



TOUT VA TRÈS BIEN MADAME LA MARQUISE épisode 1 L'ÉLÉPHANT AU MILIEU DU COULOIR

Même si à la CGT nous sommes optimistes à moyen-long terme sur l'essor des énergies renouvelables, il faut regarder la réalité en face, **la situation de l'entreprise et celle du marché des énergies renouvelables sont extrêmement compliquées** à court / moyen terme que ce soit du point de vue de l'environnement externe qu'en interne d'EDF power solutions en pleine réorganisation de même qu'EDF.



Représentant.e CGT EDF ps « Je suppose qu'il faut mentionner la présence d'un éléphant dans la salle de dialogue social »
 Silence général gêné voire déni

En externe, comme nous le présentons malheureusement déjà il y a plusieurs mois, des éléments factuels indiquent que nous évoluons désormais dans **un environnement de marché très dégradé et incertain** :

- **ralentissement brutal de la croissance du marché** des énergies renouvelables aux US et en Europe
- **ralentissement économique général** et morosité du marché de l'emploi
- en France, **la PPE est attaquée** sur son volet renouvelables en particulier solaire
- en France encore, des **décisions de justice** entraînent l'arrêt de parcs éoliens terrestres
- etc etc...

En interne, de nombreux voyants sont au rouge comme en témoignent les éléments suivants :

- **une dette vertigineuse de 11,7 Mds d'euros** qui a encore augmenté de près de 2 Milliards d'euros alors que la dette du groupe EDF se stabilisait
- **un résultat net négatif de 1,4 Mds d'euros !!!** qui fait suite à plusieurs années de pertes largement expliquées par un manque de maîtrise des risques en particulier aux US mais pas que.
- **un plan social de l'ordre de 200 salariés aux US**
- **un gel partiel des embauches de l'UES** malgré des tickets de recrutement approuvés au budget
- **des réorganisations dans le cadre (ou hors du cadre) du projet BOOST** qui visent clairement à réduire les coûts
- **des ambitions de développement dans le renouvelable qui semblent revues à la baisse** par le nouveau PDG du groupe EDF empêtré dans une équation financière toujours non résolue
- **une absence de communication et de transparence** pour une multitude de micro-réorganisations ainsi qu'une suspension regrettable et unilatérale du comité de suivi BOOST
- **des départs à la concurrence et des fuites de compétence (RC, démissions, mobilités...)** dans cet environnement quelque peu anxiogène et parfois démotivant
- etc etc...

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

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



DANS CET ENVIRONNEMENT PERTURBÉ, LA CGT GARDE LE CAP

Même si nous partageons avec la direction l'objectif commun de redresser la situation, s'en remettre exclusivement aux seules explications rassurantes de la direction ne nous paraît pas une option responsable pour défendre vos intérêts. Face à cet éléphant dans le couloir, la CGT est bien seule à ce stade à se préoccuper de comprendre et d'analyser la situation en profondeur avec des experts externes pour évaluer la situation réelle, anticiper les possibles (ou malheureusement déjà effectives) conséquences sur nos emplois et défendre vos intérêts au mieux dans ce contexte tendu. Il sera trop tard pour pleurer quand les conséquences sociales seront irréversibles au niveau de tout un chacun... Pour certains de nos collègues, c'est malheureusement déjà le cas avec la disparition de leur poste, des mobilités subies voire des négociations de départ...



C'est par gros temps qu'il faut tenir bon

Résultat des courses des consultations périodiques d'Avril et Mai 2025:

- ✓ Au CSE d'Avril 2025, le CSE a finalement voté une expertise sur la politique sociale et les conditions de travail de l'UES malgré le dénigrement constant du droit à expertise des élus en séance par la direction. Cette expertise a néanmoins été votée en mode dégradé sous la pression de la direction qui a contesté par la suite la lettre de mission de l'expert désigné METIS. Pour qu'il n'y ait pas ici de mauvaise interprétation du propos, les élu.e.s CGT tiennent à saluer le travail des équipes RH qui sont actuellement en surcharge de travail forte due au regroupement BOOST. Pour mieux lisser la charge de travail liée à cette expertise, les résultats de l'expertise seront finalement présentés lors d'un CSE exceptionnel fin Août.
- ✓ Au CSE de Mai 2025, pour la première fois depuis 3 ans le CSE n'a pas voté d'expertise sur la situation économique et financière alors même que la situation est à première vue très préoccupante. **Comprenne qui pourra ! Nous, nous n'avons toujours pas compris...**

TOUT VA TRÈS BIEN MADAME LA MARQUISE, SANS DOUTE!

PAS DE DANGER, TOUT VA BIEN
TOUT VA BIEN...!



- ✓ Pour en savoir plus sur le droit d'expertise, connectez-vous sur le site web CGT : <https://fixezlecap.com/2025/06/06/les-expertises-cse-quesaco/>

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

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



DOSSIER POLITIQUE SOCIALE

Les bilans sociaux 2024

Comme chaque année, la nouvelle cuvée des bilans sociaux est arrivée en Avril avec ses 4 volumes : EDF Renouvelables, France, Services et l'UES (l'Union Economique et Sociale qui regroupe les 3 entités de l'UES). **Merci aux équipes RH qui ont cette année bien émis un bilan social pour Services** suite à nos remarques l'année dernière.

pm 2023 <https://fixezlecap.com/wp-content/uploads/2024/08/Libre-expression-n%C2%B047.pdf>

Ces bilans sociaux représentent plusieurs centaines de pages **de données sur l'emploi, la rémunération, la santé-sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations sociales, les conditions de vie...** Il faut savoir qu'il s'agit d'un document obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et que **tout salarié qui en fait la demande est en droit d'accéder aux informations du bilan social de son entreprise.**

Nous donnons ici quelques coups de projecteur mais si vous souhaitez aller plus loin, exercez votre droit en demandant les bilans complets auprès de la direction RH ou contactez-nous directement via cgt.edfer@gmail.com

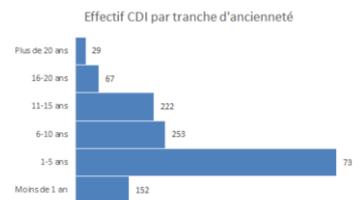
Pour aller plus loin : expertise sociale votée au CSE d'Avril

Les moyennes cachent des grandes disparités à la fois sur la photographie statique de la situation des salariés mais aussi sur la dynamique d'évolution professionnelle. Pour aller plus loin dans les analyses qui peuvent être trompeuses en raisonnant sur des moyennes globales, **la CGT a appuyé la réalisation d'une expertise sur la politique sociale qui a été votée à la quasi-unanimité (17 votants sur 18) au CSE d'Avril malgré la pression exercée par la direction en séance.** Les résultats de cette expertise seront présentés à un CSE exceptionnel fin Août.

Répartition de l'effectif au 31/12/2023 en fonction de l'ancienneté

1.1.7 - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté

	2022					2023					2024						
	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD
Moins d'un an	43	9	185	36	1	274	45	10	184	15	1	255	47	9	180	6	
De 1 à 5 ans	96	26	434	93	0	649	98	29	481	111		719	97	35	523	109	1
De 6 à 10 ans	42	23	129	68	1	263	30	20	137	73	0	260	30	19	132	72	0
De 11 à 15 ans	17	10	76	74	1	178	21	13	87	76	2	199	15	23	101	81	2
De 16 à 20 ans	1	0	10	26	3	40	0	3	15	29	2	49	2	3	27	33	2
Plus de 20 ans	1	1	2	9	1	14	1	1	3	12	2	19	1	1	5	19	3
Total	200	69	836	306	7	1 418	195	76	907	316	7	1 501	192	90	968	320	8
Anc moyenne	4,7	6,7	4,4	8,5	15,0	5,5	4,5	6,8	4,6	9,1	15,4	5,7	4,2	7,1	4,8	9,9	16,6



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

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



TOUT VA TRÈS BIEN, MADAME LA MARQUISE épisode 1 SPECIAL BILANS SOCIAUX 2024

16/06/2025

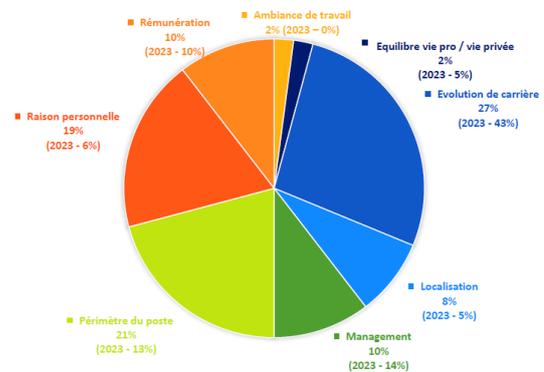
Comme les années précédentes, l'essentiel des effectifs en 2024 se concentre dans les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté qui représentent près de 64% des salariés, la proportion de salariés entre 6 et 10 ans d'ancienneté baisse encore mais celle de salariés avec une ancienneté supérieure à 10 ans augmente

Le turnover, en baisse, demeure à un niveau très élevé et le taux de démission est en baisse notable quasiment partout hormis pour les directions Industrie (27d) et EMR (8d)

1.4.1 - Total des départs

Catégorie	2022			2023			2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	32	16	48	27	14	41	20	14	34
Agents de maîtrise	2	1	3	3	5	8	6	2	8
Cadres	77	77	154	90	76	166	85	60	145
Cadres autonomes	21	15	36	23	14	37	15	9	24
Cadres dirigeants	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Total	133	109	242	144	109	253	126	85	211

Principale cause de démission : l'évolution professionnelle (source : entretiens de départ)



Catégorie	UES			EDF Renouvelables			EDF Renouvelables France			EDF Renouvelables Services		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ETAM	25%	21%	23%	28%	35%	32%	25%	100%	31%	25%	14%	16%
Agents de maîtrise	27%	8%	12%	36%	9%	14%	30%	17%	25%	0%	6%	5%
Cadres	22%	19%	20%	22%	19%	20%	21%	21%	21%	33%	22%	23%
Cadres autonomes	9%	5%	6%	8%	5%	6%	9%	3%	5%	0%	13%	13%
Cadres dirigeants	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	20%	15%	17%	20%	15%	17%	21%	18%	19%	22%	14%	15%

Taux de rotation = (Nombre d'entrées N + Nombre de départs N)/2 / Effectif au 31/12/N-1 (hors suspensions de contrat et retours suspension)

Le plafond de verre pour les femmes perdue avec une légère amélioration

Au 31/12/2023, les femmes représentent **36 % de l'effectif**. Au niveau cadres 3.2 et au-delà, elles ne représentent **plus que 19,2 % (10 femmes sur 52 salariés) contre 16,8% en 2023**

1.1.9 - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée

Catégorie	Ind.	Coeff.	2022			2023			2024		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	1.1	230	1	2	3	0	0	0	0	0	0
	1.1	240	0	0	0	4	4	8	5	6	11
	1.2	240	5	4	9	2	0	2	0	0	0
	2.1	275	22	11	33	20	9	29	18	5	23
	2.2	310	44	9	53	41	11	52	46	12	58
	2.3	355	36	19	55	34	15	49	32	17	49
	3.1	400	26	21	47	28	27	55	27	24	51
Total			134	66	200	129	66	195	128	64	192
Agents de maîtrise	3.2	450	33	15	48	36	10	46	44	12	56
	3.3	500	16	5	21	25	5	30	27	7	34
	Total		49	20	69	61	15	76	71	19	90
Cadres	1.1	95	27	24	51	35	27	62	29	41	70
	1.2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2.1	105	30	26	56	25	29	54	31	31	62
	2.1	115	61	39	100	73	37	110	54	35	89
	2.2	130	135	103	238	143	109	252	154	103	257
	2.3	150	250	141	391	278	151	429	314	176	490
	Total		503	333	836	554	353	907	582	386	968
Cadres autonomes	3.1	170	180	83	263	188	87	275	190	86	276
	3.2	210	25	5	30	22	5	27	23	5	28
	3.3	270	11	2	13	12	2	14	13	3	16
	Total		216	90	306	222	94	316	226	94	320
Cadres dirigeants	Total		7	0	7	6	1	7	6	2	8
Total			909	509	1418	972	529	1501	1013	565	1578

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

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



TOUT VA TRÈS BIEN, MADAME LA MARQUISE épisode 1 SPECIAL BILANS SOCIAUX 2024

16/06/2025

Analyse CGT

L'embauche massive d'alternants et de stagiaires à des postes qui devraient souvent être pourvus en CDI, le recours structurel à des prestataires extérieurs, le nombre encore élevé de départs induisent un turnover encore exagéré. Cette politique ancienne a induit une désorganisation et des pertes de compétences préjudiciables aux conditions de travail et à l'efficacité collective. Le nombre encore élevé de démissions traduit par ailleurs un manque d'attractivité des conditions de travail, d'attractivité salariale et de perspectives d'évolution pour fidéliser les salariés,

La CGT note cependant une évolution positive dans le discours mais aussi les actes concernant les parcours professionnels avec par exemple la mise en place de l'outil Passerelles ou encore une volonté affichée de préparer les candidats internes en amont de leur évolution pour qu'ils puissent acquérir des compétences nécessaires à leur évolution lorsqu'ils candidatent en interne. Essai à transformer !

Rémunérations

Le salaire moyen mensuel de base a augmenté de 3% en 2024

Le salaire de base a augmenté de 3% (inférieur à la NAO 2024 du fait principalement de l'effet turnover)

Calcul sur la base de l'effectif total CDI.

Catégorie	2022			2023			2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	2 445	2 692	2 518	2 546	2 804	2 629	2 624	2 900	2 714
Agents de maîtrise	3 020	3 009	3 017	3 186	3 217	3 193	3 280	3 202	3 264
Cadres	4 142	3 991	4 080	4 390	4 214	4 321	4 533	4 399	4 481
Cadres autonomes	6 873	6 556	6 779	7 178	6 832	7 077	7 376	6 913	7 241
Total	4 531	4 305	4 450	4 777	4 523	4 688	4 912	4 675	4 830

Grille salaire de base annuel effectif CDI total UES au 31/12/24 (Attention ce sont des salaires 2024 et non 2025, à majorer de 3% suivant NAO 2025 pour avoir une base 2025)

Classification	Hommes					Femmes					Total					
	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	2.1-275	16	24 000	29 200	28 744	40 000	5	25 000	28 000	30 160	36 500	21	24 000	28 600	29 081	40 000
	2.2-310	35	23 800	28 200	28 842	35 900	5	26 500	30 571	32 060	38 800	40	23 800	28 550	29 244	38 800
	2.3-355	32	28 700	33 840	33 770	39 000	17	29 800	34 100	34 474	41 749	49	28 700	33 950	34 014	41 749
	3.1-400	27	30 000	35 950	35 773	40 000	24	30 200	36 200	36 831	54 450	51	30 000	36 075	36 271	54 450
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	44	34 185	38 926	39 368	46 700	12	31 700	36 000	36 856	42 000	56	31 700	38 500	38 830	46 700
	3.3-500	27	34 000	40 000	40 361	50 000	6	33 000	38 500	40 600	55 200	33	33 000	40 000	40 404	55 200
CADRE	1.1-95															
	1.2-100															
	2.1-105	23	38 000	42 000	43 014	51 400	25	37 000	42 506	43 333	54 500	48	37 000	42 500	43 180	54 500
	2.1-115	54	32 175	43 218	43 844	55 000	34	37 300	42 900	43 125	57 580	88	32 175	43 000	43 566	57 580
	2.2-130	152	35 001	47 000	47 683	60 138	103	38 470	47 473	48 689	83 000	255	35 001	47 000	48 090	83 000
2.3-150	314	44 250	59 950	60 579	140 000	176	43 205	58 680	59 111	87 300	490	43 205	59 600	60 052	140 000	
CADRE AUTONOME	3.1-170	190	50 200	81 200	81 828	152 273	86	49 200	79 100	78 923	121 318	276	49 200	80 000	80 923	152 273
	3.2-210	23	81 974	116 800	114 142	148 001	5	92 500	134 032	132 720	174 803	28	81 974	117 311	117 459	174 803
	3.3-270	13	109 200	151 892	150 817	181 836	3	120 000	124 000	126 750	136 250	16	109 200	140 569	146 304	181 836
		950	23 800	53 500	59 050	181 834	501	25 000	53 134	56 420	174 803	1 451	23 800	54 500	58 142	181 836

Nota Bene : Nous vous ferons un retour détaillé des résultats de l'expertise sociale qui devraient être présentés en Août 2025 afin que le CSE puisse formuler un avis motivé.

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

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



TOUT VA TRÈS BIEN, MADAME LA MARQUISE épisode 1 SPECIAL BILANS SOCIAUX 2024

16/06/2025

Une meilleure distribution des salaires entre les deux déciles extrêmes : la modération salariale a aussi concerné les hauts salaires en particulier les cadres 3.1 et dans une moindre mesure 3.2 et 3.3 (comparatif des salaires moyens par rapport au tableau de l'année dernière).

2.2.1 - Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées.

	2022	2023	2024
Rapport	4,1	4,3	3,9

Les grilles salariales par entités EDF R / EDF R France et EDF R Services

Grilles salaire de base annuel effectif CDI au 31/12/24 (Attention ce sont des salaires 2024 et non 2025, à majorer de 3% suivant NAO 2025 pour avoir une base 2025)

EDF R Services	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max
EMPLOYE	2.1-275	10	24 000	30 000	28 440	30 800	0	0	0	0	0	10	24 000	30 000	28 440	30 800
	2.2-310	33	23 800	28 000	28 681	35 900	3	NC	NC	NC	NC	36	23 800	28 100	28 652	35 900
	2.3-355	28	28 700	33 840	33 606	39 000	4	NC	NC	NC	NC	32	28 700	33 840	33 568	39 000
	3.1-400	14	35 300	37 400	37 164	40 000	1	NC	NC	NC	NC	15	30 200	37 400	36 700	40 000
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	28	34 500	36 000	39 588	45 850	3	NC	NC	NC	NC	31	33 300	38 600	39 294	45 850
	3.3-500	1	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	1	NC	NC	NC	NC
CADRE	2.1-105	1	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	1	NC	NC	40 000	40 000
	2.1-115	0	0	NC	0	0	2	NC	NC	NC	NC	2	NC	NC	39 950	41 200
	2.2-130	12	42 000	46 475	46 592	51 000	2	NC	NC	NC	NC	14	42 000	45 500	46 257	51 000
	2.3-150	15	46 500	53 000	54 139	68 100	1	NC	NC	NC	NC	16	46 500	53 000	54 122	68 100
CADRE AUTONOME	3.1-170	3	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	3	NC	NC	NC	NC
	3.2-210	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		145	23 800	35 750	37 858	82 500	16	26 500	34 900	36 269	53 865	161	23 800	35 700	37 700	82 500

EDF R France	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max
EMPLOYE	2.1-275	-	0	0	0	0	2	NC	NC	NC	NC	2	NC	NC	NC	NC
	2.2-310	-	0	0	0	0	1	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC
	2.3-355	-	0	0	0	0	6	29 800	34 200	34 000	38 300	6	29 800	34 200	34 000	38 300
	3.1-400	-	0	0	0	0	9	32 000	37 800	38 994	54 450	9	32 000	37 800	38 994	54 450
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	1	NC	NC	NC	NC	4	NC	NC	NC	NC	5	31 700	35 500	36 120	41 200
	3.3-500	3	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC	4	NC	NC	NC	NC
CADRE	1.2-100	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0
	2.1-105	8	38 000	40 250	40 450	43 100	7	37 000	42 000	41 979	45 500	15	37 000	42 000	41 163	45 500
	2.1-115	22	39 000	42 400	42 991	48 100	10	38 000	42 000	41 425	43 800	32	38 000	42 300	42 502	48 100
	2.2-130	51	35 001	46 000	45 887	56 000	39	39 000	46 500	45 721	60 500	90	35 001	46 150	45 815	60 500
	2.3-150	42	44 880	53 600	55 464	73 800	37	43 205	54 800	56 196	86 500	79	43 205	54 000	55 607	86 500
CADRE AUTONOME	3.1-170	34	50 200	71 150	69 512	86 500	21	49 200	65 750	67 717	97 200	55	49 200	69 350	68 827	97 200
	3.2-210	2	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	2	NC	NC	NC	NC
	3.3-270	4	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	4	NC	NC	NC	NC
		167	34 000	49 000	55 203	181 836	137	29 800	47 650	49 988	97 200	304	29 800	48 400	52 853	181 836

EDF R Holding	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max	Nb	Salaires Min	Salaires médian	Salaires Moyen	Salaires Max
EMPLOYE	2.1-275	6	24 500	25 500	29 250	40 000	3	NC	NC	NC	NC	9	24 500	25 500	28 500	40 000
	2.2-310	2	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC	3	NC	NC	NC	NC
	2.3-355	4	NC	NC	NC	NC	7	29 918	36 800	35 552	41 749	11	29 155	36 800	35 320	41 749
	3.1-400	13	30 000	34 000	34 275	39 800	14	31 200	35 300	35 913	40 966	27	30 000	34 350	35 125	40 966
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	15	34 185	38 853	38 836	46 700	5	34 600	39 000	38 645	42 000	20	34 185	38 926	38 788	46 700
	3.3-500	23	36 000	40 000	40 641	50 000	5	33 000	38 500	37 680	40 900	28	33 000	40 000	40 112	50 000
CADRE	2.1-105	14	40 000	44 575	44 694	51 400	18	39 050	42 753	43 860	54 500	32	39 050	43 350	44 225	54 500
	2.1-115	32	32 175	43 825	44 430	55 000	22	37 300	43 200	44 186	57 580	54	32 175	43 400	44 331	57 580
	2.2-130	89	40 000	48 000	48 860	60 138	62	38 470	50 000	50 700	83 000	151	38 470	48 800	49 615	83 000
	2.3-150	257	44 250	60 650	61 791	140 000	138	43 900	59 950	59 930	87 300	395	43 900	60 316	61 141	140 000
	3.1-170	153	54 500	83 800	84 620	152 273	65	57 000	81 650	82 543	121 318	218	54 500	82 924	84 001	152 273
CADRE AUTONOME	3.2-210	21	81 974	116 800	114 965	148 001	5	92 500	134 032	132 720	174 803	26	81 974	118 161	118 379	174 803
	3.2-270	9	130 000	155 437	156 754	172 280	3	NC	NC	NC	NC	12	120 000	147 446	149 253	172 280
		638	24 500	60 950	64873	172280	348	25 000	56 600	59 878	174 803	986	24 500	59 950	63 110	174 803

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

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



TOUT VA TRÈS BIEN, MADAME LA MARQUISE épisode 1 SPECIAL BILANS SOCIAUX 2024

16/06/2025

Montant des primes distribuées en 2024 en baisse de 2% p/r 2023

en milliers d'euros	2022	2023	2024	Evol 2023/24	
Prime de bonus	7 300	8 438	9 279	841	10%
Prime performance parcs	129	120	121	1	0%
Prime Mega Watt	0	111	235	124	112%
Prime Grand Projet	0	326	131	-195	-60%
Prime Intéressement Long Terme	1 182	1 623	1 720	97	6%
Prime vacances	642	717	816	100	14%
Prime sortie en mer / nuit en mer	134	125	157	32	25%
Prime exceptionnelle	203	219	244	25	11%
Prime partage de la valeur	1 160	1 194	0	-1 194	-100%
Prime de mobilité	200	160	29	-132	-82%
Prime de logement	112	148	140	-8	-5%
Autres primes *	161	132	210	79	60%
Total	11 224	13 311	13 081	-231	-2%

De nouveau un mauvais bilan santé sécurité en 2024

Taux de fréquence des accidents du travail

Catégorie	2022	2023	2024
Employés	0,0	12,8	3,3
Agents de maîtrise	0,0	0,0	0,0
Cadres	0,8	0,0	2,8
Cadres autonomes	0,0	0,0	0,0
Cadres dirigeants	0,0	0,0	0,0
Total	0,5	1,7	2,1

Nombre de journées perdues

Catégorie	2022	2023	2024
Employés	0	62	25
Agents de maîtrise	0	0	0
Cadres	11	0	192
Cadres autonomes	0	0	0
Cadres dirigeants	0	0	0
Total	11	62	217



Décryptage CGT (Copié collé: rien n'a changé significativement malheureusement ☹️)

La culture santé sécurité de l'UES et plus généralement d'EDF n'est pas au niveau attendu : **malgré les beaux discours incantatoires sur la « priorité n°1 » et toute la bonne volonté réelle des équipes HSE, une culture du secret voire de la dissimulation prévaut encore largement, calcul de l'intéressement et des bonus oblige. Comme toutes les OS au niveau du Groupe EDF, la CGT s'oppose à ce que les bonus individuels et les critères d'intéressement soient liés à des résultats d'AT** ce qui entraîne une culture de la dissimulation à tous les niveaux. **En revanche elle appuie les indicateurs basés sur les actions de prévention:** formation, inductions, remontée et analyses des presqu'accidents, plans de préventions, investissements en protections collectives ...

Compte tenu la nouvelle politique santé sécurité Groupe EDF, elle s'étonne qu'EDF R / ps n'ait pas prohibé les indicateurs de nb d'AT, nb de jours d'AT... dans ses éléments de rémunération variable individuelle et collective et n'utilise pas les indicateurs groupe qui favorisent la remontée des incidents type HPE/LTI.

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)

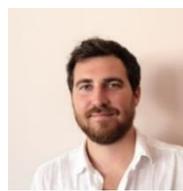
Nathalie TERTRE

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



TOUT VA TRÈS BIEN, MADAME LA MARQUISE épisode 1 SPECIAL BILANS SOCIAUX 2024

16/06/2025

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