



SOMMAIRE

EDITODOSSIER SALAIRES1. Résultat sondage – benchmark 20222. Premières analyses évolution salaires 2014-20233. Vérification des minima SyntecPRIX ORANGE / PRIX CITRONBREVESFlou artistique pour la nationalisationEgalité femmes-hommes : lutte contre le sexisme**HEY RENEWABLERS : TOGETHER FOR HIGHER WAGES*!*****ENSEMBLE POUR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES!***(Pour info, slogan de campagne choisi par les fédérations syndicales européennes)***Résultats semestriels 2022 d'EDF Renouvelables**

EDF Renouvelables a présenté, ce mardi 27 septembre, des résultats semestriels en progression malgré un début d'année marqué par la crise géopolitique mondiale et une pénurie de matières premières. Par rapport à 2021, l'EBITDA d'EDF Renouvelables progresse de 62 %. Avec 84 GW de projets renouvelables en prospection et en développement, soit une hausse de 11 % en six mois, EDF Renouvelables confirme sa dynamique de développement en France et à l'international, et les ambitions du Groupe d'atteindre 60 GW nets installés dans le monde en 2030.

Vous avez bien lu ! C'est un extrait du journal interne EDF Hebdo du 30 Septembre n° 501 que vous avez normalement tous reçu via Corporate Communication, à tout hasard pour les sceptiques en PJ.

A mi-année, l'EBITDA d'EDF Renouvelables progresse de + 62% par rapport à 2021 et le pipeline de projets progresse de + 11 %. Quid des salaires ?

On s'attendrait logiquement à ce que les salariés bénéficient de ces brillants résultats d'une manière significative et améliorent leur pouvoir d'achat grâce à ces excellents résultats d'EDF Renouvelables.

C'est tout le contraire, **les salaires de base n'évoluent pas à hauteur de l'inflation**, la direction tergiverse sur les mesures de rattrapage salarial 2022, **la valeur du ticket restaurant n'a pas bougé** depuis pratiquement dix ans (**pour ceux qui en reçoivent** car les salariés de la Défense n'en voient toujours pas la couleur en télétravail), les départs augmentent en raison pour partie de **l'insuffisance de dynamisme salarial comparé à la période 2014-2020**, le mode de répartition de **la prime Macron dite PPV est injuste** et n'a pas été concerté avec les OS sans parler de son montant insuffisant, **l'intéressement décroît en euros constants**, il n'y a eu **aucune aide ciblée pour les salariés** effectuant leur trajet domicile-travail en voiture et hormis le plancher de 600 euros pour la PPV, qui reste une prime ponctuelle, **la politique de revalorisation des bas salaires reste très insuffisante...**

Vous retrouverez dans notre dossier mensuel **les résultats du sondage sur les mesures salariales de juillet dernier** (avant annonce PPV il est vrai) qui montrent le soutien des salariés aux actions collectives proposées par la CGT, des **éléments chiffrés sur les évolutions salariales depuis 2014** vous permettant de porter un jugement plus avisé sur le sujet. **L'ouverture des NAO salariales 2023 a été avancée à Novembre** et nous vous tiendrons informés des revendications détaillées de la CGT et du déroulement des négociations en temps utiles.

Enfin nous remettrons en route dès Novembre **un cycle de rencontres pour nous donner l'occasion d'échanger ensemble sur nos actions syndicales, de vous informer et de vous consulter** afin que vous puissiez continuer à « fixer le cap » !

Bonne lecture !**Ensemble pour une juste rémunération des salariés de l'UES !****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 SALAIRES

RESULTATS SONDAGE DE JUILLET

Tout d'abord nous tenons à **remercier les 254 répondants au sondage de juillet** concernant les augmentations salariales et le pouvoir d'achat. Nous vous joignons, avec retard, les résultats complets du sondage en pdf mais quelques résultats sont dignes d'être soulignés :

- ✓ **63% des répondants se sentent affectés significativement ou terriblement** par une perte de pouvoir d'achat (près de 12% sont en difficulté financière)
- ✓ **95% considèrent que la direction n'a pas pris la mesure de la situation** ni adopté des mesures salariales adaptées (les autres 5% ne se prononcent pas)
- ✓ **2 répondants sur 3 sont prêts à soutenir des actions collectives de la CGT**, pétitions, grèves.... , de préférence en intersyndicale

BENCHMARK AVANCEES SALARIALES 2022

Tout comme chez nous, les niveaux d'inflation observé en 2022 ont entraîné dans de nombreuses entreprises des renégociations salariales pour 2022, des mouvements sociaux ou encore des décisions unilatérales comme chez EDF renouvelables.

Constat 1 : certaines directions ont anticipé au lieu d'attendre les conflits.

C'est par exemple le cas de Bouygues qui a ajusté les salaires en Mars puis en Septembre au fur à mesure de l'évolution de l'inflation. De nombreuses entreprises n'ont pas attendu l'été pour faire des gestes salariaux et rouvrir des négociations. Il est dommage qu'il faille le plus souvent mettre la pression pour cette mesure de bon sens, que nous demandons au niveau de l'UES depuis le printemps

Constat n°2 : des groupes pourtant en difficulté ont accordé à l'ensemble des salariés des augmentations significatives

Dans le cas d'Air France, une hausse de 5% (avec un plancher de 130 euros/mois) + prime de 1000 euros. Chez EDF SA, malgré une situation financière et des résultats catastrophiques, les négociations menées au niveau de la branche IEG ont permis des augmentations générales (accord de branche signé par la CGT avec un minimum de 1040 euros d'augmentation du salaire de base annuel). Cette avancée n'empêche toutefois pas des revendications supplémentaires au niveau de l'entreprise.

Constat n°3: les mobilisations paient.

Qui ose imaginer que l'ensemble des salariés de TotalEnergies allaient bénéficier de mesures significatives représentant plus de 15 % du salaire (hausse de 7% dont 5% de collectif, prime d'un mois de salaire soit de l'ordre de 8%) si les salariés ne s'étaient pas mobilisés à l'appel de la CGT ? Il faut ici rappeler, pour ceux qui l'oublie un peu vite, que les salariés en grève ne sont pas rémunérés (et chez Total Energies cela fait près d'un mois que la grève dure) alors que l'ensemble des salariés bénéficient des avancées salariales qu'ils obtiennent pour le collectif.

Constat n°4 : un certain nombre d'entreprises pourtant en très bonne santé financière n'ont pas réouvert de négociations salariales 2022,

... au risque de favoriser les tensions et/ou la « démission silencieuse » dite quiet quitting. C'est malheureusement un peu le cas de la nôtre même si un geste a été fait avec la PPV et même si une assurance verbale de rattrapage 2022 lors des NAO 2023 a été donnée par la direction.

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

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



PREMIERES ANALYSES SALAIRES EN VUE DES NAO 2023

Les NAO salariales 2023 vont s'ouvrir en Novembre prochain mais nous souhaitons partager d'ores et déjà quelques éléments de réflexion préliminaires à ces négociations afin de vous sensibiliser au sujet et pouvoir échanger avec vous sur vos attentes. **Les revendications précises de la CGT seront ajustées en fonction des données apportées par la direction**, du déroulement des négociations, des différents paramètres (salaire de base mais aussi part variable, avantages périphériques et primes, conditions de travail type télétravail, accent sur les bas salaires et augmentations générales à hauteur de l'inflation)



Tableau présenté par la direction à l'occasion de la PPV

Nous ne contestons aucunement les chiffres du tableau présenté par la direction tout en signalant que **ces chiffres moyens ne représentent pas la situation vécue par certains salariés** dont le reste à vivre est faible, qui empruntent leur véhicule personnel pour leurs trajets domicile-travail, qui se chauffent au gaz ou encore qui ont un salaire très bas et subissent de plein fouet la hausse des coûts de l'alimentation.

	Enveloppe négociée pour l'année considérée	Inflation prévisionnelle pour l'année considérée ***	Gain pouvoir d'achat/productivité	Inflation Réelle pour l'année considérée ***	Gain pouvoir d'achat/productivité	Gain pouvoir d'achat cumulé
2017	2,00% * (hors promotions)	1,00%	+1,00%	1,03%	+0,97%	+0,97%
2018	2,00% * (hors promotions)	1,30%	+0,70%	1,85%	+0,15%	+1,12%
2019	2,70% (hors promotions)	1,50%	+1,20%	1,11%	+1,59%	+2,71%
2020	2,50% (hors promotions)	1,20%	+1,30%	0,48%	+2,02%	+4,73%
2021	2,00% (hors promotions)	0,60%	+1,40%	1,64%	+0,36%	+5,09%
2022	2,80% (hors promotions)	1,70%	+1,10%	5,60% **	-2,80% **	+2,29% **

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

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



Analyse CGT sur la politique salariale depuis 2014

Pour la CGT, les mêmes chiffres doivent être analysés bien différemment de la direction. Elle constate que lors de la période 2014-2020, la politique salariale était dynamique avec une enveloppe moyenne nette d'inflation de 1,71%. (cf [libre-expression-nc2b033.pdf \(wordpress.com\)](https://www.libre-expression-nc2b033.pdf))

Ce dynamisme permettait à la fois de motiver et retenir les salariés présents dans l'entreprise et d'en attirer de nouveau. Force est de constater que ce dynamisme salarial a disparu depuis 2021.

Année	Enveloppe augmentation (hors promotions)	Inflation moyenne annuelle	Enveloppe nette d'inflation
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%	1,60%	0,40%
2022	2,80%	*5,60%	-2,80%
2023	?	*5,00%	?

Gain pouvoir d'achat 2014-2020 : **1,71%/an**

Déficit 2021 : 1,31% p/r 1,71%

Déficit 2022: 4,51% p/r 1,71%

*: hypothèses d'inflation annuelle moyenne 2022 et 2023



La CGT attire néanmoins votre attention sur les dangers de ne raisonner qu'en termes de pourcentage au risque d'aggraver les inégalités de salaires. La répartition de l'enveloppe d'augmentation doit comporter des parties fixes par an et par salarié afin de privilégier les bas salaires les plus touchés par la perte de pouvoir d'achat actuelle. Par ailleurs, il est indispensable de donner des augmentations collectives générales afin de compenser l'inflation. Seule l'enveloppe d'augmentation nette d'inflation devrait faire l'objet d'une partie individuelle.

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

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



Exemple d'analyse sur un cas concret

Cet exemple ne préjuge pas des revendications de la CGT qui seront ajustées en fonction des données fournies par la direction et du déroulement des négociations. Cet exemple donne simplement une méthodologie avec un calcul sur 4 ans, 2020 étant l'année de référence, ainsi qu'un ordre de grandeur pour un salarié type avec un bonus à 12%. Cette méthode peut être adaptée à toutes les catégories de salariés quel que soit leur structure de rémunération.

Le premier tableau évalue une **trajectoire théorique de rémunération** identique à la trajectoire moyenne des salariés d'EDF Renouvelables entre 2014 et 2020.

Evolution théorique de salaire et bonus entre 2020 et 2023 sur la base d'une enveloppe nette d'inflation de 1,71% / an (idem 2014-2020)

Année	Enveloppe théorique (inflation + 1,71%)	Salaire de base	Bonus	PPV	Rémunération totale
2020		100,00	12,00		112,00
2021	3,31%	103,31	12,40		115,71
2022	7,31%	110,86	13,30		124,17
2023	6,71%	118,30	14,20		132,50
Total					484,37

Le deuxième tableau permet **d'évaluer l'augmentation 2023 nécessaire pour retrouver le niveau théorique de salaire et de bonus en prenant en compte le réel 2021 et 2022 y compris la PPV de 1,5%**.

Pour ajuster la somme sur quatre ans (rattrapage 2021 et 2022), il est nécessaire dans cet exemple **soit d'ajouter une prime ponctuelle type PPV sur 2023** (PPV de 5,6% = 6,62/118,30) **soit d'appliquer la hausse de salaire 2023 rétroactivement sur 2022** (dans ce cas approximativement au 1^e Août 2022)

Evolution nécessaire rémunération 2023 pour :

- Retrouver le niveau théorique de salaire et de bonus sur 2023
- Rattraper les non perçus en 2021 et 2022

Année	Enveloppe réelle 2021-2022	Salaire de base	Bonus	PPV	Rémunération totale
2020		100,00	12,00		112,00
2021	2,00%	102,00	12,24		114,24
2022	2,80%	104,86	12,58	1,57	119,01
2023	12,82%	118,30	14,20	6,62	139,12
Total					484,37

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

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



Salaires minimaux Syntec

Un avenant de revalorisation de la grille de salaires Syntec, convention collective qui s'applique à l'UES, a été signé en 2022 (en pièce jointe).

Vérifiez que votre salaire hiérarchique mensuel brut est bien au-dessus de ces minima de branche : ce devrait normalement être le cas 😊. Sinon, faites- le nous savoir.

BASE FIXE + (VALEUR DU POINT ETAM × COEFFICIENT DE LA POSITION)

GRILLE « ETAM »				
POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	BASE FIXE	SALAIRES MINIMAUX
1.1	230	3,441 €	843,50 €	1 635 €
1.2	240	3,331 €	843,50 €	1 643 €
1.3	250	3,262 €	843,50 €	1 659 €
2.1	275	3,183 €	850,50 €	1 726 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

COEFFICIENT DE LA POSITION × VALEUR DU POINT

GRILLE « INGÉNIEURS ET CADRES »			
POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRES MINIMAUX
1.1	95	21,400 €	2033 €
1.2	100	21,400 €	2140 €
<u>2.1</u>	105	21,342 €	2241 €
2.1	115	21,339 €	2454 €
2.2	130	21,338 €	2774 €
2.3	150	21,340 €	3201 €
3.1	170	21,041 €	3577 €
3.2	210	21,042 €	4419 €
3.3	270	21,044 €	5681 €

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 !

20 Octobre 2022

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



SANTE SECURITE : WEBINAIRE RPS

Parmi les animations liées à la semaine santé sécurité, nous avons particulièrement apprécié le webinaire sur les RPS qui était d'une grande qualité avec **une intervenante particulièrement claire et structurée**.

NAO ACCORD DE FORMATION

L'équipe CGT de négociation a apprécié le travail fourni sur le sujet de la formation par les équipes RH, **le dialogue constructif** qui s'est établi, la **mise en place d'une ingénierie pédagogique** en lien avec les parcours et les projets professionnels.

Les Prix CITRON



WANTED : CSSCT (Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail)

Comme si les ordonnances Macron ne suffisaient pas, **la direction a proposé de réduire le nombre de Commissions, actuellement au nombre de 3**. Alors même que des obligations basiques d'information du CSE ne sont pas toujours remplies, que la santé sécurité est affichée comme la priorité n° 1, **la CGT s'oppose à cette nouvelle dilution des prérogatives des représentants du personnel en matière de santé sécurité** et propose au contraire de garder **un format efficace et proche du terrain et de créer une nouvelle CSSCT spécialisée Offshore, la quatrième**, pour contribuer à la politique de prévention que les salariés méritent.



TICKETS RESTAURANT : « ON Y TRAVAILLE » (SIC)

Cela fait plus de deux ans que la CGT et les autres syndicats réclament **des tickets restaurant (ou à défaut une compensation financière) pour les salariés de La Défense quand ils sont en télétravail choisi ou contraint (COVID)**. Alors que la direction met en avant des difficultés juridiques et des surcoûts de restauration collective et **prétend inlassablement travailler sur le sujet**, la CGT découvre bien au contraire dans les bilans sociaux que le poste restauration rapporté au nombre de salariés a significativement baissé entre 2018 et 2021. **Bref, en première approche, l'entreprise fait des économies sur le sujet sur le dos des salariés. Pour info, le plafond défiscalisé va être porté à 13 euros dans le cadre de la loi de Finances.**



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL COLOMBIERS

Le directeur environnement de travail semble parfois prendre un malin plaisir à **fournir des informations biaisées voire totalement erronées aux CSSCT**. Récemment, c'est un **panneau de sens interdit inexistant** qu'il soutient mordicus être mis en place sur la rampe du site au mépris des évidences. Ce sont aussi des **services gratuits de recharge électrique qu'il promet aux salariés** sans jamais en préciser le mode d'emploi, **des lumières allumées par grand soleil voire la nuit ou encore des fenêtres mal isolées : bonjour la sobriété**. C'est encore un **aménagement nécessaire pour éviter aux techniciens solaires des manutentions lourdes** qu'il bloque alors que les techniciens s'exposent à des TMS... La liste longue des approximations finit par irriter inutilement.



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

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



BRÈVES

FLOU ARTISTIQUE SUR LA NATIONALISATION D'EDF

La note d'information relative au projet d'OPA de l'Etat sur EDF (Nationalisation) est en ligne sur le site EDF [Note d'information projet de nationalisation groupe EDF](#)

Dans le cadre des informations financières de valorisation contenues dans ce document de 66 pages, la CGT relève en particulier **des hypothèses ambitieuses de croissance de l'EBITDA (+8%/an) et des dividendes des participations d'EDF Renouvelables (+20%/an)**

L'audition du représentant de l'Etat (APE agence de participations de l'Etat) par les élus du Comité de Groupe France n'a par contre permis **aucune clarification sur le stratégie, l'organisation et le financement du groupe EDF post nationalisation**. Celui-ci a en effet renvoyé sur la nouvelle direction le soin d'apporter des réponses aux nombreuses questions posées. Bref, l'avenir est toujours aussi incertain pour le groupe EDF.

Extrait de la note d'information relative au projet d'OPA de l'Etat sur EDF (nationalisation) : p44/66



EDF Renouvelables

- Scénario A Ajusté et Extrapolations de la Société sur la période 2022-2032 selon les hypothèses suivantes :
 - Une croissance annuelle moyenne de l'EBITDA (post-IFRS 16) de 8% sur la période 2022-2032 ;
 - Des projections d'investissement représentant en moyenne (146%) de l'EBITDA annuel (post-IFRS 16) sur la période 2022-2032 ;
 - Une variation de besoin en fonds de roulement de (28) millions d'euros par an en moyenne sur la période ;
 - Un taux d'imposition normatif français de 25,83% ;
 - Une croissance annuelle moyenne des dividendes provenant des participations détenues par EDF Renouvelables (entreprises associées) de 20% sur la période 2022-2032.

EGALITE FEMMES-HOMMES : LUTTE CONTRE LE SEXISME

Malgré la prise de conscience récente, force est de constater que **les stéréotypes de sexe perdurent en milieu professionnel** et EDF renouvelables ne fait malheureusement pas exception. Régulièrement nous apprenons par des salariées qu'elles se sentent avoir été elles-mêmes victimes de sexisme ou ont assisté à des comportements qu'elles jugent sexistes sans avoir le réflexe d'en parler quand ces faits souvent anciens se sont produits.



Nous vous invitons à :

* Consulter le site du gouvernement qui permet de mieux identifier et qualifier ces agissements sexistes : [Site Ministère égalité femmes hommes](#)

* Vous adresser à votre manager (si il n'est pas l'auteur de ces agissements), aux RH, à la référente du CSE ou encore aux élus du personnel, en particulier CGT, qui pourraient vous aider à faire stopper ces agissements.

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