



## SOMMAIRE

### EDITO

DOSSIER ET SONDAGE p3

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

### BREVES

Retours congés de maternité

Suspense loterie Plouf Plouf

PV flottant : la CGT avait raison!

Lien piratage données mutuelle

## EDITO : UNE VICTOIRE A LA PYRRHUS LORS DES NAO SALAIRES 2024

En ce début d'année, nous vous adressons avec un petit peu de retard nos meilleurs vœux pour de **santé et de bonheur pour 2024** ! Le début d'année syndicale est très chargé avec par exemple des négociations sur l'égalité professionnelle, sur des astreintes pour de nouvelles populations, la **négociation attendue sur le télétravail**, le suivi des déménagements de **Prism et de Origine** ou encore de l'expérimentation sur **les rythmes de travail en O&M...**

En ce qui concerne le **sujet des salaires, central en période d'inflation, la direction d'EDF Renouvelables semble penser à tort avoir tué le match** en signant en catimini un accord de NAO salariales le 22 Décembre en PJ, **sans prendre en compte suffisamment les sujets portés par la CGT** des bas salaires, du transport en milieu périurbain ou rural, des augmentations générales, des mécanismes de rétention des salariés liés à l'ancienneté... Avoir confié cette négociation à une DRH sur le départ et ouvertement hostile à la CGT, 1ère OS de l'UES constituait **une manœuvre grossière et déloyale pour tenter d'éviter une véritable négociation avec un prise en compte des attentes légitime des salariés de l'UES**. Sur ce dossier, l'absence d'une unité intersyndicale pourtant proposée par la CGT n'a pas permis d'obtenir les avancées souhaitées mais **ce n'est que partie remise car le sujet de fond de la reconnaissance salariale demeure pour la nécessaire rétention des compétences**.

En ce qui concerne la **consultation sur le projet Together, l'assignation par le CSE au Tribunal Judiciaire de Nanterre, portée par la CGT, a abouti en Décembre à la condamnation de l'UES pour défaut d'information du CSE**, et en particulier l'absence d'analyse préalable de risques liés au flex office et aux open space. Rassurez-vous : ce rappel à l'ordre cuisant ne ruinera pas l'entreprise (condamnation à 2 000 euros d'amende et aux dépens – jugement en PJ) mais rappelle utilement à la direction de l'entreprise qu'**il existe des loi et règlements à respecter pour permettre aux représentants des salariés de mieux vous représenter** grâce à un dialogue social basé sur une information complète et loyale permettant des échanges constructifs et équilibrés. Par ailleurs, certainement faute de moyens humains suffisants, stables et compétents en immobilier, **les dérapages observés sur les deux dossiers de déménagements coûtent probablement plus de 1 000 fois ce montant** à l'entreprise, ne serait-ce que pour les frais de remise en état de Cœur Défense largement sous-estimés lors de l'étude initiale...

**Dans le domaine prioritaire de la santé-sécurité au travail qui inclut les RPS (risques psychosociaux), la CGT est particulièrement active**. Nos élus procèdent régulièrement à des visites de sites, échangent avec vous sur vos conditions de travail et émettent des recommandations à la direction.

D'une manière générale, nous nous efforçons de vous consulter pour mieux vous représenter, mais en cas de doute sur vos droits, de situation difficile ou perfectible individuelle ou collective, **n'hésitez pas à contacter vos élus CGT, ils seront toujours à votre écoute pour vous accompagner !**

**Bonne lecture!**

**L'équipe CGT EDF Renouvelables**

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

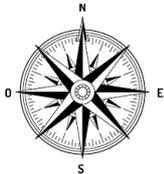


## DOSSIER : C'EST VOUS QUI FIXEZ LE CAP !

Régulièrement, nous nous posons la question de **comment représenter l'ensemble des salariés, individuellement et collectivement, de la manière la plus efficace et qui corresponde à vos attentes en termes de résultats.**

Grâce à notre expertise dans le domaine social et juridique, à notre connaissance de l'entreprise et de ses accords collectifs que nous négocions, à notre réseau interne et externe et à nos retours d'expérience, **nous vous informons** de certaines implications et conséquences possibles des décisions de la direction ou des options et positions que vous souhaitez prendre face à la direction.

**C'est un éclairage qui peut vous être utile, n'hésitez pas à nous contacter en toute confidentialité** si vous vous posez des questions sur vos droits, votre évolution professionnelle ou encore une situation professionnelle qui vous préoccupe.



Mais si nous vous apportons des éclairages, notre slogan et mantra

**C'est VOUS qui fixez le cap** nous le rappelle chaque jour :  
**ce sont bien au final vos orientations que nous devons porter afin d'obtenir des avancées et compromis que vous attendez !**

Pour connaître vos conditions réelles de travail et les problématiques auxquels vous êtes confrontés au quotidien, rien ne remplace les **échanges directs et les visites** permettant de vous accompagner individuellement et/ou collectivement, de bien comprendre les implications des négociations que nous menons en votre nom.

**Nous consultons aussi de manière ciblée des populations de salariés concernées par des changements d'organisation, de rythme de travail ou de conditions de travail.**

Last but not least, **nous lançons des sondages à l'attention de l'ensemble des salariés lorsque nos prises de position concernent une majorité de salariés** que nous ne pouvons interroger individuellement

## POURQUOI REPENDRE AUX SONDAGES DE LA CGT ?

A plusieurs reprises, et parfois au mépris de la jurisprudence (expertise Together) **la direction a refusé le droit au CSE ou à ses experts de diffuser des sondages auprès des salariés.**

Le droit syndical n'ayant pas été contesté, **la CGT diffuse donc des sondages à l'ensemble des salariés** quel que soit leur tendance syndicale, si tant est qu'ils en aient une.



Afin que ces sondages soient le plus représentatifs possible de vos attentes, et même et surtout si vous ne partagez pas toutes nos idées,

**la CGT vous remercie par avance de participer largement à ses sondages**

qui sont souvent **notre meilleure boussole** pour vous représenter au mieux !

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## CONSULTATIONS SUR DIFFERENTS DOSSIERS EN COURS ET A VENIR

Lien du sondage : [FIXEZLECAP T1 2024](#)

## LA NEGOCIATION EGALITE PROFESSIONNELLE

C'est un dossier qui nous tient particulièrement à cœur car nous constatons de manière régulière les difficultés que peuvent rencontrer les femmes en terme d'évolution professionnelle et salariale ou encore à des étapes clefs comme les retours de congé de maternité qui ne sont pas encore toujours gérés de manière optimale... La négociation, largement intersyndicale, est en phase finale et la question se pose de signer ou non l'accord proposé par la direction. Vous trouverez en PJ le bilan provisoire détaillé de la négociation avec l'ensemble des propositions intersyndicales classées en 3 catégories : ce qui n'a pas été retenu, ce qui a été retenu mais modifié, ce qui a été retenu.



## Les avancées d'ores et déjà obtenues

- ✓ En cas d'interruption de grossesse spontanée avant 22 semaines d'aménorrhée : autorisation d'absence exceptionnelle de 2 jours non déductibles des congés.
- ✓ Préconisation du recrutement d'une personne en contrat temporaire pour le remplacement d'un(e) salarié(e) en congé maternité ou parental
- ✓ Prise en charge par l'entreprise des frais supplémentaires de garde occasionnés par le départ en formation du salarié pour les familles monoparentales sur présentation d'un justificatif.
- ✓ Communication au CSE d'une version de l'index égalité professionnelle sans l'application du seuil de tolérance à l'écart de rémunération
- ✓ Maintien de la mutuelle payée par l'entreprise pendant le congé parental
- ✓ \*En cas de menstruations douloureuses, ménopause ou andropause : \*XX jours d'absences rémunérées par an (fractionnables en demi-journées) sur certificat médical, 1 jour de télétravail supp. par mois

\* La négociation sur ce point continue avec une demande intersyndicale de 7 jours établi par le GT intersyndical ad hoc

Une grande partie des propositions n'ont pas été retenues ou ont été revues à la baisse. Néanmoins, un certain nombre d'avancées positives ont été obtenues. Nous vous consultons dans notre sondage pour connaître votre position sur cette négociation.

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## L'EXPERIMENTATION TEMPS DE TRAVAIL O&M

Le projet d'annualisation des heures n'avait pas rencontré un franc succès l'année dernière auprès des techniciens et de la CGT. Une approche plus pragmatique d'expérimentation a été lancée sur la Bretagne et s'étend progressivement.

Vous trouverez en PJ la présentation du nouveau dispositif retenu par la direction dont tous les aspects ne sont pas encore très clairs.

La CGT souhaite suivre de près cette expérimentation sans a priori et mesurer ce qui est positif et ce qui potentiellement pourrait l'être moins en particulier sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle ou encore la rémunération. Ce n'est qu'en s'appuyant sur vos retours de terrain qu'elle pourra utilement défendre vos intérêts et prendre une position équilibrée si une généralisation est envisagée à terme.



### Rappel juridique important PAS D'AVENANT INDIVIDUEL : PAS DE CHANGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL !

Dans tous les cas, transmettez-nous confidentiellement vos propositions d'avenant de travail avant de les signer pour bien mesurer les conséquences d'une signature.

Beaucoup de salariés l'ignorent mais un accord collectif signé par une majorité de syndicats avec la direction sur le sujet du temps de travail ne s'impose pas à un salarié pris individuellement. Seule la signature d'un avenant individuel entraîne une obligation d'adopter un nouveau rythme de de travail.

Le salarié est parfaitement libre de refuser cet avenant et de continuer suivant les termes de son contrat de travail en vigueur. Et c'est d'ailleurs ce qui s'est passé pour certains accords que n'avait pas signé la CGT mais qui étaient entrés en vigueur: forfait jours, nouveau rythme de travail à l'access control...

## LES ASTREINTES

Bizarrement, suivant la jurisprudence, la mise en place d'un système d'astreinte s'impose elle aux salariés via un accord collectif et sans nécessité d'un avenant individuel.



Actuellement l'équipe de négociation de la CGT recueille les suggestions et avis des salariés concernés par la mise en place de nouvelles astreintes offshore et remercie d'ailleurs tous les contributeurs. Elle sera d'autant plus vigilante sur le contenu de cet accord que la signature d'avenants individuels ne sera pas requise.

Les points de vigilance suivants ont déjà été identifiés par la CGT : ne pas excéder 13 astreintes par an, aligner les rémunérations d'astreintes de l'onshore avec l'offshore, garantir le suivi et le respect des limites hebdomadaires de travail, définir précisément la nature des opérations nécessitant intervention, etc...

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## LES SITES TERTIAIRES PRISM, TOGETHER, NANTES...

La majorité de nos collègues viennent de vivre des changements de bureaux et de conditions de travail avec **les deux déménagements de Montpellier (Prism) et de Nanterre (Together)**. D'autres attendent désespérément des locaux adaptés comme à Nantes ou dans certaines agences/ antennes.

**Pour améliorer les conditions de travail**, la CGT souhaite recueillir vos retours positifs et négatifs sur **votre environnement de travail**. Pour ce faire, nos représentants à la CSSCT systématisent le principe de **visites de terrain**. Un rapport d'inspection de **l'agence de Nantes** est ainsi en cours de validation par le CSE et sera normalement présenté fin Février.

### FLEX OFFICE : LE BUREAU DU FUTUR !



Pour ce qui concerne les 2 gros sites de Montpellier et Nanterre, au-delà des visites initiales de chantier, **les élus CGT de la CSSCT effectueront une visite quelque mois après l'emménagement ainsi qu'un sondage** pour identifier les points d'amélioration après une période d'acclimatation aux nouveaux sites. **C'est en étant vigilant ensemble que nous éviterons d'arriver à une situation dégradée** de flex office et open space

**Si votre environnement de travail n'est pas satisfaisant sur votre site / agence / antenne ou tout simplement pourrait être amélioré, répondez à notre sondage et contactez-nous confidentiellement et nous nous efforcerons de faire remonter et traiter le sujet.**

## LE FUTUR ACCORD TELETRAVAIL



**L'accord de travail à distance en vigueur a été signé en 2021 et arrive à échéance le 1<sup>er</sup> juillet 2024.** Nous vous le joignons pour mémoire.

Nous allons entrer en négociations en Mars pour le futur accord de télétravail et souhaitons d'ores et déjà **mesurer la situation actuelle et connaître vos attentes pour le futur accord.**

Nous vous remercions par avance de vos retours et de vos suggestions qui alimenteront nos propositions lors de la future négociation.

Par ailleurs, nous vous rappelons que lors de la consultation sur la prise à bail d'Origine à Nanterre, **le CSE avait voté à l'unanimité un avis qui suggérait la possibilité d'un troisième jour de télétravail** pour les salariés éligibles volontaires.

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## PRIX ORANGE / PRIX CITRON

### Les Prix ORANGE



### UN DIALOGUE SOCIAL PLUS COURTOIS

Le respect de ses interlocuteurs et la courtoisie sont une condition nécessaire à l'établissement d'un dialogue social de qualité permettant d'arriver à des compromis gagnant-gagnant lorsque c'est possible et d'éviter une foire d'empoigne en cas de désaccord sur certains sujets.

Cette condition nécessaire n'était pas respectée par l'ancienne DRH et ce pratiquement dès son arrivée. Lors des premiers échanges et réunions d'instances, la nouvelle DRH a su adopter une approche plus courtoise qui évite les sources de tensions inutiles et permet de dialoguer avec plus de sérénité. La CGT salue ce changement qui après tout devrait être la norme et non l'exception. Attendons de voir les premiers résultats de ce dialogue social plus serein avant de crier victoire!

### Les Prix CITRON

Conjoncture  
macroéconomique, coût des  
matériaux, taux d'intérêt,  
blablabla....



### UN ALIBI TOUT TROUVE : LA FAUTE A LA CONJONCTURE !

C'est amusant de constater que quand les résultats sont bons, c'est grâce à l'équipe dirigeante mais que quand ils sont mauvais c'est la faute de facteurs externes : inflation des matériaux, hausse des taux d'intérêts, concurrence accrue voire des salariés trop nombreux et trop cher payés...

Les résultats financiers d'EDF Renouvelables en 2023 sont malheureusement mauvais avec pour la deuxième année consécutive des pertes consolidées significatives et des prévisions pour 2024 du même tonneau.

Au-delà du contexte qui effectivement s'assombrit, n'y aurait-il pas des dérapages à l'International, des prises de risques excessives aux US, des projets non maîtrisés avec en toile de fond des pertes de compétences liées au turnover. Les salariés d'EDF Renouvelables ont une responsabilité nulle dans cette situation et ne souhaitent pas faire les frais d'éventuelles défaillances d'orientations stratégiques et de gestion de la direction d'EDF Renouvelables et d'EDF.

Nominations  
au  
prix Citron



### NOTRE ACTIONNAIRE EDF NE SAIT PAS OU IL VA

Nous avons ici-même été exagérément optimistes lorsque le PDG d'EDF a scellé un accord cet automne avec la première Ministre Elizabeth Borne sur une tarification censée permettre à EDF de mener à bien tous ses investissements dans le domaine du nucléaire, des réseaux, des renouvelables etc....

La reprise en main du secteur de l'énergie par Bercy n'augure en effet rien de bon pour l'activité renouvelables d'EDF car notre grand argentier Bruno Le Maire semble privilégier le désendettement d'EDF et l'investissement privé dans le secteur des renouvelables. L'absence de maîtrise des délais et des coûts sur le projet HPC et la filière EPR écorne encore la capacité d'investissement dans nos activités.

La CGT espère se tromper mais l'absence de validation formelle d'un PMT pour EDF Renouvelables montre pour le moins un embarras certain pour allouer les ressources de CAPEX que nécessiterait notre développement.



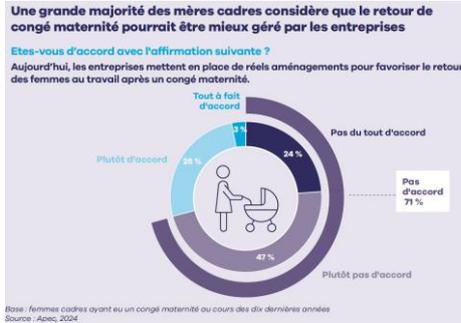
*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



## BRÈVES

## LES RETOURS DE CONGE DE MATERNITE



Même si les choses se sont un peu améliorées dans notre entreprise, nous rencontrons encore régulièrement des salariées pour lesquelles le retour de congé maternité n'est pas bien géré.

L'APEC vient de sortir ce mois-ci une enquête très instructive sur le sujet que vous trouverez en PJ. En plus des résultats de l'enquête, ce document reprend aussi l'ensemble des garanties légales ainsi que des bonnes pratiques pour faciliter le retour.

**Info juridique Cour Cassation 2021 : le maintien de salaire pendant le congé comprend le salaire fixe et le salaire variable**

## SUSPENSE INSOUTENABLE POUR LA LOTERIE PLOUF-PLOUF



Au vu du nombre raisonnable de participants à la loterie (une cinquantaine), le père Noël CGT envisageait et envisage toujours de déclarer gagnants tous les participants dans la pure tradition de l'École des Fans. C'était sans compter la cyber-attaque qui a frappé la boutique en ligne de matériel syndical CGT pendant les fêtes et paralyse encore le site web.

Si la chaîne d'approvisionnement des décapsuleurs musicaux n'est pas rétablie au premier trimestre 2024, le père Noël CGT devra se résoudre à regret à n'attribuer que les 3 décapsuleurs musicaux CGT dont il dispose en stock dans sa hotte aux 3 gagnants désignés par Plouf-Plouf qui sont encore secrets...

## PV SOLAIRE FLOTTANT : LA CGT AVAIT RAISON !



Cela fait presque un an que les élus CGT, certains managers de terrain d'OMEGA et les techniciens O&M chargés d'intervenir sur l'installation de solaire flottant LAZER s'interrogeaient sur la sécurité des interventions sans être beaucoup écoutés. Les élus CGT en charge du dossier avaient en particulier détecté des risques graves liés à des défauts d'isolement en milieu aquatique et mené une inspection mettant en lumière les risques mortels encourus par nos collègues, inspection présentée au CSE de juillet 2024. Beaucoup d'élus CSE n'ont malheureusement pas mesuré la gravité des risques encourus et ont sous-estimé la gravité de la situation, la direction elle-même se réfugiant dans un premier temps quelque peu derrière la sous-traitance à un leader dans ce type d'installation. Si cela marche ailleurs, cela doit marcher chez nous...La ténacité et le professionnalisme des élus CGT sur ce dossier, les constats et recommandations établis par la CSSCT ont fini par amener la direction à diligenter une étude sérieuse de risque d'électrification. Celle-ci a confirmé le danger mortel d'électrification encouru par les techniciens de maintenance en cas de chute dans l'eau.

Grâce à un travail en commun constructif des élus CGT avec la GA, la direction Industrie et le management, l'installation est en train d'être remise à niveau et les modes opératoires d'intervention, les formations et les EPI spécifiques sont en train d'être définis et mis en œuvre.

## Piratage de données personnelles de notre mutuelle

**Lien utile :** [Violation de données personnelles des prestataires de tiers payant Viamedis et Almerys - mise à disposition d'un formulaire de lettre plainte électronique - Assistance aux victimes de cybermalveillance](#)

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto: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](http://www.fixezlecap.com)



ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto: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](mailto:laurent.smagghe@edf-re.fr)

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

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)