



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER

RETRAITES : UNE REFORME BANCALE

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BREVES

- Retour NAO salariales
- Bonus ETAM / Cadres

ANNEXE déclaration CSE CGT

EDITO: CRISE DU LOGEMENT A TOUS LES ETAGES

Alors que nous nous réjouissons tous des taux de croissance de notre activité à 2 chiffres, des premiers succès liés au plan solaire, du démarrage des projets offshore tant attendus, du plan de recrutement impressionnant prévu pour 2020 avec plus de 200 recrutements nets au niveau de l'UES, de l'intégration progressive des acquisitions récentes Théolia ou encore Luxel, nous constatons une fois de plus que **la réussite pérenne reposera essentiellement sur le pilotage du changement et la capacité à donner un sens et des perspectives pour chacun des salariés de l'entreprise**. Dans une période par nature anxiogène de changement et de transformation, **la capacité managériale est clef. Il s'agit d'être proche des salariés et de leurs difficultés quotidiennes, de donner un sens au changement**, de maintenir une ambiance collective et conviviale, de clarifier les missions de chacun, d'accompagner les salariés pour des évolutions positives de leurs postes, de communiquer en permanence... C'est sans nul doute plus essentiel que la définition froide d'organigrammes et de process sur des powerpoint type BCG.

Nous constatons dans les différentes directions des différences énormes de situations liées pour l'essentiel à la capacité des managers à conduire le changement, à maintenir une communication fluide et transparente afin d'assurer la cohésion dans leurs équipes. Malheureusement, c'est loin d'être le cas partout, et **nous n'avons jamais été confrontés à autant de cas individuels, localisés dans les mêmes directions, et souvent liés à la transformation en cours**.

Le sujet des aménagements peut paraître anecdotique à certains mais les conditions de travail sont un élément essentiel pour la performance des équipes. **Ils ne doivent pas constituer une source de fatigue et de stress supplémentaire pour des salariés souvent inquiets sur leur avenir** et la surcharge de travail liée à la forte croissance. Les réserves de bureaux prévues pour la croissance sont aujourd'hui clairement déphasées avec les besoins et semblent se traduire par une diminution des surfaces par salarié, une difficulté de planification des travaux du fait de la disparition des marges de manœuvre pour mener les travaux... **Bref, la crise du logement sévit désormais à presque tous les étages et rend de plus en plus difficile la mise en œuvre du projet immobilier** tel qu'il avait été présenté initialement. Compte tenu des recrutements en cours, il est urgent que la direction prenne des mesures pour redonner au projet d'aménagement son attractivité qu'il est progressivement en train de perdre. **La CGT regrette vivement que ses propositions d'expertise au CHSCT (contestée au TGI par la direction) puis au CSE n'aient pas été suivies par les autres organisations syndicales**: elles auraient sans nul doute permis de détecter les incohérences d'hypothèses sur les effectifs qui aboutissent pour certains salariés à des conditions de travail dégradées qui se traduisent très concrètement sur leur bien-être au travail.

Bonne lecture !

L'équipe CGT EDF Renouvelables

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

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



DOSSIER: LA REFORME BANCALE DES RETRAITES

RETRAITES: "L'ÂGE PIVOT" EST RETIRÉ, MAIS
"L'ÂGE D'ÉQUILIBRE" EST MAINTENU...



Alors que le gouvernement tente de dévier les sujets de fond d'une réforme mal ficelée en polarisant le débat sur la seule mesure d'âge pivot et en convoquant une pseudo--conférence sur les modalités de financement, **la réforme des retraites reste rejetée par une majorité de français et de syndicats**, dont d'ailleurs au-delà de la CGT et de FO le syndicat réformiste CFE CGC dont la direction nationale est vent debout contre ce projet compte tenu des impacts spécialement négatifs sur la retraite des cadres <https://www.cfecgc.org/actualites/une-machine-a-reduire-les-pensions>.

Cette **réforme illisible, véritable usine à gaz bricolée à la hâte et ouvrant la voie à 29 ordonnances, réduit la solidarité intergénérationnelle** (4 tranches d'âge : nés avant 1960, entre 1960 et 1975, entre 1975 et 2004 et après 2004), **nie les différences d'espérance de vie et la pénibilité selon les métiers** (4 critères de pénibilité votés mais supprimés par les ordonnances Macron de 2017), **assèche le financement du système** (transfert des régimes spéciaux sur le nouveau régime, régime, suppression des cotisations > 120 000 euros, suppression des emplois publics et donc des cotisations, dramatisation d'un problème de financement inexistant à partir de 2025 via le fonds CADES). Elle vise in fine à un **pilotage purement financier automatique dangereux (la règle d'or)** et surtout au **développement de la capitalisation (article 64)**. Les simulations effectuées par les économistes indépendants montre qu'elle est **défavorable pour la quasi-totalité des salariés**. Elle relève des mesures néolibérales des années 80 qui ont fait la preuve de leur inefficacité partout où elles ont été appliquées, développant les inégalités et le populisme.

Le projet de réforme pour les nuls

La réforme des retraites est un sujet très technique et complexe qui rend difficile la simplification. Si vous souhaitez aborder le sujet en maîtrisant un minimum de notions, vous pouvez

- regarder cette vidéo de 10 mn du Figaro Live : [Video 10mn Figaro Live](#)
- regarder cette vidéo de formation [Vidéo formation 30 mn](#)
- lire la bande dessinée d'Emma « C'est quand qu'on s'arrête » disponible sur notre site
- consulter les sites spécialisés de décryptage :
 - <https://reforme-retraite.info/> (site CGT)
 - <https://reformedesretraites.fr/etude/> (Collectif d'économistes Nos Retraites)
- La synthèse CFE CGC sur un projet mensonger qui pénalise les cadres <https://www.cfecgc.org/actualites/une-machine-a-reduire-les-pensions>
- lire l'article 64 du Projet de Loi qui ouvre clairement la voie à la capitalisation
- retrouver tous les documents de référence (rapports officiels, projet de loi, étude d'impact...) et liens utiles sur notre site Internet www.fixezlecap.com onglet retraites

L'avis très critique du Conseil d'Etat

Les termes de l'avis rendu par la Conseil d'Etat les 16 et 23 janvier sur le projet de loi sont très durs et confirment ce que la majorité des syndicats dénoncent depuis plusieurs mois sur un projet incohérent, mal ficelé, non équitable et pas le moins du monde universel.

A titre d'exemple, le projet de loi :

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

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



C'est VOUS qui fixez le cap !

31 Janvier 2020

- crée pas moins de 5 régimes particuliers et prévoit 29 ordonnances pour un passage en force!
- déroule le tapis rouge à la capitalisation dans son article 64 (Sans doute rédigé par Blackrock ?)
- assèche le financement du système AGIRC-ARCO en plafonnant les salaires soumis à cotisation
- etc...

[Article l'expansion](#)

[Article le Figaro](#)

[Décryptage CGT reforme retraite.info](#)

Premières analyses des simulations du gouvernement

Les simulations biaisées (voire truquées) de la récente étude d'impact ont d'ores et déjà fait l'objet d'analyses d'économistes (Les Echos, Collectif Nos retraites) qui dressent **un panorama beaucoup moins reluisant des conséquences de la réforme avec des baisses significatives de pensions pour une grande majorité de salariés.**

Il est vrai que cette réforme est négative pour quasiment tous les salariés:

- Calcul sur l'ensemble de la carrière (versus 25 ans/6 mois) pénalise les femmes, les carrières hachées, les précaires
- Les carrières ascendantes sont pénalisées (exemple : cadres, enseignants,...)
- L'âge pivot pénalise ceux qui ont commencé tôt
- La pénibilité des carrières (exemple danseuses de l'opéra, déménageurs, ouvriers du BTP...) n'est pas prise en compte etc etc...



<https://reformedesretraites.fr/etude/>

[Article Les Echos](#)

Selon les Echos, **le montant des retraites baissent à 13% du PIB et l'âge pivot considéré est de 65 ans**, contredisant les promesses du gouvernement



Pour des objectifs strictement électoraux et politiques, le gouvernement veut afficher une victoire symbolique pour 2022. **Ce passage en force antidémocratique (29 ordonnances, aucune négociation réelle, pas de problème de financement court terme, nouveau système injuste et mal ficelé)** laissera des traces s'il est imposé en l'état. **Néanmoins, la CGT continuera à porter des propositions d'amélioration du système de répartition actuel pour sécuriser son financement et le rendre plus équitable.** (lutte contre l'évasion fiscale des grandes entreprises et des contribuables les plus riches, suppression des avantages inconditionnels fiscaux et allègements de charges type CICE, mesures incitatives fortes pour améliorer l'emploi des jeunes et des seniors, meilleure prise en compte de la pénibilité et réduction des inégalités, etc...)

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



Etude fiscale pour mise en place berceaux

La direction, qui avait renâclé pendant un certain temps, a confirmé à la Commission ASC la faisabilité fiscale du montage envisagé pour que le CSE développe une offre de berceaux en sus de la mise en place de CESU Petite Enfance. L'entreprise s'engagerait ainsi à une avance de trésorerie nécessaire à l'amorce du dispositif. Cette offre additionnelle répondra à un besoin différent de celui des chèques CESU (impossibilité de trouver des places en crèche et non simple aide financière). **La CGT proposera de voter un dispositif mixte CESU-Berceaux** en établissant un critère de priorité favorisant les bas revenus. Réponse au prochain CSE.

Les Prix CITRON

BONHEUR DES OPEN SPACE

LÀ... MAIS, C'EST LA SORTIE
DES ASCENSEURS ?

AH NON, C'EST VOTRE
NOUVEAU BUREAU !



Vous avez dit coconstruction ?

Sur la coconstruction des aménagements (seulement possible à Cœur Défense/Colombiers mais malheureusement moins à Blasco du fait du propriétaire), **la situation est là encore très contrastée suivant les managers**. Certains communiquent clairement sur le calendrier et sur la création des groupes de salariés volontaires, d'autres associent carrément tous les salariés à la réflexion mais certains pratiquent encore l'opacité pour orienter les solutions retenues. **Nous rappelons à l'ensemble des salariés qu'ils peuvent /doivent tous se porter volontaires pour définir les aménagements, qu'ils doivent tous a minima avoir une présentation des projets et qu'ils peuvent/doivent exprimer leurs remarques via un mail dédié à l'architecte**. Dernier point d'attention: la solution cloisonnée vitrée (type 37 B) doit faire partie des possibilités proposées. Ce n'est pas toujours le cas apparemment

EAE : Pression inutile sur les accidents avec AT

Quelques dérives nous ont été remontées à l'occasion de la campagne d'EAE en cours. Si **nous devons tous partager la démarche sécurité, insister sur la prévention et le développement de la culture sécurité**, culpabiliser des salariés qui ont été victimes d'AT avec arrêt ou encore citer l'exemple de salariés qui ne se sont pas arrêtés après des AT en sous-entendant que ce doit être la norme n'est pas admissible. **Les objectifs individuels santé sécurité doivent porter sur les efforts (respect des règles et consignes, signalement des quasi-accidents, port des EPI...) mais en aucun cas sur le résultat individuel**

Quelques conseils pu préparer votre entretien :

<http://ufpi.reference-syndicale.fr/files/2017/01/Le-guide-pratique-de-votre-EI.pdf>



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

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



BREVES

NAO SALARIALES 2020

Les réunions de négociations se sont tenues en Décembre 2019 et concernent les augmentations de salaires qui s'appliqueront en Mars 2020 (avec rétroactivité depuis Janvier 2020). Par ailleurs, la négociation aborde aussi les bonus mais toujours pas le dispositif discrétionnaire des ILT (bonus de rétention). Vous trouverez en pièce jointe l'accord qui a été signé par les 3 OS (Organisations Syndicales) Pour rappel, sont éligibles les salariés en CDI qui étaient présent dans l'entreprise au 30 juin 2019

Résultat des NAO 2020 : Enveloppe 2,5 % de la masse salariale hors promotions
Enveloppe bonus provisionnée à 100%
Rappel 2019 : 2,7 % hors promotions

Nota Bene important: La négociation porte sur une enveloppe globale en pourcentage de la masse salariale et non sur le montant des augmentations effectivement pratiquées. Compte tenu en particulier du turnover important dans l'entreprise, il est intéressant de noter que le montant moyen des augmentations réellement distribuées tout au long de l'année est toujours significativement supérieur au chiffre annoncé en NAO. Ainsi, l'année dernière, la moyenne réellement constatée a été de 2,98% hors promotions et de 3,92% avec promotion (la médiane étant elle beaucoup plus proche des chiffres d'enveloppe négociés en NAO)

Eléments de référence rémunérations UES

Evolution salariale 2019 pour les salariés de l'UES :

Evolution du salaire de base entre le 31/12/18 et le 31/10/19 des collaborateurs CDI présents au 31/10/19.

UES EDF Renouvelables	Individuel + promotion		Hors promotion	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Cadres	3,00%	4,20%	2,78%	3,04%
Non cadres	2,70%	3,05%	2,70%	2,78%
TOTAL	2,91%	3,92%	2,72%	2,98%

Evolution du salaire de base entre 2015 et 2019

L'échantillon concerne les 480 salariés présent fin 2015 et toujours présents fin Oct 2019.

Bleu : Femmes

Rouge : Hommes

Vert : inflation

La hausse moyenne est de 15,8% en 4 ans

Population de 480 salariés (166 femmes et 314 hommes)



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

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



C'est VOUS qui fixez le cap !

31 Janvier 2020

SALAIRES DE BASE

Pour vous situer, nous vous joignons la grille des salaires de base au 31/10/2019 :

SALAIRE BASE 2019 – EFFECTIFS AU 31/10/2019

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	Ecart entre 2 coeff SYNTEC			
		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
ETAM	Ind.2.1 Coeff.275	17	22 000	23 621	23 812	26 500	10	24 000	26 150	26 414	31 000	27	22 000	24 690	24 776	31 000		
	Ind.2.2 Coeff.310	26	21 969	27 075	26 933	30 810	7	24 000	29 398	29 110	36 400	33	21 969	27 401	27 395	36 400	1,11	1,06
	Ind.2.3 Coeff.355	45	25 585	29 619	29 424	35 300	17	24 600	31 360	31 142	36 300	62	24 600	29 916	29 895	36 300	1,09	1,07
	Ind.3.1 Coeff.400	23	29 400	31 532	31 405	34 500	9	29 000	32 517	34 369	46 600	32	29 000	31 717	32 238	46 600	1,06	1,07
AGENT DE MAITRISE	Ind.3.2 Coeff.450	37	29 000	34 000	34 399	43 670	11	29 000	33 000	32 867	38 228	48	28 000	33 983	34 048	43 670	1,07	1,07
	Ind.3.3 Coeff.500	6	30 000	35 045	34 814	39 800	3	NC	NC	NC	NC	9	30 000	35 440	37 331	50 500	1,04	1,07
CADRE	Ind.1.1 Coeff.095	1	NC	NC	NC	NC	-	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC		1,01
	Ind.1.2 Coeff.100	-	NC	NC	NC	NC	3	NC	NC	NC	NC	3	NC	NC	NC	NC		1,07
	Ind.2.1 Coeff.105	17	33 000	39 000	38 506	42 000	11	34 000	37 000	37 155	40 500	29	33 000	38 500	37 975	42 000	0,96	1,05
	Ind.2.1 Coeff.115	56	33 000	39 018	40 339	60 050	34	31 000	40 050	40 040	55 000	90	31 000	39 600	40 226	60 050	1,03	1,10
	Ind.2.2 Coeff.130	93	35 600	43 000	43 945	63 480	72	34 850	42 052	43 953	64 554	168	34 850	42 700	43 948	64 554	1,08	1,13
	Ind.2.3 Coeff.150	130	38 900	51 000	53 325	93 500	104	41 000	52 300	52 577	74 953	236	38 900	51 964	52 993	93 500	1,22	1,15
CADRE AUTONOME	Ind.3.1 Coeff.170	107	51 900	70 000	73 190	121 540	62	51 000	70 344	72 148	124 557	170	51 000	70 000	72 807	124 557	1,35	1,13
	Ind.3.2 Coeff.210	24	64 900	100 250	99 435	136 000	5	96 000	113 000	118 273	148 975	29	64 900	100 800	102 683	148 975	1,44	1,24
	Ind.3.3 Coeff.270	9	84 550	129 798	124 428	155 957	4	NC	NC	NC	NC	13	84 550	113 220	117 439	155 957	1,12	1,29
	Total	591	21 969	44 814	50 649	155 957	352	24 000	46 065	50 524	148 975	943	21 969	45 150	50 602	155 957		

BONUS

Détail du montant moyen du bonus 2018 versé en 2019 par catégorie et sexe au sein du périmètre de l'UES

Catégorie	Hommes					Femmes					Total				
	Effectif	Salariés bénéficiant d'un bonus				Effectif	Salariés bénéficiant d'un bonus				Effectif	Salariés bénéficiant d'un bonus			
		8%	12%	20%	Total		8%	12%	20%	Total		8%	12%	20%	Total
CADRE	262	3 230	5 658	10 707	4 292	187	3 252	5 910	12 052	4 345	449	3 239	5 756	11 283	4 314
CADRE AUTONOME	127	5 124	7 881	19 485	13 102	59	3 606	8 281	17 848	12 017	186	4 690	8 013	18 974	12 758
Total	389	3 436	6 399	18 464	7 168	246	3 273	6 607	16 794	6 185	635	3 368	6 477	17 929	6 787

Rappel sur le bilan social

Le bilan social est un document obligatoire qui doit être transmis à tout salarié qui en fait la demande auprès de l'entreprise. C'est un document très riche (284 pages pour les 3 sociétés et l'UES en 2019) qui donne des éléments quantitatifs sur tous les aspects de la politique sociale : effectifs, rémunération, santé et sécurité, formation, relations professionnelles, autres conditions de travail.

N'hésitez pas à le demander auprès des RH si vous souhaitez vous situer et mieux comprendre la politique sociale de l'entreprise. Le prochain bilan sortira vers Avril 2020

Les demandes de la CGT et des autres OS

Sur l'enveloppe d'augmentations, les demandes initiales des différentes organisations syndicales:

- CGT : 3,2 % avec un minimum d'augmentations de 1,6%
- CFDT : 3,2% avec un minimum de 1,5%
- CFE-CGC : 2,5% avec des encadrements type tunnel

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

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



C'est VOUS qui fixez le cap !

31 Janvier 2020

Par ailleurs, seule la CGT avait demandé des enveloppes spécifiques additionnelles pour l'égalité professionnelle, les bas salaires, la reconduction de la prime Macron et une prime de sur-intéressement à présenter au Conseil d'Administration.

Compte tenu de la position de la direction qui maintenait sa proposition initiale de 2,3% si un accord n'était pas trouvé, la CGT a signé cet accord qui a pour seul mérite de se situer dans la moyenne du marché. **Domage que la demande initiale, plutôt basse, de certains de nos collègues n'ait pas permis d'exercer une pression supplémentaire.**

Bonus ETAM hors techniciens / cadres administratifs

Nous demandons depuis longtemps de mettre en place un bonus pour les cadres administratifs comme les assistantes et pour les ETAM hors techniciens afin de remplacer des primes exceptionnelles.

La direction a accepté cette demande qui nécessite de mettre en place des objectifs individuels pour 2020. Les bonus seront donc versés à partir de Mars 2021. Elle nous a présenté le scénario suivant lors d'une réunion de concertation à l'automne 2019 (voir schéma ci-après)

Scénario de mise en place d'un système de bonus

(pour les salariés n'étant pas soumis à ce dispositif)

- Cadres : bonus cible 8%
- Non cadres : bonus cible 4%

	Primes exceptionnelles 2019					Bonus	
	Nb salariés	Nb bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen par bénéficiaire	% moyen / salaire de base	Montant cible 100% versé	Montant moyen par bénéficiaire
Cadres	16	15	26 800 €	1 787 €	4,4%	54 190 €	3 387 €
Non cadres	95	73	62 122 €	851 €	2,8%	113 574 €	1 196 €
Total	111	88	88 922 €	1 010 €	3,1%	167 764 €	1 511 €

Ce dispositif, s'il est bien mis en place, constitue une avancée importante en moyenne :

- ✓ Passage de 2,8% à 4% pour les non cadres
- ✓ Passage de 4,4% à 8% pour les cadres

Il faudra cependant gérer les éventuels cas particuliers de salariés ayant des primes supérieures au montant retenu pour les bonus

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 CONTACTS SYNDICAUX CGT



Laurent SMAGGHE
RS CGT - élu CEE EDF
Resp. relations indus.
Direction EMR
La Défense



Manuella BOUBOUNE
DS CGT – élue CGF EDF
Comptable
Dir. Financière France
La Défense



Michel FOLLY-CASTAY
Réfèrent syndical Sud
Resp. régional de sécurité
EDF R Services
Colombiers

VOS 12 ELUS CGT AU CSE



Cédric LIEGOIS*
Tech. de maintenance
Région Nord
EDF R Services
Centrale PV de Toul



Manuella BOUBOUNE
Trésorière CSE
Comptable
Dir. Financière France
La Défense



Damien LOPEZ*
Tech de maintenance
Région Sud
EDF R Services
Colombiers



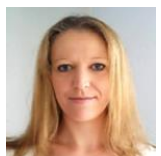
Agnès ALAMI DRISSI
Gestionnaire des ventes
Direction financière
EDF R Services
Colombiers



Frédéric LARQUIER*
Tech. de maintenance
Région Sud
EDF R Services
Colombiers



Marc ASANOVIC*
Technicien coordinateur
Région Nord
EDF R Services
Moselle - Faulquemont



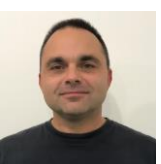
Monika RAZNY*
Head of Treasury Dept
Dir. Finance corporate
EDF R
La Défense



Philippe CHARO
Chargé de mission
Dir. Ingénierie
EDF R
La Défense



Monica MURILLO*
Chef de Projet
EDF R
Direction Industrie
La Défense



Michel FOLLY-CASTAY
Resp. régional sécurité
EDF R Services Sud
Colombiers

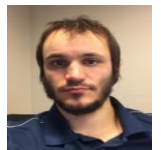


Frédérique PORTRAIT
Chef de projet
Développement Sud
EDF R France
Beziers



David RODRIGUEZ
Resp. Cell. déploiement
DSI
EDF R
Colombiers

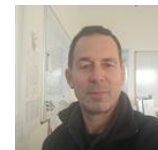
VOS 5 REPRESENTANTS DE PROXIMITE CGT



Kevin DAS NEVES*
RP OUEST
Mechanical engineer
Field Support
Cormelle



Christine MENDES*
RP PARIS
Resp. recrutement
DRH Groupe
La Défense



Marc ASANOVIC*
RP EST
Technicien coordinateur
Maintenance
Moselle - Faulquemont



Frédérique PORTRAIT
RP OCCITANIE
Chef de projet
Développement Sud
Beziers



Robin DELAHAYES*
RP OCCITANIE
Tech coordinateur
Maintenance
Villeveyrac

CSST Risques sédentaires A. ALAMI DRISSI	CSST O&M M. FOLLY-CASTAY F. LARQUIER	Commission Economique P. CHARO	Commission Sociale M. MURILLO	Commission ASC M. RAZNY D. RODRIGUEZ
---	---	--	---	---

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



ANNEXE : DECLARATION CGT au CSE UES EDF EN du 28 Janvier 2020

La présente déclaration porte sur 4 points:

- Ordre du jour
- Rémunération collective
- Documentation CSE
- Campagne des EAE

1) Ordre du jour irréaliste, incomplet et à réorganiser

Nous avons fini l'année 2019 avec cette remarque récurrente et nous sommes bien obligés d'ouvrir 2020 avec la même observation. L'ordre du jour de 14 points est une fois de plus incompatible avec une session commençant à 14h00. Néanmoins, la direction se rend apparemment compte du caractère irréaliste de cet agenda et a d'ores et déjà prévu une option pour une nouvelle session, au risque de désorganiser l'agenda de tous les participants potentiels, surtout les provinciaux. Par ailleurs, l'ordre du jour est incomplet et ne comprend toujours pas le sujet de la formation obligatoire santé sécurité des élus CGT demandé en Octobre 2019. Enfin, la CGT regrette que l'ordre des points repousse les sujets prioritairement évoqués par les salariés (actualités Confluence, petite enfance...) repoussés en fin d'ordre du jour.

2) Rémunération collective

Si la CGT a bien signé l'accord salarial 2020, elle regrette vivement que, malgré la performance enregistrée en 2019 et mise constamment en avant par l'équipe de direction, celle-ci semble peu pressée à la traduire en rémunération collective. 3 exemples :

- Non reconduction de la prime dite Macron
- Réponse négative sur la demande CGT de surintéressement (décision du CA)
- Négociation sur participation dérogatoire repoussée une nouvelle fois

3) Documentation insuffisante

La CGT déplore régulièrement l'insuffisance de documentation associée aux différents points de l'ordre du jour des CSE. L'exemple récurrent du récapitulatif semestriel des cessions illustre de manière paroxystique cette insuffisance avec par exemple 2 cessions de plusieurs centaines de millions d'euros décrites en 5 lignes : cessions d'EDF EN Italia et cession d'une partie de NNG, la première cession ayant fait l'objet d'un commentaire oral en Juillet 2019 sans aucun document écrit décrivant l'opération sous ses aspects stratégiques, juridiques, financiers et RH ...

4) Déroulement des EAE

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

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