



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER NAO 2024

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

CGT 1ère OS du Renouvelable

Nouveaux droits

Rappel concours dessins

EDITO : L'HORIZON S'ÉCLAIRCIT POUR EDF et EDF RENOUVELABLES

Le PDG d'EDF Luc Rémond est enfin arrivé à obtenir **un accord de principe avec le gouvernement pour donner un cadre réglementaire et tarifaire plus équitable et stable**. Du point de vue de l'ensemble des Organisations Syndicales, y compris de la CGT, il a mouillé le maillot et défendu les intérêts de l'entreprise pour que le Groupe puisse avoir les capacités financières nécessaires et **faire face à un plan d'investissement de 25 Milliards d'euros annuels sans devoir procéder à des plans drastiques de cessions d'actifs**. Autre bonne nouvelle, EDF a pu enfin bénéficier sur 2023 des prix élevés du marché et a dégagé des résultats très positifs sur le premier semestre 2023. Sur le papier, **l'horizon semble donc se dégager pour qu'EDF Renouvelables dispose des moyens nécessaires** et puisse mettre en œuvre un plan moyen terme ambitieux avec l'appui de son actionnaire. Cela reste néanmoins à confirmer.

Un remaniement semble d'ores et déjà s'opérer au niveau de notre direction avec la nomination d'un nouveau directeur International et d'une nouvelle DRH. **Il ne serait pas étonnant que le nouveau PDG d'EDF qui a désormais plus de visibilité pour sa feuille de route procède à d'autres changements**. Au niveau du dialogue social, la CGT forme le vœu que notre nouvelle DRH comprenne rapidement que l'enjeu principal est **la rétention des compétences sur le marché très dynamique des EnR**, qu'elle mette en œuvre en particulier **une politique salariale dynamique** et améliore **les possibilités d'évolution professionnelle** afin de **stopper l'hémorragie que nous continuons à vivre avec le départ de salariés de tous métiers** : techniciens, chefs de projet développement, financement de projet, juridique-assurances, etc...

Au niveau social, **le calendrier 2024 va être particulièrement chargé avec en particulier les NAO salaires 2024 actuellement en cours** ou encore la renégociation de **l'accord télétravail** prévue au 1^{er} trimestre. Sur la négociation salariale en cours, **vous trouverez les revendications de la CGT et des autres organisations syndicales dans le dossier NAO**. Une séance censée être conclusive est prévue pour le 7 Décembre. Par ailleurs, dommage que la direction n'ait pas souhaité entamer la discussion sur **l'expérimentation de la semaine de quatre jours**. Nous reviendrons à la charge...Plus préoccupant encore : **la direction maintient son souhait de négocier un accord sur le temps de travail et la rémunération des techniciens O&M**, sujet qui est actuellement « suspendu » et qui n'a pas suscité dans sa première version l'enthousiasme des techniciens O&M et de la CGT, c'est le moins que l'on puisse dire. Il faudra trouver **un accord équilibré et des contreparties si la direction s'entête à traiter ce sujet beaucoup moins prioritaire à nos yeux que la rétention des compétences et la revalorisation salariale**.

Bonne lecture et pour ceux qui auraient zappé à vos crayons! (voir LE 44)
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 CALENDRIER SOCIAL ET NAO SALAIRES

Comme chaque année, les Organisations Syndicales se réunissent avec la direction et proposent des thèmes de négociations en sus des négociations obligatoires comme les salaires ou des accords collectifs venant à terme comme le télétravail.

A noter que **l'accord sur l'égalité professionnelle fait partie du calendrier 2023** et que sa renégociation commencera en Décembre 2023.

La CGT avait proposé d'entamer des négociations sur les thèmes suivants non obligatoires en 2024 ou non proposés initialement par la direction :

Propositions CGT	Position direction
Expérimentation semaine de 4 jours	Refusé
Bonus Techniciens	inclus dans négociation temps de travail O&M
GPEC	A échéance de l'accord
Aménagement 2è partie / fin de carrière senior	Refusé
Réserve (civile, militaire, pompiers...)	Accepté
Retraite complémentaire	Accepté
Couverture santé	Refusé
Mobilité durable	Accepté

Suite aux propositions des OS et aux échanges, **le calendrier provisoire des négociations 2024 actuellement proposé par la direction est le suivant :**

Thématiques	Ouverture des négociations	Nombre indicatif de séances
Salaires	Novembre/décembre 2023	3
Cycle 14/14 offshore (à confirmer)	Janvier 2024	2
Primes de chantier	Février 2024	2
Modalités de négociation collective (accord de méthode)	Février/mars 2024	3
Télétravail	Mars 2024	3/4
Valeurs de l'intéressement pour 2024	Avril 2024	2
Temps de travail OMEGA	S1 2024	2/3
Salariés réservistes	Septembre 2024	2
Mobilité durable	Septembre 2024	2
Compte Epargne Temps	Octobre/novembre 2024	2
Retraite complémentaire	Octobre/novembre 2024	2/3

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

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



La NAO SALAIRES

Déroulement de la négociation

La direction a prévu 3 séances de négociation les 17 et 30 Novembre et le 7 Décembre qui est censée être une réunion conclusive. Les 3 réunions de négociation sont schématiquement organisées de la manière suivante :

1^{ère} réunion : Présentation d'un dossier d'information par la direction comportant la politique salariale, les données chiffrées de salaires et de leur évolution passées, des données macroéconomique d'inflation prévisionnelle, des benchmarks d'évolution prévisionnelle d'enveloppe d'augmentations de salaire passées et prévisionnelles. Echanges avec les OS sur les hypothèses et paramètres de la négociation et sur les attentes générales. A ce stade aucune demande précise des OS n'est demandée, la direction ne dévoile pas sa proposition initiale.

NB : Une hypothèse d'inflation prévisionnelle moyenne de 2,6% est retenue pour 2024



2^{ème} réunion : les OS ont préalablement envoyé leurs demandes chiffrées sur l'enveloppe d'augmentation de salaire et sa répartition ainsi que des demandes chiffrées ou non sur des éléments complémentaires : primes, tickets restaurant, pass Navigo, etc...

Lors de la réunion ces éléments ont été exposés par les différentes OS avec leur argumentation. En fin de réunion la direction a formulé une première proposition, insuffisante et incomplète pour l'ensemble des OS.



NAO Salaires 2024

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

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



A ce stade de la négociation, pour ne pas la perturber, nous ne vous communiquons que les demandes exprimées par les différentes OS et laissons place à la négociation pour la séance du 7 Décembre et peut-être les suivantes. Notons cependant déjà un regret sur le périmètre de ces négociations : la direction limite l'échange aux salaires de base et éléments périphériques de rémunération mais est très chiche en discussion sur les bonus et exclut totalement le mécanisme d'intéressement long terme dit ILT qui reste opaque malgré l'importance du budget qui lui est consacré (connu avec retard grâce aux expertises externes menées par le CSE)

Les demandes des OS

La CGT aurait souhaité une plateforme commune de revendication salariale ou a minima un échange préalable intersyndical avant la 2^{ème} réunion de négociation. Cette attitude unitaire aurait selon nous été plus efficace en termes de négociation et aurait garanti a minima une cohérence favorable aux salariés. Les deux autres OS en ont jugé autrement, c'est leur droit, et ont refusé cette proposition. Elles ont préféré partir chacune indépendamment sans partager leurs propositions ce qui explique certainement la dispersion des propositions des OS suivant le tableau résumé établi par la direction et remis le 30 Novembre

Expression des Organisations Syndicales

CFDT	CGT	CFE-CGC
<p>MESURES INDIVIDUELLES (6,6%) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enveloppe augmentation individuelle de 6,5% • Augmentation des bas salaires sans limite d'âge de 1,5 % de plus sur l'enveloppe de la campagne annuelle. <p>MESURE COLLECTIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclure la population des techniciens dans le dispositif de bonus individuel de 4 % pour qu'il y ait une équité entre tous les ETAM de l'entreprise en sus de leurs primes sur les dispo des parcs. • Inclure dans la campagne les salariés qui ont fait une mobilité intra EDF Renouvelables dans les 6 derniers mois 2023 afin de valoriser leur travail dans leur ancienne Direction. • Reconduction pour 2024 la prise en charge du forfait transport en commun à 75% et mise en place d'un dispositif similaire hors Paris. • Augmentation la valeur du ticket restaurant de 9,87€ à 11,52€. • Revalorisation de la prime Télétravail. 	<p>MESURES INDIVIDUELLES (5,4%) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation générale de 150 € par mois (sur 13 mois) • Enveloppe augmentation individuelle de 2% <p>MESURE COLLECTIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une prime d'ancienneté (% à déterminer) pour reconnaissance des salariés et valoriser la fidélité : <ul style="list-style-type: none"> -entre 3 et 5 ans d'ancienneté -entre 6 et 9 ans d'ancienneté -bonus de 0,5% par an au-delà de 10 ans • Revalorisation de l'indemnité télétravail : augmentation de 100€ à 150€ + prime d'équipements télétravail de 250€ • Indemnité de transport pour les personnes obligées de prendre leur véhicule égale à celle mise en œuvre pour les personnes bénéficiant des forfaits transport en commun • Reconduction pour 2024 la prise en charge du forfait transport en commun à 75%. • Augmentation la valeur du ticket restaurant de 9,87€ à 11,52€. • Mise en place d'une participation dérogatoire. • Reconduction d'une PPV pour début 2024. • Revoir la prime « Vélo-taf » avec une aide à l'achat en compléments. 	<p>MESURES INDIVIDUELLES (3,2%) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enveloppe augmentation individuelle de 3% • Augmentation plancher : 1,5% • Enveloppe déblocable de 2% pour certaines équipes (métiers en tension, différence salaire nouveaux embauchés vs salariés déjà en place). Demande du manager avec validation membre CODIR et RH. Dans ces cas, tous les membres de l'équipe bénéficient en plus de 2% d'augmentation. <p>MESURE COLLECTIVES (2,4%) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation la valeur du ticket restaurant de 9,87€ à 11,52€. • Augmentation de l'abondement sur PERCO (800€ à 1000€) et PEG (1200€ à 1400€). • Nouvelle compensation du Télétravail : 2,5€/jour de télétravail (105€ pour 42 jours mais jusqu'à 220€ pour 88 jours de TT). • Augmentation de l'entretien de vélo à 130€. Possibilité de renouveler les équipements de sécurité tous les 3 ans si besoin (100€ tous les 3 ans). • Reconduction pour 2024 la prise en charge du forfait transport en commun à 75%. • Augmentation de la prime de vacances (10% -> 15% de l'indemnité de congés payés).

Comparaison des demandes sur l'enveloppe salariale hors périphériques

CFDT	CGT	CFE-CGC
6,5 % augm. Individuelles +1,5% pour les bas salaires	150 €/mois augm. générale + 2% en augm. Individuelles (soit de 8,5 % à 3,95% dégressif suivant tableau joint ci-après)	3,2% augm. individuelles Avec 1,5 % plancher Enveloppe ciblée 2%
Calcul pondéré direction 6,6%	Calcul pondéré direction 5,4%	Calcul pondéré direction 3,2%

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

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



Les demandes CGT

Salaire de base

Pour la CGT, l'augmentation des salaires de base est à privilégier car au contraire des primes et des bonus, le salaire de base est pérenne. C'est le principal voire le seul élément de rémunération pris en compte par les organismes prêteurs pour un prêt immobilier par exemple. La CGT axe donc ses revendications prioritairement sur cet élément de rémunération.

La CGT est la seule organisation à demander une augmentation générale, qui plus est formulée en euros/mois et non en pourcentage.

La demande d'évolution des salaires de base de la CGT élimine les effets de seuils et permet d'assurer une augmentation générale de 1950 euros annuels à tous les salariés..

Tableau de simulation (rappel hypothèse d'inflation 2,6%)

150 euros/mois d'augmentation générale + 2% d'augmentation individuelle

Salaire base 2023 en euros	30 000	40 000	50 000	60 000	70 000	80 000	90 000	100 000
Augmentation générale (150 euros/mois *13)	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950
Augmentation individuelle 2%	600	800	1 000	1 200	1 400	1 600	1 800	2 000
Salaire base 2024	32 550	42 750	52 950	63 150	73 350	83 550	93 750	103 950
Augmentation en %	8,50%	6,88%	5,90%	5,25%	4,79%	4,44%	4,17%	3,95%

L'augmentation du salaire de base s'établit à 8,5% pour les plus bas salaires et reste largement supérieure à l'inflation y compris pour un salaire de 100 000 euros par exemple. En outre pour les hauts salaires, le mécanisme indûment opaque d'ILT est largement utilisé par la direction...

Autres éléments de rémunération / indemnités demandés par la CGT

- ✓ **Prime d'ancienneté** afin de retenir les compétences, croissante avec l'ancienneté
- ✓ **Indemnité transport adaptée** pour tous les salariés qu'ils soient en zone urbaine, semi-urbaine ou rurale, qu'ils bénéficient ou non de transports en commun adaptés
 - Participation NAVIGO à 75% pour les franciliens desservis
 - Participation aux PASS transport en commun équivalents en Province
 - Indemnité carburant pour les salariés en zone rurale ou non desservis (agence, antenne, etc...)
- ✓ **Passage du Ticket restaurant de 9,67 euros à 11,52 euros**
- ✓ **Une prime PPV** en début d'année 2024 à l'instar de 2023
- ✓ **3 autres éléments qui seront traités ou non dans le cadre de négociations spécifiques** (hors NAO salaires suivant indication de la direction en ouverture des NAO 2024)
 - Augmentation **prime de télétravail + prime d'équipements**
 - **Participation dérogatoire /assiette d'intéressement**
 - **Bonus Technicien ETAM de 4%** (demande récurrente CGT inclus dans la négo O&M)

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 !

4 Décembre 2023

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



VISIBILITE RETROUVEE POUR EDF RE

Cela a pris plus de temps que prévu et les discussions étaient au bord de la rupture **mais le Président d'EDF Luc Rémont a négocié un accord de principe sur la tarification de l'électricité à un niveau raisonnable** qui devrait permettre à EDF mais aussi ses filiales de disposer des capacités d'investissement nécessaires à leur développement. **La perspective d'une cession totale ou partielle d'EDF Renouvelables s'éloigne a priori**. Un plan à moyen terme que nous espérons ambitieux devrait maintenant pouvoir être validé dans les semaines qui viennent après près d'un an de flou et d'attentisme. Nous vous tiendrons informés de la suite.

Les Prix CITRON



UN ALIBI TOUT TROUVE : LA FAUTE A LA CGT !

La direction n'a **pas besoin de la CGT pour connaître une fuite de compétences et des départs massifs** (7 techniciens sur 8 en Hauts de France, démissions en dev, juridique-assurances, RH, Industrie, financement de Projets, etc). La direction n'a **pas besoin de la CGT pour être en retard sur les projets immobiliers Prism à Montpellier ou celui de Nantes**, serpent de mer qui traîne depuis plus d'un an. La direction n'a **pas besoin de la CGT pour ne pas remettre une analyse de risques lors d'une consultation démarrée il y a 8 mois** sur Together ou pour établir un planning irréaliste de déménagement. **Si elle perd au tribunal (jugement attendu en fin de semaine) sans doute expliquera-t-elle une nouvelle fois que c'est la faute de la CGT** si elle est en retard sur Together (elle a utilisé cette excuse lors du départ de techniciens). C'est un peu comme un chauffard qui roule à 180 km/h, cause un accident grave et incrimine le radar qui avait mesuré sa vitesse !



VEHICULES, FRAIS DE DEPLACEMENTS ET CONDITIONS DE MOBILITE A GEOMETRIE VARIABLE

De nombreux salariés nous remontent **des incohérences sur les sujets de prise en charge de déplacements, d'affectation de véhicules ou encore d'accompagnement de la mobilité**. Des salariés occupant des postes similaires ne bénéficient pas de mêmes règles de prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement...). C'est particulièrement le cas quand ils sont basés en Province et ont des réunions régulières à Paris pour lesquels **il apparaît que les règles sont définies au cas par cas, direction par direction sans critères clairement établis**. Des salariés occupant le même poste de chef de projet développement se voient attribuer des véhicules de catégories différentes sans explications. Enfin, l'accompagnement à la mobilité (frais de déménagement, aide recherche logement, etc...) pratiqué pour certains salariés est souvent refusé à d'autres sous le prétexte que la mobilité serait à la demande du salarié et non de l'entreprise. **La CGT demande une clarification et une transparence sur ces sujets afin que les règles et critères soient connus de tous et appliqués avec équité**

La mobilité des salariés se développe...



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

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



BRÈVES

CGT : nouveaux succès dans le Renouvelable!

Si les résultats de la CGT aux élections professionnelles récentes chez EDF SA ont été mitigés, ce n'a pas été le cas dans les filiales spécialisées dans les énergies renouvelables où la CGT confirme les résultats obtenus chez EDF Renouvelables et accentue sa place de première Organisation Syndicale des Renouvelables dans le groupe EDF avec ses succès à l'automne chez EDF EnR et Photowatt.

Entreprise	Activité	% de Représentativité	Rang OS
EDF ENR	Solaire en toiture	100 %	N°1
Photowatt	Panneaux PV	33%	N°1
EDF RE	Eolien-Solaire	46%	N°1

La CGT conquiert des droits via des actions en Justice

Ce n'est pas normal mais de la même façon que seuls des radars ont vraiment fait baisser la vitesse et la mortalité sur les routes, il faut malheureusement parfois rappeler aux employeurs qu'il existe des lois et qu'elles sont faites pour être respectées si on ne veut pas revenir à l'époque de Zola. Rappelons-le, le pouvoir judiciaire est, avec le pouvoir exécutif et législatif, l'un des trois pouvoirs constituant l'État dans un régime démocratique respectant la séparation des pouvoirs. A titre d'exemples récents, la CGT a conquis ou défendu récemment des droits au bénéfice de tous les salariés en étant en justice:

- **Acquisition de congés payés lors des arrêts maladie** : les arrêts maladie ce ne sont pas des congés ! (Jurisprudence Transdev obtenue en Septembre par la CGT voir PJ)
- **Inégalités salariales femmes-hommes**

[discrimination-sexuelle-dix-salarieesfont-lourdement-condamner-stmicroelectronics](#)

[la-cgt-lance-une-action-de-groupe-contre-les-inegalites-f-h-a-la-caisse-d-epargne](#)

[Une salariée peut obtenir la communication de bulletin de paie de collègues masculins](#)

RAPPEL CONCOURS DESSINS (Voir règlement dans Libre Expression N°44)

Vous avez **jusqu'au 15 Décembre** pour nous adresser vos dessins et ne pas laisser Chat GPT gagner nos décapsuleurs musicaux CGT ! [Vidéo](#)



NAO Salaires 2024

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 Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)



Chef de Projet Dév
Agence de Strasbourg
(Région Grand Est-
Bourgogne-Franche Comté)

Farida JACQUELIN



Responsable recrutement
et mobilité
Cœur Défense
(Région Ile de France)

Christine MENDES



Technicien de maintenance
Antenne de Villeveyrac
(Région Nouvelle-
Aquitaine-Occitanie)

Nicolas LEGAY



Chef de Projet Enviro Senior
Agence de Nantes
(Région Bretagne -Normandie-
Pays de la Loire)

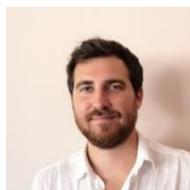
Nathalie TERTRE

Vos membres CGT de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)



Ingénieur support terrain
OMEGA Pôle mécanique FST
Antenne de Cormelles
(Caen)

Kevin DAS NEVES DOMINGUES
(Secrétaire CSSCT)



Chargé de Projet SIG
Développement – SIG Sud
Montpellier

Antoine JUSTON



Gestionnaire technique pales
OMEGA
Colombiers

Céline LANGLET



Technicien de maintenance
Pôle éolien Sud - OMEGA
Antenne de Villeveyrac

Christophe OLIVARES

La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes



Cécilia BERTOSIO

Ingénieur Météocéan Senior
Pôle EMR – Ingénierie éolienne
Cœur Défense

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



Laurent **SMAGGHE**
Rennes



Manuella **BOUBOUNE**
La Défense



Michel **FOLLY-CASTAY**
Colombiers



Philippe **CHARO**
La Défense

VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES



Manuella **BOUBOUNE**
La Défense



Nicolas **LEGAY**
Villeveyrac



Nicolas **DELANNOY**
Rouvroy



Céline **LANGLET**
Colombiers



Christophe **OLIVARES**
Villeveyrac



Antoine **LUCAS**
Colombiers



Margaux **FAUCHEUX**
La Défense



Laurent **SMAGGHE**
Rennes



Fanny **PRIMET**
Toulouse



Michel **FOLLY-CASTAY**
Colombiers



Cécilia **BERTOSIO**
La Défense



Kevin **DAS NEVES DOMINGUES**
Cormelles



Philippe **CHARO**
La Défense



Candy **HIS**
La Défense



Antoine **JUSTON**
Montpellier



Farida **JACQUELIN**
Strasbourg



Mikael **LUCOTTE**
Colombiers

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