

28 Septembre 2018

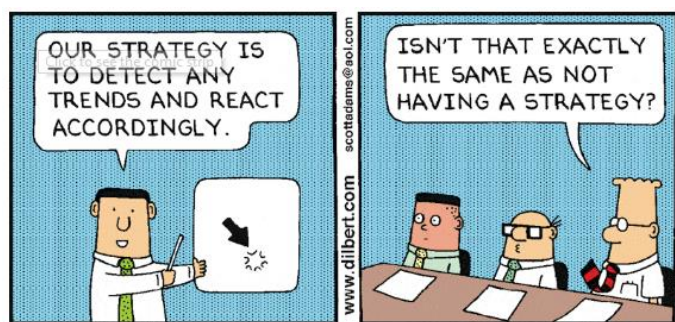
## SOMMAIRE

STRATEGIE  
CAS INDIVIDUELS

IMMOBILIER SUD  
CRESCENDO?

ANNEXE  
(Déclaration CGT au CE)

## STRATEGIE ET RECHERCHE DU PMT PERDU



### Traduction en français

*Notre stratégie est de détecter les tendances et de réagir en conséquence*

*Est-ce que ce n'est pas exactement la même chose que ne pas avoir de stratégie ?*

Depuis la loi dite "Rebsamen", trois consultations obligatoires se tiennent annuellement dont celle des "Orientations Stratégiques de l'Entreprise et ses Conséquences sur l'Emploi". L'année dernière, cette consultation fut un fiasco pour deux raisons: le plan solaire juste annoncé n'y était pas intégré et, dans l'information transmise par la direction, quasi copié collé du précédent document, il y avait essentiellement **des intentions, des tendances et des objectifs long terme mais très peu de traces des moyens associés** et de ce qu'un industriel sérieux pourrait qualifier de "stratégie". Par ailleurs, la CGT a posé 89 questions par écrit à la direction. Celle-ci a décidé de répondre seulement à une partie de ces questions, oralement, et de façon peu satisfaisante, puisque **la direction n'a pas vraiment laissé entrevoir d'autre stratégie que l'opportunisme traditionnel de recherche du meilleur TRI projet par projet** avec néanmoins une prise en compte affichée de la nécessité de se développer plus en France, sans toutefois détailler les moyens. En prévision de la consultation 2018 qui devrait se tenir cet automne, la CGT a officiellement demandé à la direction lors de la dernière réunion du Comité d'Entreprise du 21/09/2018 de présenter une vraie stratégie, **c'est à dire en ne se limitant pas à des objectifs 2030 mais en détaillant la trajectoire et les moyens en particulier humains** que la direction pense accorder à l'entreprise, la GPEC et en particulier le plan de recrutement, que ce soit en développement, dans les acquisitions, les "due diligence", la direction juridique, etc... afin par exemple de pouvoir passer des 50MW actuels de solaire par an aux 2GW annuels que le plan solaire exige pour réussir ces 30GW en 15 ans. Cela représente une activité de développement et d'investissement multipliée par 40, rien que ça. La direction a donc dû prendre note que **les élus CGT ne se contenteront pas cette année de déclarations de bonnes intentions, mais qu'ils comptent obtenir des informations concrètes**, avec des "pipes" de projets, des "business plan", des estimations sérieuses et des analyses de risque. **Le minimum serait d'ailleurs que la direction transmette d'ores et déjà aux élus le plan moyen terme (PMT) de l'entreprise ce qu'elle se refuse toujours à faire** alors même que ce document existe, ne nécessite aucun travail supplémentaire et que sa transmission, d'ailleurs à notre avis obligatoire sur un plan légal, serait un gage de transparence, de confiance envers ses salariés et de dialogue social adulte. **La CGT proposera également à ce qu'un expert indépendant analyse la stratégie pour faire les propositions les plus pertinentes et efficaces**, non seulement pour la marche de l'entreprise et son avenir financier, mais aussi pour que l'impact de cette stratégie sur l'emploi soit le plus bénéfique possible pour les salariés, leur permettant **d'atteindre le bien-être nécessaire et la visibilité sur leur avenir professionnel**.

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

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



28 Septembre 2018

## IMMOBILIER SUD: LE SPARADRAP DU CAPITAINE HADDOCK !



Nous croyions naïvement que le projet immobilier était en mode pause et que nous allions enfin souffler un peu mais patatras, suite à plusieurs parutions presse, **le 5 Septembre dernier, la direction invitait en urgence et dans la précipitation l'ensemble des salariés** concernés de Béziers et Colombiers à une réunion d'information. **Bilan des courses:** une communication anxigène pour le moins floue qui n'a pas vraiment contribué à éclairer les salariés sur leur devenir individuel, à notre grand regret d'ailleurs...

...car si on avait pris le temps de nous informer, comme la loi l'exige d'ailleurs, **nous aurions averti à temps la direction de l'inutilité d'une communication aussi peu précise pour répondre aux questions légitimes des salariés concernant leur cas personnel.** Plus sérieusement, il semblerait que la direction n'a pas encore tiré toutes les leçons de ses erreurs passées en terme de méthode de dialogue pour bâtir un projet partagé avec 2 implantations. **La direction continue apparemment à vouloir s'appuyer trop exclusivement sur la contribution d'un groupe Miroir,** sorte d'institution parallèle composée de manière discrétionnaire par la direction et n'associant pas l'ensemble des membres des CHSCT concernés par le nouveau projet. **Si les suggestions et idées de tous les salariés, qu'ils soient élus ou non, ont la même valeur** et représentent une richesse indispensable à la réussite d'un tel projet, il faut aussi avoir bien en tête que **seul les élus du personnel disposent d'une pleine et entière liberté de parole** du fait de leur statut de salariés protégés garanti par la législation sociale. La mission des CHSCT est en outre bien de contribuer aux réflexions de prévention sur ce projet important qui impacte la santé et la qualité de vie des salariés.

**De notre côté à la CGT nous pensons que le premier pas en avant fait pour 2 implantations est non seulement très positif mais rationnel.** Nous souhaitons continuer à contribuer de manière active à ce que le choix du lieu de travail, montpellierain ou biterrois, soit essentiellement basée sur la qualité de vie au travail, **avec une priorité qui devrait être donnée à l'amélioration des conditions de travail de chaque salarié, la prise en compte des temps de trajet (fatigue, stress, risque routier) et une place accrue donnée aux aménagements tels que le télétravail ou encore le coworking.**

## MULTIPLICATION DES CAS INDIVIDUELS

**Depuis cet été, la CGT est frappée par la multiplication des cas individuels sur lesquels elle est sollicitée.** Ces cas individuels sont très divers: situations de mal être, conflits dans les services, absence d'équité de traitement hommes-femmes en particulier après des retours de congés de maternité, accompagnement dans le cadre de procédures disciplinaires à différents stades pouvant aller dans plusieurs cas jusqu'au licenciement ou dans le meilleur des cas une rupture conventionnelle. Deux explications principales peuvent en première analyse être avancées :

- **Une meilleure connaissance des droits des salariés et de la mission des élus du personnel**
- **Un durcissement de la direction et des réorganisations larvées**

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

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



28 Septembre 2018

La position de non dialogue de la direction sur **un cas récent de licenciement sec pour un motif allégué d'insuffisance professionnelle, sans aucune sanction préalable**, a exclu de fait toute forme de possibilité de négociation d'un accord positif pour la salariée cadre concernée qui avait presque 10 ans d'ancienneté dans la société. D'autres cas de **pressions exercées sur des salariés ETAM ou cadres ayant entraîné le départ des salariés concernés** (démissions contraintes, ruptures conventionnelles suggérées par le management voire licenciements) ainsi que des **demandes d'accompagnement de salariés inquiets** sur leur avenir professionnel amènent malheureusement la CGT à privilégier la seconde hypothèse de durcissement de la direction.



Elle s'interroge aussi sur **la possible volonté de la direction de procéder à des réorganisations significatives en agissant au cas par cas**. Les statistiques de turnover, les conditions et motifs de départs sous toutes les formes seront donc désormais étudiés avec une attention encore accrue.

**Si vous constatez dans votre service des cas individuels de salariés en difficulté ou si vous êtes vous-mêmes directement concerné, n'hésitez pas à nous en faire part suffisamment tôt de manière confidentielle** pour réfléchir ensemble à la meilleure approche pour trouver une issue positive.

## PLAN CRESCENDO: QUID ?

Dans un contexte d'insuffisante transparence sur la stratégie en France et de réorganisations par touches, **la CGT portera une attention toute particulière au plan dit Crescendo** dont elle ne connaît pas le périmètre et le contenu exacts mais qui semble en tous cas être au cœur des discussions et préoccupations des managers du Développement Nord et Sud. **Ce plan de mutualisation** (rien que le terme doit potentiellement nous alerter ...), présenté comme en construction, doit apparemment faire l'objet d'une discussion lors des 2 séminaires des directions développement Sud et Nord cette semaine. **Dans la mesure où ce plan de mutualisation aurait des impacts sur l'organisation et les conditions de travail des salariés concernés**, la CGT demande d'ores et déjà que ce plan soit présenté et fasse l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) concernées : Comité d'Entreprise (CE) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

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

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



28 Septembre 2018

## ANNEXE : DECLARATION AU CE DE SEPTEMBRE 2018

### Déclaration CGT au Comité d'Entreprise UES EDF EN du 21 Septembre 2018

La présente déclaration de la CGT porte sur les trois points suivants:

1. Le projet immobilier Sud
2. La multiplication des cas individuels et leurs conséquences prévisibles
3. Le plan Crescendo à venir

#### 1. Réunion projet immobilier Sud du 5 Septembre 2018

Le 5 Septembre matin, la CGT a été informée par les salariés du Sud de l'invitation à une réunion d'information adressée à l'ensemble des salariés du Sud concernant le projet immobilier Sud. La CGT note une fois de plus que :

- L'invitation à la réunion a été lancée sans information préalable des Instances Représentatives du Personnel (IRP)
- le caractère anxiogène de cette invitation s'est traduit par une vague d'appels de salariés inquiets
- la CGT a dû demander en urgence une réunion préalable qui s'est tenue le même jour à 14h00 afin de connaître le contenu et les objectifs du message
- le contenu même du message délivré pendant la réunion proprement dite, pour le moins flou, n'a pas contribué à la sérénité des équipes bien au contraire

La Direction a justifié cette réunion montée dans l'urgence en invoquant les informations parues dans la presse locale.

Par ailleurs, la direction a persisté dans son intention de s'appuyer sur le groupe miroir pour ses réflexions futures. La CGT rappelle que l'ensemble des organisations syndicales ont demandé formellement l'arrêt de ce groupe miroir ou à défaut la participation des IRP concernées afin de disposer d'une information complète en même temps que le groupe. Hier, la réunion de restitution de l'audit mené par les deux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) O&M et Support & Développement a de nouveau mis en lumière le défaut de méthode et le caractère contreproductif d'un groupe miroir opaque sollicité en amont des consultations d'IRP et source supplémentaire d'anxiété des salariés. Une nouvelle fois hier, 20 Septembre 2018, l'Inspection du Travail de Béziers a confirmé en séance que certaines des missions du groupe miroir relevaient bien des prérogatives des CHSCT concernés. La CGT demande que ce groupe miroir soit arrêté dans les plus brefs délais et proposera dans le cas contraire aux 2 CHSCT concernés de prendre une résolution en vue d'une action judiciaire pour faire cesser cette entrave au bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

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

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



28 Septembre 2018

## 2. Multiplication des cas individuels et conséquences prévisibles sur le turnover

En cette rentrée de Septembre, la direction a apparemment choisi de montrer les muscles. La CGT constate en effet qu'elle n'a jamais été saisie d'autant de cas individuels concernant des salariés de toutes catégories : ETAM, cadres, managers. La position de non dialogue de la direction sur un cas récent, excluant toute forme d'accord positif pour une salariée cadre concernée, amène la CGT à s'interroger sur la volonté de la direction de procéder à des réorganisations importantes en agissant au cas par cas. Les statistiques de turnover et les conditions de licenciement seront désormais étudiées avec une attention encore accrue.

## 3. Plan dit Crescendo à venir

Dans ce contexte de réorganisation larvée, par touches, la CGT portera une attention toute particulière au plan dit Crescendo. Celui-ci va en effet apparemment faire l'objet d'une discussion lors des 2 séminaires des directions développement Sud et Nord la semaine prochaine. Dans la mesure où ce plan de mutualisation aurait des impacts sur l'organisation et les conditions de travail des salariés concernés, la CGT demande d'ores et déjà que ce plan soit présenté et fasse l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) concernées : Comité d'Entreprise (CE) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

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

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



28 Septembre 2018

#### VOS CONTACTS SYNDICAUX



**Philippe CHARO**  
Dir.Industrie - La Défense 34A  
Elu titulaire CE  
Ancien Secrétaire CE



**Manuella BOUBOUNE**  
Dir. Financière France-La Défense 35A  
Déléguée Syndical CGT UES  
Elue CE-CHSCT-DP UES – CGF EDF



**Laurent SMAGGHE**  
Direction EMR - La Défense 34B  
Représentant Syndical CE CGT  
Elu CE-CHSCT-DP UES – CEE EDF

#### VOS ELUS/RS AU COMITE D'ENTREPRISE



**Ph.CHARO**  
Elu CE



**M.BOUBOUNE**  
Elue CE



**Stéphane BLAIRON**  
Dir.Industrie - La Défense 34A  
Elu CE



**L.SMAGGHE**  
RS CGT au CE



**Agnès ALAMI DRISSI**  
EDF EN Services - Colombiers  
Elue CE – DP Hors Paris

#### VOS DELEGUES DU PERSONNEL HORS PARIS



**A.ALAMI DRISSI**  
Elue DP Hors Paris



**David RODRIGUEZ**  
DSI – Colombiers  
Elu DP Hors Paris



**Frédérique PORTRAIT**  
Dévpt Sud - Beziers  
Elue DP Hors Paris



**Jean-René LAFOND**  
Dir. Industrie - Colombiers  
Elu DP Hors Paris

#### VOS DELEGUES DU PERSONNEL PARIS



**Laurent SMAGGHE**  
Elu DP paris



**Manuella BOUBOUNE**  
Elue DP Paris

Adresse mail générique et confidentielle: [alerte.cgtedfen@gmail.com](mailto:alerte.cgtedfen@gmail.com)

Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à [laurent.smagghe@edf-en.com](mailto:laurent.smagghe@edf-en.com)

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

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

