemple de la clause de revoyure, qui peut encore croire que de véritables améliorations seront apportées au projet d'aménagement après le déménagement. C'est en phase amont que les caractéristiques d'un aménagement doivent être définies et les ajustements ultérieurs ne peuvent être que marginaux. Proposer des espaces ouverts de manière généralisée et multiplier des cabines (bulles) très chères pour que les salariés puissent s'isoler c'est un peu le comble de l'absurdité et du dogmatisme. Pourquoi refuser dans certaines situations et pour certains métiers des cloisons vitrées qui ont démontré leur direction le dit, cela doit être vrai efficacité pour isoler tout en gardant la luminosité d'espaces ouverts? Il suffit de visiter les différents étages de Cœur Défense, tous différents, pour constater que les aménagements avaient été largement adaptés aux métiers et pas l'inverse. Pour ce projet l'ensemble des équipes avaient eu accès à l'architecte et un véritable dialogue social avait pris place.....

# **Nominations** prix Citron



par la direction

### **DES SALARIES ENTHOUSIASTES?**

Nous ne devons pas rencontrer les mêmes salariés que la direction ou alors ils ne nous disent pas la même chose. Selon elle via sa directrice RH, les salariés étaient « enthousiastes » vis-à-vis du projet Together ou encore des projets d'annualisation du temps de travail ou encore de leur rémunération. La réalité est nettement plus contrastée. La CGT est tout à fait ouverte sur ces sujets lorsqu'ils font l'objet d'un véritable dialogue social aboutissant à des contreparties gagnantes- gagnantes. Réduire la surface globale en augmentant le télétravail, annualiser les heures en introduisant la semaine de quatre jours, partager les économies immobilières entre l'entreprise et les salariés ce sont des thèmes gagnantgagnant sur lesquels nous sommes toujours ouverts à la négociation . En Un salarié « enthousiaste » vu revanche, nous continuerons à nous opposer aux décisions unilatérales défavorables aux salariés. C'est un peu notre rôle d'élus représentant du personnel, non?

## LIBRE **EXPRESSION** ——#43



### La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### **BREVES**

### Immobilier et dialogue social

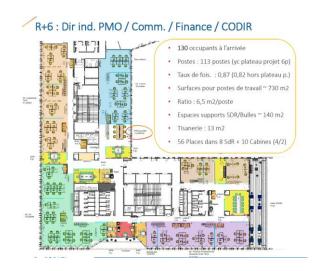
Si l'attention se focalise sur le projet Together, la CGT rappelle que pour elle les projets Pris , Origine, le sujet immobilier de Nantes, de Colombiers, des autres agences et antennes de maintenance font l'objet de toute son attention car ils présentent des points communs :

- Réduction drastique des surfaces par poste (encore plus aigue sur Prism que sur Together),
  avec souvent un non respect des normes X35-102, recommandations INRS et référentiel EDF ainsi que l'a démontré l'expertise du CSE
- **Vision orientée uniquement sur les coûts** (cf Nantes qui traîne depuis plus d'un an avec des salariés quasiment en home office)
- Absence de communication et de dialogue social pour définir les besoins des métiers (cf antenne de Laon obligée d'amener ces déchets à Saint-Quentin faute d'un bail adapté à l'activité ou encore les premiers retours que nous avons des salariés sur Prism)





### Exemple de compactage: R+6: 113 postes versus 91 postes (ICADE)



Source : microzoning présenté au CSE 113 postes soit +24% p/r brochure ICADE



Source : brochure commerciale ICADE 2021 91 postes



C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### Un exemple d'analyse d'expert dans le cas du projet Together

Des marges de sécurité a priori suffisantes pour 2024, mais qui ne permettront pas de couvrir les besoins de croissance sans réduire les taux de présence sur site

Comparatif entre les taux de foisonnement prévus et les taux de présence mesurés entre le 3 octobre et le 10 novembre 2022

	Taux présence moyen	Prés. Max	Foisonnement	Marge/moyenne	Marge/max
Direction Générale	22%	53%	0,93	76%	43%
Direction Internationale	36%	63%	0,77	53%	19%
Direction des Activités Terrestres	42%	63%	0,82	49%	24%
Direction Juridique	52%	82%	0,96	46%	15%
Direction Industrie	46%	60%	0,8	42%	24%
Direction People & Satety Manage	51%	77%	0,88	42%	12%
Direction Financière France	49%	81%	0,82	41%	1%
DSIN	38%	53%	0,62	39%	14%
Direction OMEGA-GA	49%	80%	0,81	39%	1%
Direction Communication Groupe	52%	88%	0,83	37%	-5%
Direction EMR	47%	59%	0,72	34%	18%
DACIR	48%	82%	0,7	32%	-17%
Direction Financière Groupe	58%	71%	0,83	30%	15%



- Certaines directions disposent de marges significatives garantissant un libre choix de positionnement même lors des jours de forte présence.
- En revanche la DACIR ne dispose, avec 7 postes, d'aucune marge et devra, dès 2024 se coordonner (sur le jour de présence) avec la Dir. Financière France pour éviter la saturation de leur plateau au R+4.
- La Dir. Communication sera probablement amenée, comme actuellement, à « déborder » certains jours sur les bureaux libres de la Dir. Internationale, ou sur l'espace projet non affecté (6 postes) du R+6.
- La Dir. EMR, la DSIN, la Dir. OMEGA, la Dir. Financière, et la Dir. Financière France disposent d'un nombre de postes adapté pour 2024. Mais ces entités devront, en cas de croissance, lisser ou réduire leur taux de présence sur site.

POINT PÉDAGOGIQUE

Attention, cette analyse est à nuancer pour les petites entités (DACIR, Dir. Générale, DFF, Communication), les pics de présence peuvent être plus marqués et la représentativité de la mesure sur un mois plus aléatoire, du fait d'un moindre effet de foisonnement par rapport aux entités plus importantes.

Veuillez noter en particulier le taux de présence atypique de la direction générale avec 22%. C'est bien de prôner l'open space et le flex quand on ne le subit pas et qu'on dispose souvent d'un deuxième bureau individuel situé à Wagram!

## Les principales revendications de la CGT, d'ailleurs largement partagées par les autres OS :

- Dédensification des postes de travail
- Des postes fixes garantis pour les salariés ne pratiquant pas le télétravail ou RQTH
- Prise en compte des spécificités métiers et donc l'introduction de cloisonnements /portes vitrées supplémentaires (et donc moins de cabines et autres bulles inconfortables et chères)
- Des zones de convivialité plus étendues (tisaneries)
- Plus de salles de réunion
- Une accélération pour les implantations en Province type Nantes, Origine arrivant immédiatement à saturation
- Un système de réservation des postes pour organiser le flex
- Une coordination des différents services pour le jour imposé de présence sur site
- Une extension du télétravail avec un 3ème jour optionnel

## LIBRE **EXPRESSION** ——#43



### La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### Turnover: ça continue encore et encore

A force de piloter les ressources humaines sur le seul critère de maîtrise de la masse salariale, on arrive maintenant à des absurdités qui ne vont pas améliorer les résultats de l'entreprise :

- Face à des tensions sur le marché (techniciens, développeurs, financement de projet,...), de nouveaux arrivants gagnent couramment +10 à 15% à compétence égale ou le même salaire à compétence et expérience très inférieure de celles des salariés en place
- Les salariés en place se voient refuser le moindre réajustement et
- de guerre lasse, malgré leur expérience et leur attachement à l'entreprise, ils se voient couramment proposer +20 à + 30 % dans les tours d'en face (Total, Engie) ou ailleurs et la fuite de compétence s'intensifie.

Lorsque qu'une antenne de maintenance perd 7 salariés sur 8 en moins d'un an, la direction a pour seule réponse que le management en place maitrise le sujet et que le responsable des départs est un salarié élu CGT, lui aussi démissionnaire à notre grand regret! Ce n'est pas avec du vinaigre qu'on attire les mouches et il faudra que sur notre métier en croissance extrêmement dynamique la direction adopte une politique salariale nettement plus ambitieuse!

Rendez-vous aux NAO pour voir si la direction prend enfin conscience de la perte de talents actuelle et de l'impact négatif sur les résultats de l'entreprise!

### LE SAVIEZ-VOUS ?

## Pose de demi-journée de RTT pour des cadres au forfait jours

Un certain nombre de salariés nous ont reporté devoir poser des congés, sur demande impérative de leur hiérarchie, lorsqu'ils avaient par exemple un rendez-vous médical. C'est tout à fait contraire à l'autonomie dont dispose un salarié au forfait-jours pour réaliser son travail. Est-ce que l'employeurs vous paie des heures supplémentaires lorsque vous dépassez les horaires journaliers ou heddomadaires ? Si vous ne disposez pas de l'autonomie d'organisation attachée au statut de cadre autonome, il y a un problème

### **Connaissez vos droits**

Le droit du Travail, la convention collective Syntec, les accords d'entreprises négociés par vos représentants vous donnent des droits et encadrent certaines pratiques.

Consultez les accords d'entreprise sur intranet (Temps de travail, CET, télétravail, QVT, etc) <u>Relations</u> sociales, accords d'entreprise (sharepoint.com) et rapprochez vous de vos représentants de proximité et élus CGTpour connaître vos droits si vous avez des doutes

### Assistance juridique SOLUCIA

**Tous les salariés disposent d'une assistance juridique** via un contrat mis en place par le CSE en 2015. Vous trouverez tous **les premiers détails en PJ** et le CSE lancera bientôt une campagne de communication à ce sujet.



C'est VOUS qui fixez le cap!

6 Octobre 2023

### ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

### **VOS CONTACTS SYNDICAUX**



Laurent SMAGGHE Rennes



Manuella **BOUBOUNE** La Défense



Michel FOLLY-CASTAY Colombiers

Fanny **PRIMET** 

Toulouse

Philippe CHARO

La Défense



Philippe **CHARO** La Défense

### **VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES**











Margaux FAUCHEUX La Défense



Cécilia BERTOSIO







Antoine JUSTON Montpellier



Nicolas **LEGAY** 





Christophe OLIVARES Villeveyrac

Laurent SMAGGHE

Rennes



Kevin DAS NEVES DOMINGUES

Cormelles



Farida JACQUELIN Strasbourg



Nicolas **DELANNOY** 





Antoine LUCAS

Colombiers



Michel FOLLY-CASTAY

Colombiers



Candy HIS La Défense



Mikael LUCOTTE Colombiers

si vous souhaitez vous désinscrire de la liste de diffusion de nos newsletters, merci Nota Bene: d'adresser un mail à <u>laurent.smagghe@edf-re.fr</u>