



SOMMAIRE

EDITODOSSIERRésultats sondage TAMASynthèse baromètre UGICT CGTPRIX ORANGE / PRIX CITRONBREVESNAO salairesHerculeAnnexe : déclaration CGT au CSE du 26Novembre

ÉDITO : BAROMÈTRES , ENQUÊTES ET SONDAGES À GOGO

Alors que le premier confinement avait permis de montrer **tout l'intérêt de travailler et manager autrement en accordant confiance et autonomie aux salariés**, la négociation TAMA (« Travailler autrement, manager autrement ») repart sur des bases beaucoup plus traditionnelles basées implicitement sur des logiques de présentisme, de contrôle et d'une certaine défiance. **Il semblerait malheureusement que le soufflé soit un peu retombé au niveau de certains membres du CODIR**. Le naturel français jacobin, hiérarchique et archaïque revient malheureusement au galop...

Nous vous remercions d'avoir participé aussi nombreux à notre sondage le mois dernier (227 réponses !). Les résultats du sondage sont clairs et sans appel. **La possibilité de télétravail, basée sur le volontariat et la réversibilité, est plébiscitée par une grande majorité de salariés, managers compris** même si les situations personnelles très diverses expliquent **des attentes extrêmement variées avec un centre de gravité des attentes sur 3 jours possibles de télétravail**.

La traditionnelle enquête MyEDF vient de se clôturer et la direction attend désormais les résultats et analyses qui vont en découler. **La CGT a constaté que cette année le questionnaire était tellement remanié qu'il sera encore plus difficile de mesurer des tendances historiques**. C'était déjà le cas les années précédentes avec des nouvelles questions, des questions supprimées, de nouvelles formulations et des indices agrégés à géométrie variable quelque peu mystérieux. La CGT déplore enfin et surtout que **cette enquête ne débouche généralement pas sur de véritables plans d'action concret, partagés et suivis d'où une grande lassitude devant ce type d'outil managérial assez creux**.

En revanche nous vous recommandons sans réserves **la lecture du baromètre mensuel Viaivoice de l'UGICT CGT** qui aborde sans langue de bois les véritables sujets de préoccupation des cadres avec le **triptyque prioritaire : équilibre vie privée et professionnelle, salaire et contenu/sens du travail**.

Tiens, tiens : l'enquête My EDF n'aborde sérieusement aucun de ces thèmes qui sont pourtant au centre des préoccupations réelles des cadres. Bizarre autant qu'étrange, non ? C'est d'autant plus dommage que **nous avons la chance d'être sur un secteur porteur de sens et en pleine croissance**.

Il n'était en revanche pas nécessaire de faire un sondage sur le projet OMEGA. Chez la grande majorité de nos collègues affectés par la réorganisation, qu'ils soient dans les services supports RH, finance, à la GA ou encore ingénieurs et techniciens de terrain chez Services, **l'inquiétude demeure**. Les trois organisations syndicales ont émis un avis défavorable motivé sur le projet et réclament **des assurances sur la pérennité de Services**. Profitons-en enfin pour **saluer ici nos collègues de première ligne, techniciens ou non, qui assurent physiquement tous les jours la continuité de nos activités** sur le terrain malgré la crise sanitaire. Nous espérons qu'ils seront reconnus à leur juste valeur !

Portez-vous bien et bonne lecture!

L'équipe CGT EDF Renouvelables

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

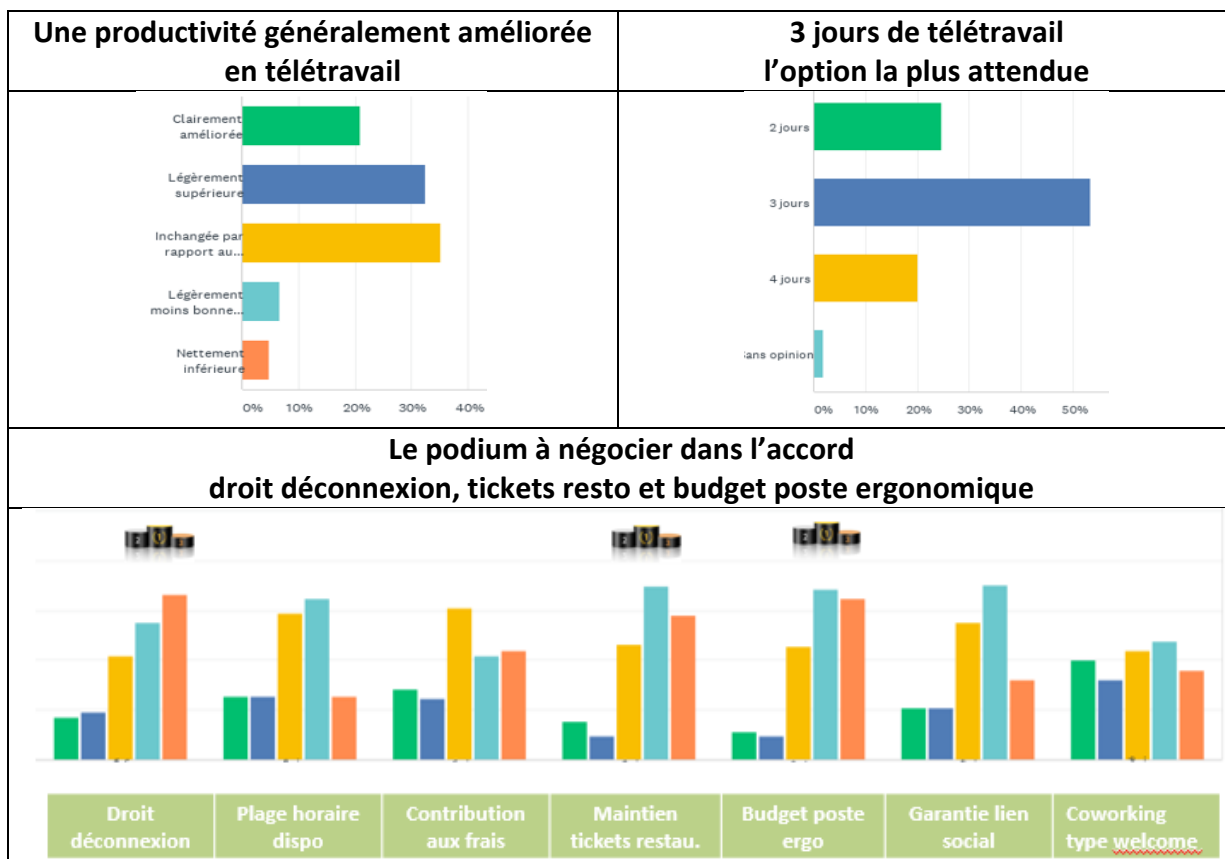
Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



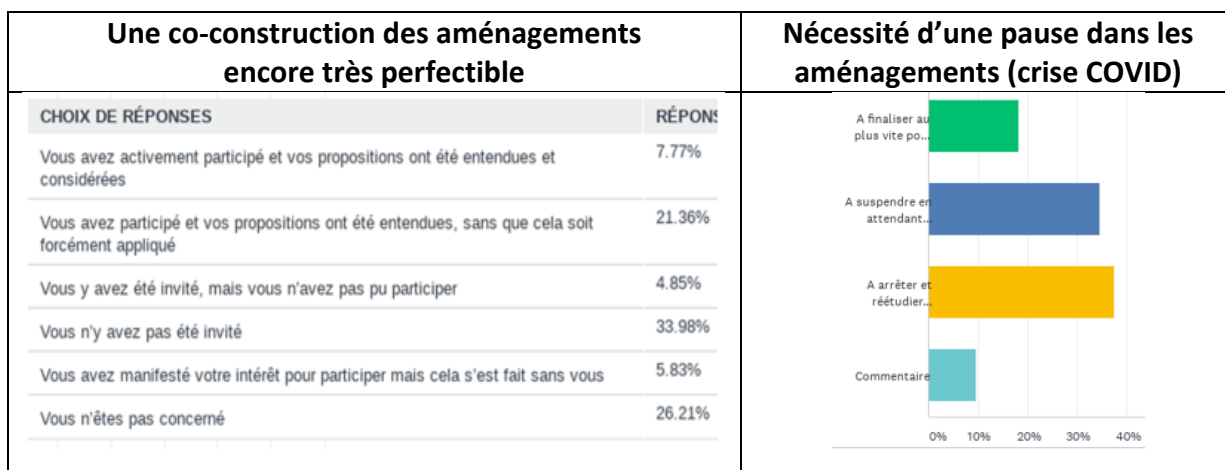
DOSSIER

LES RÉSULTATS DU SONDAGE TAMA ET IMMOBILIER

Le sondage a été effectué entre le 10/10 et le 10/11/2020 avec 227 répondants de l'UES. **L'ensemble des résultats est en pièce jointe** et nous vous livrons ici les résultats les plus significatifs.



IMMOBILIER ET SANTÉ SÉCURITÉ

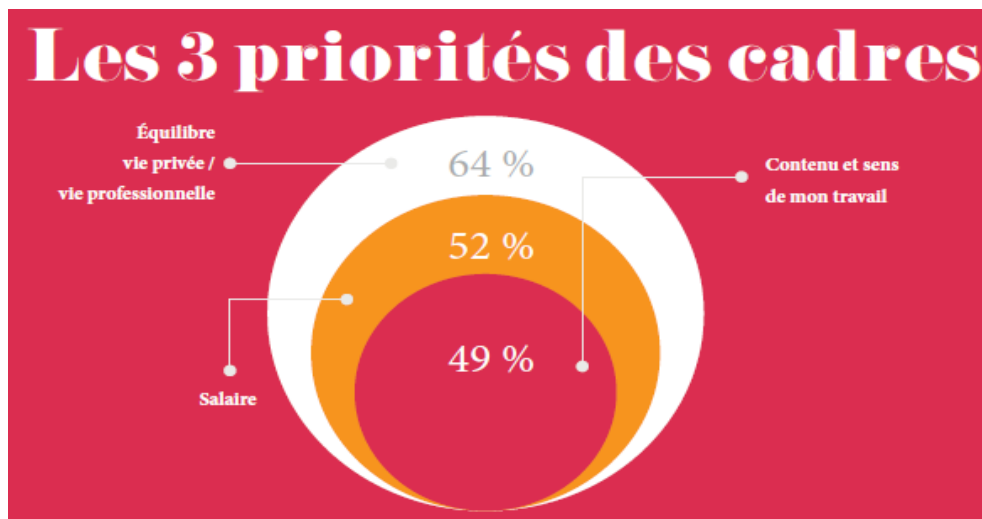


Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

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



SYNTHESE BAROMÈTRE VIAVOICE CGT (Nov. 2020 – doc complet en PJ)



Echantillon 1031 cadres – Entretien en ligne du 6 au 22/10/2020

La représentativité été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères: sexe, âge, profession, région et secteur d'activité

Les cadres sont critiques sur les choix du gouvernement face à la crise

>>> 64 % des cadres ne croient pas à l'efficacité du plan de relance du gouvernement, et 84 % souhaitent que les aides publiques massives soient conditionnées à des contreparties.

>>> 66 % des cadres considèrent que les représentants du personnel doivent disposer d'un droit suspensif sur les projets des directions lorsqu'ils ont un impact sur l'emploi ou l'environnement.

>>> 54 % des cadres souhaitent l'abandon définitif de la réforme des retraites.

Négociation télétravail : le droit à la déconnexion n'est pas une option

Alors qu'avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé chez les cadres et professions intermédiaires, 64 % des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées, et 75 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est aujourd'hui plébiscité par les cadres qui sont 69 % à souhaiter en disposer, soit une augmentation de 9 points par rapport à 2019 ! L'Ugict-CGT se félicite de voir son travail de sensibilisation et de mobilisation porter ses fruits depuis le lancement de sa campagne pour le droit à la déconnexion en 2014. Il y a urgence à ce que patronat et gouvernement en garantissent l'effectivité pour protéger la santé. Oui, il y a une vie après le travail, même pour un cadre !

Une charge de travail qui va crescendo et un mécontentement salarial qui explose

En première ligne pour réorganiser les process de travail, garantir la continuité de l'activité et la santé des équipes, une majorité de cadres fait part d'une augmentation de leur temps et charge de travail. Une implication non reconnue d'un point de vue salarial, alors que les accords de performance collective et le chantage à l'emploi généralisent l'austérité salariale.

>>> 76 % des cadres sont connectés en dehors de leur temps de travail pour des raisons professionnelles.

>>> 61 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière, et 53 % que leur temps de travail a augmenté.

>>> 39 % des cadres déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires.

>>> 59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos.

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

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



LE PODIUM DES ATTENTES DES CADRES

2. SALAIRE

1. EQUILIBRE VIE PRIVÉE /VIE PRO

3. CONTENU ET SENS



Dans le même temps, les cadres s'estiment non reconnus sur le niveau de leur rémunération sur la totalité des indicateurs par rapport à 2019 :

- >>> au degré d'implication 62 % (+ 6 points) ;
- >>> à la charge de travail 57 % (+ 1 point) ;
- >>> au temps de travail réel 56 % (=) ;
- >>> à la qualification 49 % (+ 1 point) ;
- >>> aux responsabilités 45 % (+ 2 points).

La reconnaissance salariale est encore plus dégradée pour les femmes cadres et dans la fonction publique. Au vu de ce temps de travail très élevé, l'aspiration à un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle reste donc de loin la première préoccupation des cadres (64 %). Le salaire (52 %) et le sens du travail (49 %) viennent ensuite, alors que 72 % des cadres ne sont pas associés aux orientations stratégiques et 53 % d'entre eux considèrent que les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. 57 % des cadres souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Des perspectives d'avenir en berne

69 % des cadres considèrent que leur évolution professionnelle pour les années à venir sera négative ou stagnante, un chiffre en augmentation de 4 points par rapport à 2019 à mettre en corrélation directe avec la crise économique et sociale. Un signal d'alarme que les directions feraient bien de prendre très au sérieux tant cela obère les capacités d'innovation des entreprises, des administrations et du pays. Enfin, les deux tiers des cadres considèrent que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur les bons critères et manque de transparence.

La crise que nous traversons démontre l'impasse du wall street management, qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Ce sondage confirme l'aspiration croissante des cadres à vivre et travailler autrement. Construire une société résiliente, répondre au défi environnemental et faire progresser le bien-être des populations, exige de repenser le travail pour

permettre aux cadres d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. Avoir une politique salariale qui reconnaisse leurs qualifications et leur investissement, leur donner des droits pour faire primer leur éthique professionnelle sur les directives financières et rendre effectif le droit à la déconnexion sont autant d'urgences de sortie de crise.

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

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



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



ENFIN DES RTT/JNT POUR LES ALTERNANTS

Cette décision met fin à une absurdité soulignée par l'ensemble des Organisations Syndicales. Les alternants, dont les contrats de travail étaient basés sur 35 heures, subissaient des retenues de salaire lors des RTT/JNT imposés et se retrouvaient bien souvent seuls à d'autres occasions. Idem pour les stagiaires.

Désormais, **cette injustice flagrante est réparée et les alternants auront des horaires hebdomadaires de 37 heures ouvrant droit aux RTT et empêchant ces retenues de salaires pour le moins mesquines.**

Les Prix CITRON



NON RESPECT DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE-SECURITE.

Le Code du Travail est particulièrement clair sur ce point et l'accord CSE le rappelle explicitement. Suivant l'article [Article L2315-27](#) cité dans l'accord CSE, « **Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail** ».

La direction ne respecte pas cette réglementation, n'informe pas les élus des AT et des HPE et persiste donc dans son déni de la loi. la CGT s'interroge: faudra-t-il assigner la direction en Justice pour qu'elle respecte enfin la réglementation en matière de santé sécurité, pourtant affichée comme priorité ?

COMMUNICATION INSUFFISANTE OFFRES GROUPE

Le sentiment d'appartenance au Groupe EDF n'est pas très fort dans les filiales. Il est vrai que leurs salariés ne bénéficient pas des garanties sociales liées au statut IEG, aux avantages significatifs en matière de retraite, d'œuvres sociales, d'électricité quasi-gratuite...

La DRH groupe avait annoncé souhaiter développer cet esprit de Groupe au travers d'offres Groupe réservées aux salariés concernant les véhicules propres ou encore les vélos électriques, communes à tous les salariés.

Nous regrettons qu'une communication plus importante ne soit pas faite sur le sujet et nous nous chargerons dans notre prochaine communication de combler cette lacune.

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

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



BREVES

LA NAO SALAIRES



La négociation annuelle obligatoire sur les salaires débute en Décembre. La CGT sera particulièrement attentive à la **distribution équitable de l'enveloppe qui sera négociée** et demandera une fois encore **une augmentation générale significative** récompensant l'effort collectif. **Un mécanisme entièrement individuel est contraire aux valeurs de solidarité et à l'esprit d'équipe** pourtant si importants pour la performance.

Elle axera aussi **ses revendications sur le rattrapage des bas salaires, la reconnaissance des salariés de première ligne mais aussi sur une enveloppe globale dynamique permettant de fidéliser les salariés** et de limiter les départs.

La CGT déplore qu'une fois de plus le mécanisme des ILT (intéressement long terme ou bonus de rétention) échappe une nouvelle fois au champ de la négociation confirmant son caractère opaque, régalien et quelque peu féodal. C'est plus que regrettable pour une entreprise qui se veut moderne. Pour ceux qui ignoreraient l'ampleur de l'enveloppe ILT et de ses montants individuels, ils peuvent consulter nos communications à ce sujet .

HERCULE : LE PLAN DE DEMANTELEMENT SE PRECISE

C'est un secret de polichinelle : **la Commission Européenne a rendu ses derniers arbitrages sur la réorganisation à venir d'EDF en accord avec le gouvernement et surtout avec le concepteur de ce plan**, alors jeune ministre de l'Economie et aujourd'hui Président de la République. Ce plan dogmatique et archaïque s'inscrit en effet dans la droite ligne des privatisations des années Thatcher-Reagan et **constitue l'ultime étape de la libéralisation des marchés de l'électricité en France.**

[Article Liberation 26 Novembre](#)

Le nouveau schéma implique une scission du groupe EDF en 3 entités Bleu, Azur et Vert qui seront séparées par des cloisons étanches et chapeautées par une holding en trompe-l'œil destinée à sauvegarder les apparences d'un groupe intégré, à la manière de ces décors en carton pâte que Potemkine érigeait pour masquer la grande pauvreté à l'Impératrice Catherine II.

Pour ceux qui n'ont pas pu participer à la réunion d'information syndicale qui s'est tenue le 26 Novembre ([support présentation intersyndical CFE CGT joint](#)) mais que que cette grande braderie financière interpelle, nous prenons d'ores et déjà date pour **organiser dès que possible de nouveaux échanges sur le sujet et continuer à lutter contre cette catastrophe industrielle, économique et surtout sociale qui se profile**, y compris dans notre UES.

Pour aller plus loin : [Blog Mediapart endettement EDF](#)

Les Joyaux de la Couronne, dernier ouvrage Henri Proglio ex-PDG EDF

<https://reporterre.net/Exclusif-Le-projet-fou-de-Bruxelles-pour-demanteler-EDF>

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

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



Déclaration liminaire CGT au CSE de l'UES EDF EN du 26 Novembre 2020

La présente déclaration, (lue le 27 Novembre), porte sur 4 points:

- Télétravail et démarche TAMA
- Dénonciation bail de Faulquemont
- Communication des offres Groupe
- Hercule ou les joyaux de la couronne

1) Télétravail et démarche TAMA

Beaucoup d'études et d'enquêtes le montrent : le principal frein à la mise en place du travail à distance est trop souvent le management voire le top management, bousculé par les nouveaux mode de travail. Le sondage réalisé par la CGT d'EDF Renouvelables ne fait pas exception à la règle : les salariés ont une attente forte vis-à-vis des négociations en cours et sont en demande de massive responsabilisation et d'autonomie. Apparemment certains membre du CODIR ne semblent pas convaincus et demeurent dans une logique de contrôle et de présentéisme. Ce serait dommage que la direction d'EDF Renouvelables manque d'ambition dans cet accord

2) Dénonciation du bail de Faulquemont

Une nouvelle fois, les salariés concernés apprennent incidemment, en l'occurrence par le propriétaire, que le bail de leur site a été dénoncé. Le propriétaire des locaux abritant l'antenne de Faulquemont, a lui-même été surpris de cette dénonciation cavalière alors qu'il venait de réaliser des travaux importants. La CGT déplore que le CSE n'ait pas été consulté officiellement et demande des explications sur cette dénonciation. S'agit-il d'une fermeture d'antenne ? d'un déménagement ?

3) Communication des offres Groupe mobilité durable

Le constat est partagé dans l'ensemble des filiales hors statut IEG du groupe EDF. Le sentiment d'appartenance au Groupe demeure faible. La CGT déplore que les offres Groupe voiture et vélo ne soient pas suffisamment relayées en interne d'EDF Renouvelables et demande une nouvelle fois à la direction de communiquer plus sur ces offres Groupe, mises en place pour renforcer ce sentiment d'appartenance. S'agit-il d'un premier signe annonciateur du démantèlement du Groupe à venir avec le projet Hercule ?

4) Hercule ou les joyaux de la couronne

Une fois n'est pas coutume, nous appelons aujourd'hui à la grève sur un projet qui n'est pas celui de la direction mais celui de la Commission Européenne et du gouvernement. Même l'ancien PDG d'EDF, libéré de l'obligation de réserve, dénonce avec force dans son dernier ouvrage « Les joyaux de la Couronne » ce projet de grande braderie financière qui constitue une catastrophe industrielle, économique et surtout sociale. Le schéma envisagé désoptimise en effet complètement le système électrique national et est contraire aux intérêts des usagers et du groupe EDF. Une fois de plus ce sont les salariés qui paieront l'essentiel de l'addition en terme social : réduction d'effectifs, stagnation salariale, déclin des entreprises du Groupe EDF vendu à la découpe à des prédateurs court-termistes... Nous appelons donc les salariés mais aussi les membres de la direction à se joindre au mouvement unitaire qui se traduit par un appel à cesser le travail au moins une heure ce jour.

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.
EMR
La Défense

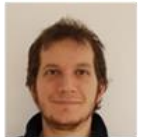


Manuella BOUBOUNE
DS CGT – élue CGF EDF
Comptable
Dir. Financière France
La Défense



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
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 I
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
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-re.fr

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

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