LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER : NAO Salaires/ Rémunération

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

- **Réponse direction avis BOOST**
- **Extension prime découché OMEGA**
- **Arrêts longue durée**

ANNEXE : déclaration CGT CSE 13 Février 2025

EDITO : RETOUR SUR TERRE !

La fusée BOOST a largué son premier étage le 11 Février, Day-1, avec la décision de mise en œuvre. Si nous continuons à suivre avec vigilance ce dossier stratosphérique pour qu'il ne finisse pas en pétard mouillé, **les préoccupations des salariés français que nous représentons sont aussi beaucoup plus terre à terre et concrètes :** les conditions de travail et la santé sécurité réelle au travail, la pénibilité, les rémunérations et le pouvoir d'achat, la prise en compte de leurs souhaits d'évolution professionnelle, l'équité de traitement des salariés quels que soient leur localisation ou leur service d'appartenance, les préoccupations environnementales et sociales que l'entreprise doit accompagner dans le cadre d'une véritable RSE, l'égalité professionnelle femmes hommes, le sens du travail et l'absence de conflit de valeurs au travail, les activités sociales culturelles (et sportives…), la couverture des accidents de la vie dont les maladies, l'accompagnement des cas individuels de collègues en impasse professionnelle en particulier dans le cadre de BOOST etc… Profitant du répit que nous laisse temporairement la phase de négociation des transferts individuels de nos collègues d'EDF SA qui vont bientôt nous rejoindre, **la CGT se mobilise plus que jamais sur ces sujets plus terre à terre qui ont un impact fort sur votre qualité de vie au travail.**

Le mois de Mars étant celui des augmentations salariales et des bonus, **nous revenons dans ce numéro sur l'accord salarial 2025, ses aspects positifs et ses aspects insuffisants** et les raisons pour lesquelles la CGT ne l'a pas signé bien qu'il présente des avancées et prenne en compte partiellement, pour les ETAM uniquement, **des revendications que la CGT portait seule depuis des années en particulier celle d'une augmentation générale fixe en euros/an/salarié** en complément de la seule traditionnelle augmentation individuelle en %, proportionnelle au salaire.

Par ailleurs, un certain nombre de négociations ont abouti ou sont en cours sur des sujets divers: la mise en place **d'un plan épargne retraite pour tous**, la mise en place de **primes de découché** pour les salariés d'OMEGA amenés à se déplacer de plus en plus fréquemment, **la pérennisation des cours sportifs sur Origine et une extension aux autres grands sites** avec une prise en charge à moitié par la direction. Pour la CGT c'est insuffisant car un usage de prise en compte à 100% par la direction était en vigueur mais c'est mieux que rien….

Enfin**, la culture santé sécurité nous semble encore et toujours insuffisante**. Nous assistons encore trop souvent à une certaine inaction de la direction face à certaines situations, heureusement minoritaires mais bien réelles, connues depuis des années, d'environnement de travail toxique aboutissant à des RPS, ou encore à **l'absence encore trop fréquente d'analyse de risques préalable comme dans le cas emblématique du Repair Lab**, absence dangereuse pour la santé de nos collègues mais aussi coûteuse pour la mise en conformité une fois les risques analysés et les mesures correctives chiffrées (cf RETEX solaire flottant avec le parc LAZER).

Bonne lecture!

L'équipe CGT EDF Renouvelables

LIBRE **EXPRESSION** **#49**

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

DOSSIER RETOUR NAO SALAIRES / RÉMUNÉRATIONS

En Mars 2025, les augmentations de salaire ainsi que les bonus de chacun d'entre nous vont être annoncés et apparaître sur notre bulletin de paie avec un effet rétroactif à Janvier.

RAPPEL SUR LE CADRE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Pour mémoire**, l'employeur a pour obligation de négocier** les augmentations de salaires avec les OS (Organisations Syndicales). Cette obligation de négociation loyale et sérieuse s'assortit d'une obligation de transparence sur les données salariales anonymisées. Les éléments annexes au salaire peuvent être aussi abordés : titres restaurant, prime de transport, primes exceptionnelles, PPV prime de partage de la valeur, …. **Si un accord est conclu, il doit être signé par des OS représentant plus de 50% des salariés** (dans notre cas de figure où aucune OS n'est majoritaire, la signature de 2 OS sur 3 suffit pour rendre l'accord valide).L'employeur n'a cependant pas obligation d'arriver à un accord majoritaire et en l'absence d'accord après une négociation infructueuse, **il peut imposer sa décision par une DUE, décision unilatérale de l'employeur.**

LES RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION 2025

Suite aux propositions des 3 OS (voir FlashNews n° 63) et à 3 réunions très (trop) rapprochées en Décembre 2024, la direction a évolué dans sa position initiale d'une enveloppe de 2,7% sous forme d'augmentation individuelle et a finalement proposé le dispositif suivant :

- **Cadre : 2,8 % sous forme d'AI** (augmentation individuelle)
- **ETAM : 650 euros /an** en AG (augmentation générale) + **2,8% sous forme d'AI**
- Revalorisation des TR et paniers repas de 1,8% soit une part employeur de 7,04%

L'ANALYSE DE LA CGT (points principaux)

Points positifs	Point négatifs
Une enveloppe globale de 3% nettement supérieure à l'inflation prévisionnelle et plutôt dans la moyenne haute du marché tous secteurs confondus **L'introduction pour les ETAM d'une augmentation collective de 650 euros/an/salarié** (revendication historique pour la CGT d'une partie fixe collective en euros/an/salarié pour tous les salariés ETAM et cadres)	**Augmentation totalement individuelle pour les cadres** (risque de tête du client) **Non garantie de maintenir 75% de prise en charge des abonnements de transport** en commun quelle que soit l'évolution réglementaire, bien au contraire suivant accord Groupe **Non prise en compte des transports contraints** en véhicule individuel thermique

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ

Tout d'abord, **la négociation a été menée à la hussarde** sans laisser le temps à la CGT d'analyser les données et propositions, de simuler des alternatives et encore moins de consulter les salariés.
Récapitulons : 1ère proposition de la direction le 12 Décembre, proposition finale le 17 Décembre et dès le 20 Décembre nos collègues des 2 autres OS avaient signé l'accord de NAO (une signature par OS suffit…) et même communiqué dessus (accord NAO signé en PJ). **Visiblement tout le monde était pressé de partir en vacances**. Reconnaissons néanmoins que la direction n'a finalement signé que le 7 Janvier à notre demande car nous avions négocié cette date limite pour tenter de poursuivre la négociation et consulter a minima nos syndiqués sur le sujet.

Le sujet des 75% de prise en charge de l'abonnement transport en commun nous paraissait aussi un point important à sécuriser et la direction éludait le problème alors que le texte de l'accord Groupe mobilité durable était très clair :
« Les parties signataires conviennent qu'à partir de 2025, le taux de participation des employeurs au coût des abonnements aux transports en commun sera égal au seuil d'exonération défini annuellement par les pouvoirs publics […]. Si le seuil d'exonération retrouve sa valeur précédente de 50%, la participation financière des employeurs aux abonnements aux transports en commun sera de 50%. »
L'histoire pourrait se finir bien, du moins en en 2025, du fait d'une confirmation mi-février du taux d'exonération précédent de 75% mais la CGT souhaitait sécuriser ce maintien dans l'accord, **la baisse à 50% correspondant à une perte de 240 euros pour un salarié en région parisienne utilisant un Navigo.**

Enfin, la non prise en compte habituelle et récurrente de **la problématique spécifique de la mobilité contrainte en voiture (trajet domicile-travail) pour certains sites de province** commence à nous irriter sérieusement avec un carburant qui frise de nouveau les 2 euros/l. Il a néanmoins été promis d'étudier des schémas de partage de véhicules de service courant 2025. A suivre.

Last but not least, **le vote des syndiqués CGT très partagé a finalement décidé d'une non signature à une voix près** en grande partie en raison du caractère précipité, limite irrespectueux, de la négociation qui a laissé 2 jours ouvrés entre les 2 seules véritables séances de négociation (vendredi 13 😉 et lundi 16 Décembre)

LA CGT EST NEANMOINS FIERE DE L'AVANCÉE OBTENUE POUR LES ETAM

Même si la CGT demandait une partie fixe d'augmentation pour tous les salariés, ce qui favorise les plus bas salaires qu'ils soient ETAM ou Cadres, élimine les effets de seuils et l'hyper-individualisation elle est satisfaite du premier pas obtenu pour les ETAM. Le tableau de simulation ci-après montre qu'avec l'hypothèse d'une AI moyenne de 2,8%, **l'augmentation globale est de l'ordre de 4 à 5 %** .

Salaire base annuel ETAM en euros/an

Augmentation/salaire	25 000	30 000	35 000	40 000	45 000	50 000
AG 650 euros	650	650	650	650	650	650
AI 2,8% (moyenne)	700	840	980	1 120	1 260	1 400
Augmentation globale	1 350	1 490	1 630	1 770	1 910	2 050
%	5,40%	4,97%	4,66%	4,43%	4,24%	4,10%

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

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

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

COMMENT SE POSITIONNER EN TERMES DE RÉMUNERATION ?

1er Constat : le référentiel Syntec est largement insuffisant

L'entreprise fournit régulièrement aux représentants du personnel les informations obligatoires de salaire suivant la classification Syntec. Le constat est que ces éléments sont largement insuffisants pour se positionner à titre individuel. **La convention collective Syntec des bureaux d'étude et des ingéniéries qui régit notre UES est loin de représenter l'ensemble de nos activités** qui sont très diverses depuis des activités opérationnelles de maintenance et d'exploitation, la réalisation, l'ingéniérie, le développement, le financement de projet, etc etc…D'ailleurs, les RH utilisent un système de cotation des postes dit Hay pour établir les salaires. **Il est dommage que ce référentiel Hay ne soit pas partagé avec chacun d'entre nous pour son poste et pour établir son projet professionnel.**

Analyse CGT : Notre grille salariale Syntec est un joyeux mélange de choux et de carottes ! La direction accomplit son devoir légal d'information minimum mais ne donne pas aux salariés de visibilité sur les salaires réellement comparables ni sur le système de cotation Hay.

Les salaires varient souvent du simple au double pour une même classification (le pompon est gagné sur le niveau cadre 2.3 indice 150 avec un rapport de 3,5)

Il n'est pas rare que le salaire max d'une classification soit supérieur au salaire moyen de 2 niveaux supérieurs !

Salaire de base 2024 – Effectifs au 31/10/2024

Détail des salaires de base par coefficient et sexe au sein du périmètre de l'UES, avec mesure des écarts de médiane entre 2 coefficients

	Classification	Hommes					Femmes					Total					Ecart entre 2 coeff	Minimum conventionnel SYNTEC	Ecart entre 2 coeff SYNTEC
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max			
ETAM	Ind.2.1 Coeff.275	15	24 000	27 000	27 402	30 800	5	NC	NC	NC	NC	20	24 000	27 725	28 092	36 500		20 710	
	Ind.2.2 Coeff.310	35	23 800	28 200	28 801	35 900	6	NC	NC	NC	NC	41	23 800	28 400	29 268	38 800	1,02	21 969	1,06
	Ind.2.3 Coeff.355	35	26 200	33 840	33 435	39 000	19	26 900	34 000	33 852	41 749	54	25 200	33 870	33 582	41 749	1,19	23 651	1,08
	Ind.3.1 Coeff.400	24	29 664	35 875	35 654	40 000	23	30 200	37 100	37 075	54 450	47	29 664	36 200	36 350	54 450	1,07	25 332	1,07
AGENT DE MAITRISE	Ind.3.2 Coeff.450	45	34 185	38 600	39 077	45 850	12	31 700	36 000	36 856	42 000	57	31 700	38 400	38 609	45 850	1,06	27 188	1,07
	Ind.3.3 Coeff.500	27	34 000	40 000	40 361	50 000	5	NC	NC	NC	NC	32	33 000	40 000	40 464	55 200	1,04	28 978	1,07
CADRE	Ind.1.1 Coeff.95	-					-					-					0,00	24 396	0,84
	Ind.1.2 Coeff.100	-					-					-					#DIV/0!	25 680	1,05
	Ind.2.1 Coeff.105	21	38 000	42 500	43 110	51 400	23	37 000	43 000	43 449	54 500	44	37 000	42 753	43 287	54 500	#DIV/0!	26 891	1,05
	Ind.2.1 Coeff.115	56	32 175	43 068	43 842	55 000	35	37 300	43 000	43 163	57 580	91	32 175	43 000	43 58	57 580	1,01	29 448	1,10
	Ind.2.2 Coeff.130	147	35 001	47 000	47 942	60 138	106	38 470	47 487	48 696	83 000	253	35 001	47 100	48 258	83 000	1,10	33 287	1,13
	Ind.2.3 Coeff.150	309	44 250	59 850	60 558	140 000	174	43 205	58 680	59 127	87 300	483	43 205	59 300	60 042	140 000	1,26	38 412	1,15
CADRE AUTONOME	Ind.3.1 Coeff.170	191	50 200	79 300	81 852	152 273	88	49 200	79 076	79 195	121 318	279	49 200	79 100	81 014	152 273	1,33	51 508	1,34
	Ind.3.2 Coeff.210	23	81 974	116 720	114 142	148 001	5	NC	NC	NC	NC	28	81 974	116 800	117 459	174 803	1,48	63 631	1,24
	Ind.3.3 Coeff.270	13	109 200	155 437	150 817	181 836	3	NC	NC	NC	NC	16	109 200	147 446	146 304	181 836	1,26	81 819	1,29
	Total	**941**	**23 800**	**54 500**	**59 121**	**181 836**	**504**	**25 000**	**52 500**	**56 466**	**174 803**	**1 445**	**23 800**	**53 820**	**58 195**	**181 836**			

2ème constat : les salaires sur le marché obéissent à de nombreux critères

Les salaires constatés sur le marché varient significativement suivant :

- ✓ la localisation : île de France, métropole, villes moyennes, milieu rural
- ✓ la formation initiale (niveau de diplôme) et continue (certifications)
- ✓ l'âge et l'expérience
- ✓ la tension générale du marché de l'emploi (taux de chômage, croissance économique,etc…)
- ✓ la tension sur le secteur
- ✓ La tension sur votre métier
- ✓ Etc….

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

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

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

3ème constat : l'entreprise a multiplié les libellés d'emploi et a adopté une politique hyper-individualisée des salaires

Hormis pour quelques emplois qui disposent de libellés d'emploi identiques (technicien de maintenance, chargé d'affaires GA, chef de projet développement, acheteurs, responsable de zone, etc …), l'essentiel des salariés ne peut pas disposer facilement de point de comparaison pour se situer en terme de rémunération. Et encore, les éléments de salaire pour ces emplois occupés par plusieurs salariés ne sont pas fournis de manière « spontanée » par l'entreprise et ne sont sporadiquement accessibles aux représentants du personnel qu'à l'occasion d'éventuelles expertises légales (les données étant anonymisée et ne pouvant concerner que des collectifs supérieur à 5 salariés). **L'essentiel des postes avec le même libellé d'emploi étant occupés par seulement 1 ou 2 salariés, la comparaison s'avère très compliquée pour une grande majorité d'entre nous**

4ème constat : des éléments annexes affectant la rémunération restent essentiellement discrétionnaires et opaques

Et si cela ne suffisait pas, il n'y a pas que le salaire de base à comparer :

- ✓ Bonus à 8, 12 ou16% ?
- ✓ ILT ou pas et de quel montant ?
- ✓ Junior ou senior ?
- ✓ Expert ou pas expert ?
- ✓ Directeur de projet ou Chef de Projet ?
- ✓ Voiture de fonction ou pas ? De quelle catégorie ?

Les critères pour bénéficier de tel ou tel avantage sont loin d'être clairs et selon les remontées des salariés quand ils existent ils ne sont pas appliqués dans les faits ou ne correspondent pas à la situation réelle de travail. Tel salarié disposant d'une expérience reconnue de 20 ans dans un domaine n'est pas reconnu comme expert, tel salarié reste chef de projet de longues années alors qu'un nouvel arrivant est propulsé directeur de projet après 2 ans dans l'entreprise sans **que** des axplications objectives (résultats , responsabilité, …) ne soient fournies au salarié laissé de côté, etc etc…

ALORS QUE FAIRE POUR MIEUX SE POSITIONNER ?

Il est cependant possible de mieux appréhender son niveau de rémunération :

- ✓ **échangez sans tabou sur le sujet de la rémunération avec vos collègues** ou avec nous, même si ce n'est pas forcément la culture en France
- ✓ **listez de manière objective les facteurs qui peuvent influer positivement ou négativement sur votre rémunération** : localisation du poste, formation, âge, expérience, métier, marché…
- ✓ **n'hésitez pas à vous mesurer au marché** pour mieux vous positionner et mieux négocier en interne. La direction, elle, met souvent an avant cet argument : nous payons à la moyenne du marché et elle n'hésite pas à recruter en externe quand cela l'arrange
- ✓ essayez d'identifier **un collectif assez significatif de collègues « comparables » occupant des postes similaires** avec un niveau de responsabilité similaire même si le libellé diffère**, faites en nous part : nous pourrons l'inclure dans l'étude de rémunérations liée à la prochaine expertise sociale**
- ✓ **Last but not least : celui qui ne demande rien n'obtient en général rien ! S**i vous avez réuni des éléments suffisamment nombreux pour justifier une réévaluation de votre salaire**,** mettez régulièrement le sujet sur le tapis en formalisant vos arguments par écrit de manière structurée.

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE

PRIME DE DÉCOUCHÉ SUPPORT TERRAIN

La direction d'OMEGA a récemment mis en place une initiative positive en reconnaissant l'engagement des employés du service Support Terrain qui nécessite de fréquents déplacements, à travers l'introduction d'une « prime de découché ». **Cette mesure est un pas en avant significatif vers une juste appréciation des efforts fournis par ces salariés**, qui consacrent leur temps sur des opérations complexes et parfois éprouvantes techniquement et physiquement. La CGT, consciente de l'importance de cette reconnaissance, appelle à **une extension de cette prime de découché** à d'autres catégories de personnel d'OMEGA pour des raisons d'équité de traitement. **Pour en savoir plus sur cette revendication, voir Brèves**

Les Prix CITRON

CHANGEMENT PRESTATAIRE SERVICE DESK

Il y a quelques mois, la CGT attirait l'attention de la direction en CSE sur les risques de l'externalisation du Service Desk et en particulier d'un éventuel changement de prestataire à l'occasion d'un Appel d'Offres mené en fin d'année dernière. **Elle constate avec regret que la décision a été prise de changer d'entreprise prestataire en plein milieu du projet BOOST**, avec les pertes de compétences inévitables qu'induit le départ de salariés pour certains parfaitement intégrés à l'entreprise et maîtrisant les outils et procédures internes. **Nul doute que cette décision ubuesque, certainement motivée par des considérations financières court-termistes, va perturber nos activités** et finir par coûter très cher….

NON COUVERTURE ARRÊTS DE LONGUE DURÉE

Nos **collègues qui ont le malheur de tomber malades sur de longues durées cumulées ont des pertes significatives de rémunération dès les premiers mois** contrairement aux éléments de langage de la direction que nous avions malheureusement crus au début. **Notre brève vous explique en détail le mécanisme pervers actuel qui conduit à des situations de non couverture** beaucoup plus fréquentes que ce que la direction veut bien dire. **La CGT fera une demande officielle d'ouverture de négociation sur le sujet cette semaine** En attendant, suivez ce conseil : **il faut mieux s'arrêter sans discontinuer si vous avez le moindre doute de rechute !**

SITUATION À RISQUES AU REPAIR LAB

Depuis plusieurs mois, la CSSCT et les élus CGT du CSE suivent attentivement le dossier du « Repair-Lab », vitrine emblématique du savoir-faire d'EDF R dans la réparation des composants majeurs. **Derrière l'éclat des inaugurations, une toute autre réalité: celle d'un bâtiment inadapté** aux activités qui a malheureusement mis en danger la santé de nos collègues et qui va nécessiter une remise en conformité coûteuse, faute d'analyse de risques préalable. **La CGT tient cependant à remercier le service SSQE Corporate pour avoir pris en main le sujet** suite à nos alertes, pour sa collaboration transparente avec les élus CGT et pour avoir placé la santé et la sécurité du personnel au cœur de ses préoccupations.

LIBRE **EXPRESSION** **#49**

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

BRÈVES

BOOST : RÉPONSE DE LA DIRECTION A L'AVIS DU CSE SUR BOOST

Le 23 Janvier, le CSE a rendu un avis à l'unanimité sur le projet de transformation BOOST. **Nous vous joignons de nouveau en PJ cet avis motivé accompagné de la réponse de la direction.**

Cette réponse apporte des précisions intéressantes sur les différents points soulevés par le CSE et entérine une Commission de suivi mensuel composé de 6 élus des 3 OS et de la direction. **Nous vous conseillons de prendre connaissance de la réponse complète** qui donne des premiers éléments plus précis en particulier sur le planning de déploiement, les évolutions de postes de 17 de nos collègues, la nécessité d'un plan de recrutement pour compléter les postes non pourvus etc etc…

EXTENSION DE LA PRIME DE DÉCOUCHÉ

Si la CGT salue la mise en place d'une prime de découché pour les salariés du support terrain (Voir Prix Orange), **elle revendique aussi l'extension de cette prime pour d'autres collectifs de salariés OMEGA.** La CGT appelle à une extension de cette prime de découché aux techniciens des antennes photovoltaïques **qui se déplacent de plus en plus fréquemment, parfois entre 4 et 12 semaines par an** ainsi qu'à ceux dont le travail implique des déplacements fréquents comme **les collègues de l'éolien,** qui se déplacent pour renforcer les opérations dans d'autres régions ou pour la maintenance des installations éloignées**, ainsi que les responsables de zone** qui se déplacent fréquemment . Il est à noter que **ces déplacements sont devenus plus contraignants avec l'éloignement progressif des sites par rapport à l'implantation initiale des antennes sans parler de la fermeture de certaines antennes et les sous-effectifs**. La CGT est déterminée à garantir que tous les employés bénéficient des mêmes avantages et continue d'informer le personnel sur les décisions prises concernant l'attribution de primes diverses, en mettant l'accent sur la nécessité d'une approche équitable et non discriminatoire. **La CGT plaide donc pour une mise en place équitable de la prime de découché pour tous les personnels concernés.**

ARRÊTS LONGUE DURÉE: LE DIABLE EST DANS LES DÉTAILS

Depuis des années, la CGT constate de plus en plus de cas de salariés en arrêt qui se retrouvent très rapidement en difficulté financière dès les premiers mois d'arrêt. La direction n'a jamais voulu se subroger en maintenant le salaire lors de la première année et a défendu le système actuel avec les éléments de langage suivants : **elle se subroge les 3 premiers mois et la prévoyance prend le relais après 3 mois d'arrêt. C**onfrontée à des cas de salariés en difficulté, la CGT a d'abord cru que le problème se limitait à la reprise des dossiers par la prévoyance avec un décalage de paiement. **En fait, le problème est bien plus grave car l'entreprise ne couvre que 3 mois cumulés sur 12 mois glissants alors que la prévoyance intervient seulement au bout de 3 mois d'arrêt consécutif.**

	Arrêts précédents cumulés Sur 12 mois glissants	**Nouvel arrêt**	**Perte d'indemnisation** sur le nouvel arrêt
Exemple 1	2 arrêts de 1 mois	2 mois	**2 mois !**
Exemple 2	1 arrêt de 3 mois	1 an	3 mois !

Cette couverture n'est pas à la hauteur d'une filiale du groupe EDF et plonge concrètement des collègues atteints de maladie dans une situation de précarité financière. La CGT demande donc l'ouverture d'une négociation urgente pour remédier à cette situation indigne.

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

ANNEXE

Déclaration CGT au CSE d'EDF R du 13 Février 2025

La présente déclaration porte sur 5 points:

- Service Desk et DSIN dans le contexte de BOOST
- Abonnement transport en commun
- Prime transport pour tous
- Primes annexes OMEGA : découché, astreinte,...
- PSE Photowatt

1) Service Desk et DSIN

Il y a quelques mois, la CGT et d'autres OS attiraient l'attention de la direction en CSE sur les risques de l'externalisation du Service Desk et en particulier d'un changement de prestataire à l'occasion d'un Appel d'Offres mené en fin d'année dernière. Elle constate avec regret que la décision a été prise de changer d'entreprise prestataire en plein milieu du projet BOOST, avec les pertes de compétences inévitables qu'induit le départ de salariés pour certains parfaitement intégrés à l'entreprise, maîtrisant les outils de gestion et industriels et connaissant notre organisation interne. Au-delà de la bureautique, ce sont tous les outils de gestion mais aussi d'informatique industrielle (pilotage et contrôle des actifs) de l'entreprise qui vont être immanquablement perturbés directement et indirectement. La CGT regrette fermement que la direction n'ait pas entendu le message adressé par les salariés et que ce type de décision ait probablement été pris sur des critères d'achat uniquement, sous-estimant les impacts sur la qualité de service et donc les coûts induits. Plus généralement, la CGT reçoit des messages d'alerte de salariés (et d'utilisateurs) de la DSIN qui n'ont aucune visibilité claire sur les projets et les calendriers associés au projet de regroupement BOOST. La surcharge de travail transitoire liée au regroupement est clairement identifiée comme un risque majeur et doit être prise en compte par la direction en terme de calendrier et de moyens. Cette inquiétude de surcharge transitoire de travail liée au projet de regroupement est d'ailleurs partagée par d'autres services support (RH, Finances, juridique...) mais le niveau d'alerte sur la DSIN est particulièrement préoccupant.

2) Abonnement transport en commun : service minimum de la direction

Lors de la négociation annuelle sur la rémunération et ses éléments annexes, la CGT avait insisté pour que le taux de remboursement à 75% soit maintenu ou intégralement compensé en cas de changement législatif ou réglementaire. La direction avait renvoyé à l'accord de mobilité durable pour évacuer le sujet de la négociation. Or la CGT avait déjà pointé que cet accord prévoyait explicitement un retour à 50% en cas de baisse du taux minimum à 50% et que donc il fallait compenser une éventuelle baisse. Cette baisse est désormais effective et

les salariés en particulier d'île de France subissent une baisse significative de leur pouvoir d'achat (de l'ordre de 240 euros/an pour un Navigo annuel)

3) Prime de transport pour tous

L'essentiel des membres de la direction, dotés de véhicules de fonction, n'a peut-être pas remarqué que le prix des carburants frisait de nouveau les 2 euros/l et que les véhicules électriques étaient largement inaccessibles pour les revenus les plus modestes. Nombre de salariés, en particulier techniciens de maintenance mais pas que, n'ont pas choisi leur site de travail lié aux implantations de parcs en milieu rural et doivent se rendre sur leur lieu de travail en véhicule personnel faute de solution de transport en commun. Devant le refus systématique de la direction de participer à ces frais de trajet sous prétexte de vertu environnementale , la CGT rappelle à la direction qu'elle s'est engagée à étudier la mise à disposition de véhicules de service pour ces trajets domicile-travail. Des solutions satisfaisantes ont pu être prises localement dans certains sites mais doivent être généralisés. Par ailleurs, le site de Colombiers ne dispose toujours pas de solution de transport en commun depuis Béziers et Narbonne alors que le volume d'emploi pourrait justifier de la mise en place de navette dédiée ou d'accord avec les autorités de transport. Le plan de mobilité des sites supérieurs à 100 p devrait pourtant être présenté aux élus dans le cadre de l'accord mobilité durable. La CGT demande à ce que cette problématique des frais de trajet sur les différents sites soit traitée rapidement.

4) Primes annexe OMEGA : découché, astreintes, …

La CGT voit d'un bon œil la mise en place d'une prime de découché compte tenu de la multiplication des déplacements sur sites éloignés. Cette prime qui est proposée aujourd'hui uniquement pour les techniciens du Support Technique (FST) doit être élargie à tous les techniciens se déplaçant régulièrement, comme par exemple les techniciens de l'activité solaire PACA et pour tout technicien voire cadre opérationnel amené à se déplacer plusieurs semaines par an du fait de sites éloignés, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. Les frais éventuels de garde et l'incidence sur équilibre vie privée -vie professionnelle doivent être pris en compte pour tous les salariés concernés par ces déplacements. La question d'ouverture de nouvelles antennes à proximité des parcs devrait être évaluée alors que la direction a plutôt fermé des sites ces dernières années avec comme conséquences des temps de déplacement accrus, temps improductifs, générateurs de fatigue et donc de risques. D'autre part, la CGT demande une nouvelle fois la revalorisation des primes d'astreintes OMEGA inférieures aux primes d'astreinte des autres directions de l'UES.

5) PSE Photowatt

La CGT d'EDF Renouvelables n'est pas directement impliquée dans les discussion en cours concernant le PSE de Photowatt qui se déroulent dans un esprit constructif selon ses informations. La CGT d'EDF Renouvelables est solidaire de ses collègues et vigilante pour qu'un plan de haut niveau soit mis en place . A ce stade, les élus CGT de Photowatt semblent avoir du mal à traduire les propositions de la direction en euros pour que chaque salarié non

reclassé puisse connaître les montants de prime précis qui sont proposés dans le cadre des négociations. Par ailleurs, ils ne disposent apparemment pas de données anonymisées sur l'ensemble des effectifs leur permettant de simuler l'impact de leur propositions en terme de répartition de l'enveloppe globale affectée au PSE. La CGT rappelle que les salariés les moins facilement reclassables et les moins mobiles sont aussi en général les salariés les moins formés et les moins payés. Elle souhaite qu'une attention particulière encore accrue leur soit portée par exemple en renforçant les primes en euros par an plutôt que des seules indemnités proportionnelles au salaires. En outre, la CGT d'EDF Renouvelables ne souhaite pas que la direction fasse des économies significatives par rapport au scénario de vente à Carbon. Elle rappelle que la direction a englouti 500 Meuros sur un projet non viable depuis 12 ans et que le montant de charges liés à la vente avortée à Carbon dépassait largement le montant du plan proposé actuellement. La direction dispose donc de marges de manœuvre et la CGT d'EDF Renouvelables continuera par ailleurs à échanger avec la CGT de PWT pour s'assurer d'un dénouement positif souhaité par tous. Elle demande d'ores et déjà qu'un effort supplémentaire soit fait pour accompagner nos collègues les plus démunis et les moins employables sur le bassin de Bourgoin-Jallieu (petits salaires, qualification faible, ancienneté et âges élevés, non mobiles...).

LIBRE **EXPRESSION** **#49**

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

SITE WEB : htpps://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

LIBRE **EXPRESSION** **#49**

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

Cécilia BERTOSIO

Ingénieur Météocéan Senior
Pôle EMR – Ingénierie éolienne
Cœur Défense

SITE WEB : htpps://fixezlecap.com

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

LIBRE **EXPRESSION** #49

La e-newsletter de la CGT EDF Renouvelables

C'est VOUS qui fixez le cap !

28 Février 2025

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**