

SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER SAS / CSE

SAS

CSE

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

Ouverture des NAO Salaires

Sondages : on vous doit un feedback !

Brève pas brève expertise stratégie

ASTUCES / CONSEILS / LECTURES

VOS CONTACTS

EDITO: LA VALSE HESITATION DU DIALOGUE SOCIAL

Alors que la loi Travail mettait en avant la simplification du dialogue social, **c'est en fait à une complexification inédite que les partenaires sociaux font face dans toutes les entreprises**. Le code du travail s'est encore enrichi récemment de quelques centaines de pages à près de 3000 pages et **la mise en place du CSE donnent partout le mal de tête aux partenaires sociaux**. Ceux-ci avaient sans doute bien mieux à faire que réinventer ex nihilo les règles de fonctionnement de la nouvelle instance CSE destinée à remplacer les instances de l'ancien monde: CE, CHSCT et DP.

Si ce contexte externe ne suffisait pas, la direction s'est précipitée bille en tête pour négocier le CSE et s'est engagée dans un planning tendu et irréaliste pour cette nouvelle étape imposée par les ordonnances. La CGT avait proposé de décaler les élections d'un an à l'instar d'ENEDIS, proposition rejetée à l'été d'un revers de main par la direction. **Plus que sur un problème juridique ou de planning, c'est aujourd'hui sur le fond des négociations que le projet achoppe .**

Il est amusant de noter qu'alors que 400 salariés sont susceptibles de changer de statut en passant de cadres intégrés à cadre autonome, que les organisations changent continuellement comme pour la Réalisation, la Gestion d'Actifs et bien d'autres services encore, que la direction EMR passe de EDF EN France à EDF EN, que les élus CE sont remis en cause un an et demi après leur élection sous couvert de la réglementation travail, **il y a un seul organe qui a horreur du changement : le Conseil d'Administration**.

Le projet de passage de SA à SAS présenté au dernier CE se garde bien de prévoir un renouvellement des administrateurs, désignés pour 6 ans, et **met au contraire en avant la nécessaire stabilité de cette docte assemblée essentiellement constituée de mâles blancs de plus de cinquante ans** (bonjour la diversité !) et d'administrateurs salariés pour le moins silencieux, voire accommodants depuis leur élection en 2015.

Et pendant ce temps-là, les dossiers qui préoccupent les salariés peuvent attendre : augmentation collective (l'ILT pour tous...), l'intéressement – participation, les parcours professionnels, l'égalité hommes-femmes, le budget famélique du CE, le dossier petite enfance, le bonus des assistantes, la stratégie de développement en particulier dans le solaire, certaines pratiques managériales localisées mais inacceptables, l'externalisation trop souvent dogmatique et inefficace, etc... tous facteurs à l'origine d'un désengagement certain des salariés (voire de cas de RPS) et d'un turnover accru.

Si vous souhaitez rétablir une certaine équité avec un meilleur partage des richesses, améliorer la qualité de vie au travail , si vous êtes convaincus de la nécessité d'un management plus éthique et porteur de sens, prenez contact avec nous, échangez et **rejoignez nos listes pour les élections du CSE à venir prochainement ainsi que les élections d'administrateurs salariés de la future SAS!**

Bonne lecture !

L'équipe CGT EDF EN

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

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



DOSSIER SAS / CSE

DEUX ACRONYMES CHAUSSE-TRAPES*

**Chausse-trape : piège insidieux, ruse, embûche (dont le p unique n'est pas le moindre)*

Alors que le CE se transforme en CSE dans le nouveau monde et que la direction veut transformer la holding de tête EDF Energies Nouvelles de SA en SAS, **c'est encore une fois la soupe novlangue de l'agilité et de l'efficacité qui nous est servie dans les deux cas**. D'autres motivations moins avouables expliquent pourtant cette volonté de changement qui va bien au-delà du S supplémentaire ajouté à CE et à SA.

SAS : CHANGEMENT DE NOM ET DE STATUT DE LA HOLDING

SA en SAS, transfert de salariés, participation et loi Copé-Zimmermann

Lors de notre dernière réunion du CE, le 18 octobre 2018, la direction nous a expliqué qu'elle souhaite changer le statut de la holding (EDF Energies Nouvelles bientôt EDF Renouvelables) de société anonyme (SA) à société par actions simplifiée (SAS). La raison évoquée est celle de la gouvernance, où **les décisions du conseil d'administration se prendraient par simple email, plutôt qu'en réunion du conseil**, mais aussi celle de la délégation de pouvoirs et de responsabilités, simplifiées par ce nouveau statut et nécessaire pour la gestion des équipes, surtout celles de l'offshore français, qui devraient être transférées de leur structure actuelle (EDF EN France) vers la holding.

Ces deux "propositions" interrogent vos représentants CGT, dans la mesure où cela se traduirait automatiquement par une **perte de formalisme et de débat, autour de décisions qui engagent des centaines de millions d'euros**. Par ailleurs, nous sommes sceptiques sur le besoin d'avoir tous les salariés dans la même structure pour faire en sorte qu'ils travaillent correctement ensemble ou que les responsabilités soient correctement allouées, puisque nous faisons depuis de nombreuses années de la sous-traitance et les dirigeants et les cadres de l'entreprise ont toujours été parfaitement à l'abri de poursuites liées à la sécurité et aux divers accidents que nous avons eu à regretter, même les plus graves.

Vos élus CGT ont également posé la question sur l'éventuel impact fiscal de ces mesures, avec l'espoir qu'un jour les salariés du groupe ne soient plus victimes de l'optimisation fiscale qui rend la holding "structurellement déficitaire" et qui supprime la participation aux bénéfices, que le législateur a inscrit dans le code du travail. Comprenez ici que la loi veut que les salariés participent aux bénéfices de l'entreprise et que **par un jeu comptable, l'entreprise s'affiche déficitaire, alors que les dividendes vers l'actionnaire augmentent d'année en année, ce qui prouve qu'elle ne l'est pas**. La loi n'est pas violée, elle est juste contournée, ce qui conduit au même résultat, **votre participation est en réalité encaissée par l'actionnaire**.

La direction assure que le changement de statut n'aura aucun impact fiscal, tout comme le transfert des salariés de la filiale à la holding. Sans plus d'explications...

La CGT a également posé la question sur une éventuelle mise en conformité avec la loi Copé-Zimmermann, dans l'état actuel et si la holding passait en SAS.

C'était un moment assez dramatique (mi tragique, mi comique), puisque la direction, sur-représentée de directeurs et juristes, répond quelque chose du style : **"la loi Copé-Zimmer...quoi ???" !!!**

La CGT a donc expliqué qu'à compter du 1er janvier 2017, la loi Copé-Zimmermann (votée en 2011) impose aux entreprises d'au moins 500 salariés, réalisant au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires ou un total de bilan supérieur à 50 millions d'euros, de compter **au moins 40% de femmes dans leurs conseils d'administration ou de surveillance**.

Pour en savoir plus : Loi Copé Zimmermann sur gouv.fr

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

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



Le fait est qu'une recherche sur societe.com montre que le conseil d'administration de la holding se compose de 11 membres, dont une seule femme ! Protestations de la direction : le site n'est pas à jour et il y aurait une deuxième femme... Puis cette loi ne s'appliquerait pas au groupe EDF Renouvelables.

L'équipe CGT aimerait bien être tenue au courant de l'évolution de la gouvernance du groupe et ne comprend pas que la loi Copé-Zimmermann ne s'applique pas depuis presque deux ans à un groupe qui dépasse allègrement les 500 salariés et les 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Ohhh wait... encore des comptabilités créatives?

La direction pense qu'il n'y a pas de différence entre une SA et une SAS pour l'application de cette loi en particulier. Suite aux questionnements de la CGT, si des différences existaient, le président du comité (Bruno Fyot) a pris l'engagement en séance d'inscrire dans les statuts de l'éventuelle SAS les mêmes obligations par rapport à la représentativité des femmes que celles qui opèrent actuellement pour la SA.

Un petit pas pour un homme, un grand sur-place pour les femmes...

CSE : SUPPRESSION DU CHSCT, DILUTION ET TECHNOCRATISATION DES ELUS

CSE : le Comité Social et Economique, institué par les récentes ordonnances loi Travail, est amené à remplacer l'ensemble des institutions représentatives du personnel CE, DP et CHSCT

Si la présentation politique a mis en avant la simplification et le supposé renforcement des moyens des élus, la création du CSE via les ordonnances loi Travail répondait à **des objectifs moins avouables**:

- **Supprimer le CHSCT**, instance bien embêtante qui parle de la sécurité et des conditions de travail des salariés. Il est en effet toujours plus agréable de signer des chartes mondiales RSE que de se faire rappeler à la dure réalité des écarts constatés entre les pratiques concrètes et les engagements théoriques. Supprimer le messenger évite de faire face aux mauvaises nouvelles.
Pour mémoire, **c'est bien l'action énergique de 2 CHSCT de l'UES via une expertise légale** (et non libre comme le CE) qui a permis au final d'intensifier la pression sur la direction et d'obtenir une suspension du projet sous la forme de regroupement en un lieu unique Montpellier.
- **Diminuer le nombre d'instances de proximité: DP, CE d'établissements**. C'est particulièrement spectaculaire dans des groupes multisites et aboutit à des baisses drastiques du nombre de représentants du personnel.
Au niveau de l'UES, la direction propose à ce stade **4 représentants de proximité** contre 14 délégués du personnel dans l'ancienne configuration
- **Diluer et technocratiser (dans la novlangue on dira « professionnaliser »)** en préférant une instance unique pléthorique à des comités plus décentralisés et proches du terrain et des préoccupations des salariés.
Dans le cas de l'UES, le nombre d'élus minimum de 15 élus CSE titulaires rendra les débats d'autant plus facile à maîtriser par la direction... à moins qu'une majorité CGT se dégage !
- **Déstabiliser les élus en place et les syndicats en organisant des élections en cours de mandat**.
Avec un maintien global prévisible des moyens des élus (ils étaient faibles et risquent de le rester!...), **la CGT de l'UES qui est en progression constante entend devenir le premier syndicat de l'UES et considère ces élections comme une opportunité pour les salariés**.

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

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



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Le prix ORANGE



Les prix CITRON



ACCORD SANTE / PREVOYANCE

Une **surcomplémentaire obligatoire sera désormais prise en compte par l'employeur à hauteur de 71%**. Elle couvrira le foyer et non le seul salarié et coûtera 3 fois moins cher que l'option proposée l'année dernière pour améliorer les remboursements et diminuer le reste à charge (secteur non conventionné, hospitalisations...). La CGT plaide déjà l'année dernière pour une surcomplémentaire obligatoire et non optionnelle. La jurisprudence lui a donné raison et ce qui était présenté comme impossible lors de la négociation précédente est aujourd'hui devenu la norme. **C'est donc avec plaisir qu'elle signe cet accord mais aussi celui du CET, accords qui présentent des avancées concrètes pour les salariés.**

ENTRETIENS PROS : LE DIABLE EST DANS LES DETAILS

Contrairement à l'entretien d'évaluation qui est obligatoire (ne pas s'y rendre constitue en effet une faute), **l'entretien professionnel a été créé au seul bénéfice du salarié et reste optionnel**. Dommage que la direction n'ait pas compris l'esprit de la loi et ne permette pas au salarié de signer la version définitive du document qui concerne pourtant son projet professionnel individuel. **Le workflow de l'outil est inadapté et constitue un obstacle sérieux** à une bonne utilisation de cette opportunité d'échange que nous recommandons en principe à tous les salariés. Enfin, **comment justifier que les formations reportées constituent un frein** pour obtenir de nouvelles formations : c'est un peu le serpent qui se mord la queue, non ?

CSE : VITESSE, PRECIPITATION ET PRESSIONS

La direction a décidément la mémoire courte. En 2018, la CGT insistait pour démarrer les négociations sur le CSE au printemps ou prolonger les mandats jusque fin 2019 pour mener une négociation sérieuse et sereine, proposition immédiatement balayée d'un revers de main. **A l'été 2018, la direction annonçait verbalement un calendrier irréaliste** pour clore les négociations du CSE fin Septembre et négocier le protocole électoral en Octobre. Et c'est maintenant la direction qui intime la CGT de signer un accord de prolongation de 1 mois pour pallier son défaut d'anticipation... Cela serait comique si cette pression ne s'exerçait pas au détriment du fond de la négociation, le seul et vrai sujet qui nous et vous intéresse. **La CGT est la seule OS à résister à la pression indue de la direction : souvenez-vous en quand vous déposerez votre bulletin !**

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

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



BREVES

NAO SALAIRES 2019: MAINTENANT OU JAMAIS !



Les négociations 2019 sur les salaires s'ouvrent dès Novembre 2018. Forte des éléments mis en lumière par l'expertise sociale menée par le CE, la CGT entend **approfondir le concept ILT** (intéressement long terme), obtenir **une comparaison détaillée des évolutions salariales hommes-femmes** (promotions et hors promotions) et proposera comme tous les ans qu'une part significative de l'enveloppe soit consacrée à **une augmentation collective**. Il sera difficile de justifier de nouveau en 2019 une enveloppe d'augmentation inférieure à la moyenne des entreprises alors qu'**en 2018 l'enveloppe ILT de 2,7 Meuros a crû de 14% et cette simple augmentation est supérieure au budget du CE**, lui aussi inférieur à la moyenne, soit dit en passant !

SONDAGES : on vous doit un feedback!

Dernière chance jusqu'au 5 Novembre pour répondre au sondage Télétravail/Forfait-jours

Sondage mise en place ATT

Par ailleurs, nous avons eu plusieurs remarques justifiées sur l'absence de restitution suffisante des résultats des sondages. **La CGT s'engage donc à vous livrer d'ici fin d'année une restitution détaillée sur les sondages open space et télétravail/forfait jours avec un verbatim de vos remarques et suggestions.** La richesse des commentaires, interrogations et suggestions rend l'exercice plus lourd mais indispensable.

BREVE PAS BREVE DU TOUT : L'EXPERTISE CE SUR LA STRATEGIE EST LANCEE

Comme tous les ans, la loi Rebsamen permet aux élus du CE d'être consultés sur **« les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages »**. Ceci est son nom complet, tel que défini dans la loi (L.2312-24) et qui indique les éléments qui devraient s'y trouver a minima, mais la direction, comme beaucoup d'autres, se contente d'appeler cette consultation tout simplement « orientations stratégiques », même dans leurs documents officiels...

Cette année, la CGT va de surprise en surprise, puisqu'à l'ordre du jour du CE du 18 octobre 2018, le président et le secrétaire de l'instance ont inscrit : « Orientations stratégiques 2018-2020 », or **l'année 2018 étant à 88% achevée à la date du CE, la consultation devrait porter sur la stratégie pour 2019, 2020 et 2021.** La stratégie de 2018 nous la « connaissons » déjà, elle est sur les comptes... gros fail !

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

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



Mais notre plus grande surprise a été de voir que ces mêmes personnes ont inscrit à l'ordre du jour le « recours à une expertise comptable conformément à l'article L2325-35 du code du travail » et en séance ils ont même ajouté la nomination de l'expert !

Qu'y a-t-il d'aussi surprenant? Simplement que l'année dernière, **en séance CE du 21/09/2017, la CGT a demandé à ce qu'une expertise soit faite sur les orientations stratégiques, mais tous les membres non CGT du CE ont refusé le recours à un expert**, se jugeant eux-mêmes experts (?) et jugeant la documentation fournie complète et pertinente (!!?).

Pour essayer de pallier à ce renoncement absurde, **la CGT a posé en date du 16/10/2017, 89 questions écrites à la direction sur son document de 26 pages**. Malheureusement **la direction n'a répondu à aucune question par écrit**, se contentant d'en traiter une partie, oralement.



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 ?

La cerise sur le gâteau cette année c'est qu'ils ont proposé de nommer le même expert que la CGT avait proposé deux ans auparavant! En effet, deux ans auparavant, les 2 titulaires CE CGT de l'époque Manuella BOUBOUNE et Philippe CHARO ont profité de l'absence de tous les autres titulaires à la réunion du CE du 19/07/2016 pour désigner (avec deux suppléants qui ont quitté le CE depuis) un cabinet d'expertise pour toutes les consultations Rebsamen de l'année !

Ce petit « coup de poker » de la CGT en 2016 a permis d'avoir les premières expertises Rebsamen du CE, autant pour les orientations stratégiques que pour la situation économique et financière de l'entreprise et pour la politique sociale.

Pour notre plus grand plaisir, le 23/10/2018, **le cabinet d'expertise désigné à l'unanimité a adressé 91 questions par écrit à la direction** (deux de plus que nous l'année dernière !), **a mis 4 experts au service du CE et a demandé à ce que ces questions soient répondues par écrit**. Ils ajoutent à cela 2-3 réunions et une dizaine d'entretiens avec le top management de la société. **Le cabinet prévoit de passer 240 heures sur le dossier, bien au-delà de ce qu'un élu titulaire du CE peut allouer avec ses 20h de délégation par mois...**

Nous sommes donc optimistes cette année, le fait de compter avec le soutien d'un cabinet d'expertise devrait nous permettre d'avoir beaucoup plus d'information que ce que nous donne habituellement la direction, car comme vous le savez sans doute, **les objectifs sont martelés régulièrement à tous les salariés** (Cap 2030, plan solaire, plan stockage, My EDF), **mais la stratégie pour y arriver reste un grand mystère**. Cette pratique détestable de non communication des informations obligatoires n'est pas l'exclusivité de notre filiale, d'autres directions d'EDF s'y donnent à cœur joie, comme la direction Commerce, qui n'a toujours pas fourni son plan moyen terme (PMT), tout comme d'ailleurs la direction d'EDF EN, mais **la CGT d'EDF est déterminée à l'obtenir le PMT par la voie judiciaire si besoin, encouragés par le jugement du 7/09/2018 de la Cour d'Appel de Paris sur le dossier Hinkley Point**. Voir PJ.

Pour aller plus loin, une réflexion sur la stratégie 2017 a été partagée avec vous dans la newsletter CGT Libre Expression n°12, de février 2018, que vous pouvez (re-)consulter en page 3, ici.

<https://fixezlecap.files.wordpress.com/2018/03/libre-expression-nc2b012.pdf>

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

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



ASTUCES / CONSEILS / LECTURES

LU POUR VOUS

Nous vous conseillons ce mois-ci deux ouvrages et un résumé exécutif spécial du GIEC.

« **Les illusions du management , pour le retour du bon sens** » de Jean-Pierre Le Goff avec une postface sur le mal-être dans les organisations.

Il est piquant de noter combien cet opus qui date de 2000 reste d'actualité. Tout au long des années 90 l'auteur, philosophe et sociologue a entre autre étudié le monde des entreprises et les discours managériaux avec des ouvrages comme « Le mythe de l'entreprise-Critique de l'idéologie managériale » ou encore « La barbarie douce ». Si dans cet ouvrage, l'auteur dénonce bien les illusions de la logomachie managériale, il nous propose surtout **une réflexion profonde sur la nécessité et la nature même du management en partant des réalités de terrain.**

« **Les décisions absurdes Tome I, II et III, sociologie des erreurs radicales et persistantes** » de Christian Morel

L'auteur, ancien cadre dirigeant RH de Renault, analyse des décisions absurdes dans différents domaines très divers : aéronautique, spatial, médical, copropriété, vie courante, vie en entreprise... **Quels sont les mécanismes collectifs qui produisent ces décisions absurdes ? Comment peut-on se tromper à ce point ?** L'exemple emblématique qu'il donne est la décision de lancer la navette Challenger en 1986, alors que plusieurs décideurs étaient certains qu'un dysfonctionnement se produirait.

Après avoir identifié et catégorisé les pièges collectifs et cognitifs ainsi que les différents schémas des décisions absurdes dans le premier tome, l'auteur propose dans le tome 2 **des règles qui permettent d'augmenter la fiabilité et de minimiser les conséquences des décisions absurdes** (dans le cas d'une compagnie aérienne, on peut imaginer l'importance de ces règles). Il convient de noter **l'importance prépondérante du facteur humain** dans ces décisions absurdes qui dans les cas extrêmes peuvent produire des catastrophes. A titre d'exemple, la collégialité, le débat contradictoire et la non punition des erreurs non intentionnelles sont trois des règles communes aux organisations les plus fiables. Le tome 3 vient de paraître en 2018 et s'attaque à **l'enfer des règles et l'inflation réglementaire** tout en complétant les analyses précédentes.

« **Rapport spécial du GIEC d'Octobre 2018 (résumé exécutif)** »

Dans un autre registre, **la CGT de l'UES a pris conscience de la nécessité de s'impliquer plus et plus fort dans le domaine de la responsabilité environnementale (l'éco-responsabilité) et compte mener des actions dans ce domaine.**

Nous vous invitons d'ores et déjà à lire le résumé exécutif en anglais du rapport spécial en pièce jointe.

Liens et infos

Site CGT EDF Renouvelables : www.fixezlecap.com

Vous y retrouvez toutes nos publications, un blog d'actualités et des liens utiles

Page Facebook Fixezlecap

Adresse mail générique et confidentielle: alerte.cgtdfen@gmail.com

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

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



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
Elu 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

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

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

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

