



SOMMAIRE

EDITODOSSIEREFFECTIFS ET REMUNERATIONPRIX ORANGE / PRIX CITRONSPECIAL CORONAVIRUSImpréparation et paraventLe jour d'après et la fin des open no space[Lettre des administrateurs salariés](#)

EDITO



Dans la situation exceptionnelle et inédite de crise pandémique que nous traversons, **garder le lien avec l'ensemble de nos collègues, continuer à les écouter, les soutenir, les informer et les consulter est plus que jamais notre priorité.**

Répondez nombreux avant le 7 Mai au **SONDAGE CGT sur le CONFINEMENT/DECONFINEMENT**

[Cliquez ICI](#)

Alors que **le CSE prévu le 29 Avril comporte une consultation sur la politique sociale**, nous vous donnons ci-après quelques informations issus des derniers bilans sociaux et avons introduit, comme annoncé avant la campagne d'augmentations de Mars, un volet rémunération dans notre sondage.

Au travers de contacts avec certains d'entre vous, nous avons pu constater **l'incroyable diversité de nos conditions respectives de confinement** et de nos ressentis face à cette épreuve. (En maison ou en appartement, seul(e), en couple, en famille, en colocation, avec des enfants en bas âge ou adolescents ou sans, en région parisienne ou en province, en télétravail ou en première ligne sur le terrain, avec des proches parfois exposés voire malades...). Si au début notre énergie s'est mobilisée vers **les 15% de salariés techniciens de maintenance/ logisticiens en première ligne sur le terrain**, sans gel hydroalcoolique ni masques ni instructions claires, **nous n'oublions pas les 85% de salariés en télétravail qui subissent pour beaucoup des conditions de travail épuisantes, source évidente de risques psychosociaux.** Un récent sondage montre que 44% des salariés sont en détresse psychologique et 18% en détresse élevée **[Cliquez ICI Les Echos sondage](#)**

Dans cette période de crise, il convient de rester unis et de ne pas rajouter du stress au stress. Nous demeurons cependant extrêmement **vigilants et fermes vis-à-vis de la direction pour exiger un dialogue social constant et des mesures de protection de la santé de nos collègues adaptées, claires et responsables** tant pendant cette étape du confinement que celle du déconfinement. Celui-ci s'annonce d'ailleurs progressif, extrêmement complexe et présente par exemple des problématiques fortes liées à la garde d'enfants, aux transports ou à la densité de salariés sur site. Enfin, nous constatons tous que les services publics maltraités et en voie de démantèlement (santé, transports, énergie, éducation ...) sont au centre de la gestion de crise. **Les « premiers de corvée » du public et du privé, les gens de rien d'hier, font aujourd'hui tourner le pays** (infirmières, chauffeurs, manutentionnaires, caissières, éboueurs, égoutiers, agents de nettoyage, ouvriers, techniciens etc...). Dans la réflexion sur le « jour d'après », **il faudra tirer toutes les conséquences sociales, industrielles et environnementales de cette** crise pour éviter que le « business as usual », purement financier, reprenne le dessus comme par le passé.

Prenez soin de vous et 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: EFFECTIFS ET REMUNERATION

Lors du CSE du 29 Avril, les élus seront consultés sur la politique sociale de l'UES dans le cadre d'une des 3 grandes consultations dites Rebsamen. Nous vous ferons un retour après la séance. Il est cependant intéressant de vous livrer d'ores et déjà quelques chiffres issus du tout frais bilan social de l'UES 2019, document très complet que tout salarié peut demander aux RH (nous contacter si problème)

DES EFFECTIFS EN FORTE HAUSSE ...

Les effectifs 2019 (CDI + CDD au 31/12) sont en forte hausse avec un passage de 913 salariés fin 2018 à 1 025 fin 2019 ce qui témoigne de la croissance et du dynamisme de notre activité en 2019

Catégorie	2017	2018	2019
Employés	167	177	176
Agents de maîtrise	44	50	57
Cadres*	444	483	568
Cadres autonomes**	178	190	215
Cadres dirigeants	9	13	9
Total	842	913	1025

...MAIS UN TURNOVER ET UNE EXTERNALISATION ELEVES

En revanche, l'effectif permanent (CDI présents toute l'année) ne croît pas aussi rapidement ...

Catégorie	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	88	32	120	87	31	118	95	31	126
Agents de maîtrise	32	10	42	36	9	45	37	10	47
Cadres	188	123	311	207	143	350	224	154	378
Cadres autonomes	106	39	145	115	44	159	117	46	163
Cadres dirigeants	4	3	7	8	3	11	6	2	8
Total	418	207	625	453	230	683	479	243	722

...probablement du fait de recrutements effectués en cours d'année, en particulier dans le domaine du développement, mais aussi d'un recours accru aux CDD et d'un nombre de départs très élevé (Fin de CDD, démissions, mobilités...) qui pose question sur la fidélisation des salariés. Il est vrai que l'ILT, bonus de rétention furtif, opaque et discrétionnaire ne concerne que de l'ordre de 10% des salariés, certainement les « premiers de cordée ». En ce qui concerne le nombre de départ élevés de cadres dirigeants, c'est en première approche la politique dite « lean management » d'économie et de rationalisation (exemple de Confluence) ainsi que le renouvellement du CODIR qui expliquent sans doute ce taux record avec 5 départs en 2019 (et 2 entrées) sur un effectif de 11 fin 2018 ! (?)

Départs de l'UES : +20% !

Catégorie	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	20	11	31	16	18	34	34	20	54
Agents de maîtrise	2	1	3	4	3	7	1	0	1
Cadres	37	30	67	34	39	73	49	32	81
Cadres autonomes	14	9	23	11	7	18	16	10	26
Cadres dirigeants	3	0	3	0	0	0	4	1	5
Total	76	51	127	65	67	132	104	63	167

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

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



Le nombre de recrutements externes CDI est en forte hausse (plus de 60% pour les recrutements externes !) pour faire face aux départs et à la croissance

2019 : 170 recrutements externes + 34 mobilités/transferts + 18 reclassifications en CDI
 2018 : 109 recrutements externes + 28 mobilités/transferts + 14 reclassifications en CDI

Et le recours aux CDD, à l'intérim et aux prestataires est lui aussi en forte hausse

CDD

Catégorie	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total	25	22	47	33	26	59	44	41	85

Intérim

	2017	2018	2019
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires	4,3	4,8	11,3
Durée moyenne	72	98	152

Prestataires extérieurs permanents (Commentaire CGT : le nombre réel de prestataires est bien plus élevé si on prend en compte ceux qui ne travaillent pas sur site...)

	2017	2018	2019
Nombre de prestataires	29	23	44

REMUNERATION ET PROMOTIONS 2019

Le tableau présente le salaire de base brut annuel= 13*salaire mensuel hors primes-bonus-intéressement
 Pour mémoire l'enveloppe d'augmentation fixée en 2020 (augmentation de Mars) a été fixée à 2,5%

	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	19	22 000	23 500	23 701	26 500	10	24 000	26 150	26 414	31 000	29	22 000	24 135	24 636	31 000
	2.2-310	26	21 969	27 075	26 933	30 810	6	25 029	29 749	29 962	36 400	32	21 969	27 414	27 501	36 400
	2.3-355	45	25 585	29 619	29 386	35 300	15	24 600	31 000	30 959	36 300	60	24 600	29 878	29 779	36 300
	3.1-400	22	29 400	31 542	31 435	34 500	9	29 000	32 517	34 369	46 600	31	29 000	31 734	32 287	46 600
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	37	28 000	34 000	34 399	43 670	11	29 000	33 000	32 867	38 228	48	28 000	33 983	34 048	43 670
	3.3-500	5	30 000	35 440	35 388	39 800	3	NC	NC	NC	NC	8	30 000	36 244	38 004	50 500
CADRE	1.1-95	1	NC	NC	NC	NC						1	NC	NC	NC	NC
	1.2-100						3	34 900	40 000	38 367	40 200	3	NC	NC	NC	NC
	2.1-105	17	33 000	39 000	38 506	42 000	12	34 000	36 600	37 142	40 500	29	33 000	39 000	37 941	42 000
	2.1-115	54	33 000	39 000	39 794	56 747	37	31 000	39 600	39 661	55 000	91	31 000	39 000	39 740	56 747
	2.2-130	92	35 600	43 248	43 967	63 480	72	35 741	42 052	44 056	64 554	164	35 600	42 743	44 006	64 554
	2.3-150	146	38 900	51 250	53 453	93 500	101	41 000	52 000	52 409	74 953	247	38 900	52 000	53 026	93 500
CADRE AUTONOME	3.1-170	112	51 900	70 000	73 962	121 540	61	51 000	70 687	72 217	124 657	173	51 000	70 000	73 347	124 657
	3.2-210	24	64 900	100 250	99 685	136 000	5	97 987	113 000	118 670	148 975	29	64 900	100 800	102 958	148 975
	3.3-270	9	84 550	129 798	125 902	162 149	4	NC	NC	NC	NC	13	84 550	117 001	118 751	162 149
		609	21 969	45 000	51 078	162 149	349	24 000	45 820	50 456	148 975	958	21 969	45 444	50 851	162 149

Un nombre de promotions stable voire en léger recul en 2019

Les promotions peuvent concerner un changement de poste avec changement de catégorie/classification, ou un changement de poste avec plus de responsabilités, au sein d'une même catégorie/classification.

Catégorie	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	4	1	5	12	4	16	5	5	10
Agents de maîtrise	0	0	0	5	1	6	3	1	4
Cadres	10	12	22	39	20	59	33	20	53
Cadres autonomes	6	6	12	4	4	8	12	4	16
Total	20	19	39	60	29	89	53	30	83

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 !

27 Avril 2020

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les prix ORANGE 85% DES SALARIES EN TELETRAVAIL



Grâce à l'existence d'un accord télétravail et des outils informatiques associés, **85% des salariés ont pu se confiner en télétravaillant et c'est une excellente nouvelle** (même si cette modalité devient compliquée et fatigante à la longue...). Quand on se souvient des réticences initiales de la direction à mettre en place cette disposition, **ce prix Orange est largement partagé avec les organisations syndicales**. La CGT EDF RE en profite pour rappeler **sa revendication historique d'une mise en place progressive jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine**, hier jugée irréaliste (Ah bon, plus tant que ça...).



HAUSSE DU NOMBRE D'APPRENTIS

C'est un fait, le nombre d'apprentis est en forte hausse depuis deux ans et c'est une excellente chose pour l'entreprise et les jeunes (et moins jeunes...) que nous accueillons dans ce cadre. **L'UES employait fin 2019 28 salariés en contrat d'apprentissage ou professionnalisation** contre 21 en 2018 et 12 en 2017. De même, les embauches de jeunes de moins de 25 ans connaissent une hausse significative en 2019.

Les Prix CITRON



LICENCIEMENT TOULOUSE : BIS REPETITA

Cela devient un habitude au Développement Sud. Quand un salarié ne donne plus satisfaction, on ne se donne pas la peine de l'avertir ou de le sanctionner de manière graduelle. **Le licenciement direct pour insuffisance professionnelle, motif vague mais légal, est devenu le nouveau mantra** d'une direction France pressée de se débarrasser des salariés qui ne sont pas suffisamment performants ou dociles à ses yeux. La CGT a conseillé aux 2 deux salariés concernés (chef d'agence à l'été 2018 et chef de projet début 2020) de contester en justice ces décisions disproportionnées. **Le management par la peur choisi par la direction France ne donnera pas de bons résultats sur le long terme.**



GEL HYDROALCOOLIQUE SUR NOTE DE FRAIS

Les différentes antennes de maintenance n'ont commencé à recevoir du gel hydroalcoolique qu'après plus d'un mois de confinement alors que les équipes de techniciens étaient « invitées » à effectuer des opérations de maintenance de toute nature (préventives et correctives) en respectant les gestes barrières. **Pour la CGT, les opérations non essentielles auraient dû être immédiatement stoppées afin de minimiser les risques de contamination des techniciens.** Rappelons que ces gels n'étaient pas disponibles dans les pharmacies dévalisées et que la solution de note de frais était donc virtuelle dans la majorité des cas. **La solution alternative préconisée par la direction maintenance d'utiliser du savon est elle aussi complètement déphasée avec la réalité du travail en turbine.** Celui ou celle qui a vu un point d'eau en haut d'une turbine est invité à nous le signaler..

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

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



SPECIAL CORONAVIRUS

L'IMPREPARATION COUPABLE DU GOUVERNEMENT

La situation de pandémie que nous traversons avait été identifiée de longue date comme un risque majeur par les scientifiques, les autorités sanitaires et les spécialistes de la prospective des pays occidentaux. Nombre de rapports ou de fictions récentes prophétiques évoquaient cette possibilité. **Les alertes en grandeur nature dans les 20 dernières années n'ont pas manqué** avec comme top 6 le SRAS de 2002 (Chine), la grippe H1N1 en 2009-2010 (US-Mexique-Europe...), la fièvre Ebola en 2014-2016 (Guinée-RDC), Zika en 2015 (Brésil), le virus dengue depuis 2016, Mers en 2019 (Arabie Saoudite)... Loin de se préparer à une gestion probable d'une pandémie, **le gouvernement actuel a accentué le démantèlement du service public de santé** et a continué sa gestion comptable et financière du système hospitalier. Deux exemples frappants, parmi tant d'autres, éclairent tragiquement la situation actuelle :

- **Le secteur hospitalier était en grève depuis plusieurs mois et plus de 1000 médecins avaient symboliquement démissionné** de leurs fonctions administratives pour dénoncer la situation catastrophique du secteur [Article Figaro crise hopital](#)
- L'usine Plaintel (22) qui employait 300 salariés et fabriquait **200 millions de masques par an a fermé en Novembre 2018 faute de renouvellement des commandes de l'Etat.** [Article du Parisien fabrique bretonne de masques Plaintel.](#)

LE PAREVENT TROP FACILE D'INSTRUCTIONS GOUVERNEMENTALES INCOHERENTES, FLOUES ET FLUCTUANTES

Il faut bien le constater: **la gestion gouvernementale de la crise sanitaire s'avère catastrophique** tant sur la forme que sur le fond et souffre difficilement la comparaison avec l'Allemagne par exemple.



La communication gouvernementale à géométrie variable sur l'utilité des masques et des tests (cruellement insuffisants au niveau national) ou encore sur l'ouverture des écoles n'aide pas à créer une relation de confiance et rend encore plus difficile la définition des mesures à prendre en entreprise. **Ceci posé, la CGT rappelle que la direction ne peut s'exonérer de sa responsabilité en se cachant derrière des directives politiques incohérentes.** L'exemple des fédérations patronales du BTP qui, malgré les injonctions de la ministre du Travail, ont préféré **arrêter les chantiers le temps d'élaborer des procédures claires pour protéger leurs salariés** constitue un exemple de responsabilité duquel nos dirigeants et ceux du groupe EDF devraient s'inspirer...Malgré un CSE hebdomadaire spécial COVID qui permet d'échanger avec la direction, **les mesures de protection sont encore trop souvent imposées verticalement sans échange préalable suffisant avec les élus, les équipes et les responsables Sécurité.** Par ailleurs, les directives très générales laissent trop souvent **les managers de proximité démunis en première ligne** avec parfois des interprétations très différentes des directives données par la direction.

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

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



LE JOUR D'APRES ET LA FIN DES « OPEN NO SPACE »

Cette terrible crise du Covid aura au moins comme vertu de **nous interroger sur les excès de notre système économique néolibéral actuel**, basé sur une seule valeur, l'argent, au mépris de tout le reste. Notre bonheur est pourtant lié à bien d'autres facteurs: la liberté, la santé, l'environnement, la qualité de vie, la culture, les liens et la solidarité sociale,.. **Au fond, les 3 mots portés au fronton des écoles n'ont pas pris une ride: liberté, égalité, fraternité** et ils ne se mesurent pas en euros ni en dollars.

Pour préparer le jour d'après et gérer au mieux l'inévitable crise économique et sociale à venir (l'urgence environnementale était déjà là et n'a pas disparu bien au contraire), nous pouvons citer en vrac **quelques réflexions soulevées par la crise sanitaire actuelle** :

- **L'absurdité environnementale et la fragilité de chaînes de production** éparpillées sur le globe
- **L'abandon de notre souveraineté** sur des secteurs aussi stratégiques que les médicaments, le matériel médical ou encore l'énergie (vente d'Alstom à GE par exemple...)
- Plus généralement **la désindustrialisation et la dépendance dramatiques** de notre pays
- Le **caractère indispensable des services publics** qui ne peuvent être laissés aux seules lois du marché
- Le lien entre l'émergence des virus et **notre rapport à l'environnement et au monde animal**
- La **nécessaire reconnaissance et revalorisation des métiers** essentiels au fonctionnement du pays
- La **nécessaire réduction des inégalités** sous peine de voir resurgir des tensions violentes
- **L'efficacité des nouveaux modes de travail basés sur le numérique**
- La nécessité de **repenser l'urbanisme et le rééquilibrage entre les métropoles et périphéries**
- La nécessité de **traiter l'urgence climatique et d'accélérer la transition énergétique** alors qu'une crise sociale et économique d'une ampleur considérable est attendue.
- Les **risques liés à l'état d'urgence sanitaire et son cortège de dérives** sécuritaires, de moins disant social et d'atteintes à la démocratie (le gouvernement par ordonnances...)

Malgré les espoirs de prise de conscience liés à la crise et les discours présidentiels de changement de cap, force est de constater que de multiples menaces reviennent au galop, plaidant pour un retour au « business as usual » mortifère. **Le MEDEF et certaines entreprises du CAC 40 remettent en cause de manière indécente les critères environnementaux et sociaux** (remise en cause du green deal européen, dérogations au droit du travail...). Nous devons aussi rester vigilants sur **la dérive autoritaire liée à l'état d'urgence sanitaire**. Enfin, pour une fois et ce n'est pas coutume, nous sommes d'accord avec Alain Minc: c'est bien un « **Grenelle des bas salaires** » qu'il faut préparer en sortie de crise.

Plus jamais ça: la CGT réfléchit au jour d'après avec des associations comme Attac, Greenpeace ou encore Oxfam et a lancé un appel avec ses partenaires [Cliquez ICI Appel des 18](#)

Au niveau d'EDF renouvelables, nous nous concentrerons dans un premier temps **sur notre priorité absolue : la protection de la santé des salariés dans le cadre de la reprise progressive d'activité.**

Il est aussi clair que les prochains aménagements de Cœur défense et de nos autres sites devront bannir la promiscuité et donc les OPEN NO SPACE comme ils devraient être souvent appelés, plutôt qu'open space. Nous serons vigilants à ce que le risque de contamination, qui ne prendra malheureusement pas fin avec la crise du Covid, soit pris en compte dans les aménagements y compris s'il le faut en remontant des cloisons barrières sur les « open no space » existants ou en travaux (Montpellier, Colombiers par exemple ...). **Nous sommes aussi favorables à la délocalisation sur des sites plus aérés en province, sur la base du volontariat.** Cette possibilité est désormais permise et réaliste grâce aux outils numériques qui font la preuve de leur efficacité lors de la crise actuelle.

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
Référént syndical Sud
Resp. régional de sécurité
EDF R Services
Colombiers

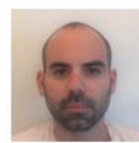
VOS 12 ELUS CGT AU CSE



Cédric LIEGEOIS*
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