

La « challenge sobriété » bat son plein au sein de l'entreprise : bureaux et vestiaires, peu ou pas chauffés et manque d'eau chaude. Coté usagers, collectivités et industriels, la direction commerce se félicite de la réduction de près de 10% de la consommation, et l'encourage ... Ces injonctions à la sobriété reviennent à faire porter par les usagers eux-mêmes la gestion de la défaillance du système électrique. La chasse aux gaspillages ou « les écogestes » ne sont pas un puit sans fond. L'étape suivante serait-elle l'effondrement généralisé du pays, avant le retour à l'Age de pierre ? Pour ne pas cohabiter avec la famille Pierrafeu, des solutions d'urgence sont à notre portée, avec la suspension de l'ARENh, et par une véritable loi de nationalisation qui fixera les missions et moyens alloués à EDF lui assurant la stabilité politique, nécessaire à une planification industrielle sur le long terme.

En complément, les discussions autour du projet de réforme des retraites ont commencé. Les premiers éléments connus réunissent tous les ingrédients d'un véritable hold-up social. Le pouvoir s'insurge, contre les « régimes spéciaux » qu'il présente comme des privilèges inacceptables à abattre. De dramatisation, en mensonges sur les déficits et le coût du régime des IEG, le gouvernement veut supprimer un régime pionnier. Il s'agit en vérité de droits et de statuts conquis de haute lutte par la CGT en particulier. Mieux vivre, c'est mieux financer la protection sociale pour contribuer au développement humain et de la nation. « *De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins.* »

La CGT s'emploie à construire une première journée de mobilisation unitaire en janvier. Mais la bataille ne se gagnera pas d'en haut. Cette date doit être inscrite à l'agenda de toutes les professions avec des suites immédiates, à l'image des grèves conduites ces derniers mois par les électriciens, pour qui l'accord salarial a été une source de motivation pour remettre sur le réseau le plus grand nombre de réacteur au plus fort de l'hiver, pour reconstituer les stocks hydrauliques et disposer d'une capacité pilotable thermique fiable et faire front aux retours des usagers.

Next ou le déménagement du siège social de Wagram, 89 Avenue de la Grande Armée

Un changement de site pour l'état-major d'une entreprise telle qu'EDF revêt une charge symbolique, doit être justifié, et pas simplement appréhendé pour « raison de confort ».

A titre d'exemple, la migration de l'état-major d'EDF de Murat Messine s'inscrivait dans une réorganisation d'ensemble avec à l'époque l'émergence de pôles (Production à Cap Ampère, Commerce à la Défense). Engie abandonne sa tour à la Défense pour un nouveau site high tech, et annonce en même temps une réduction massive de ses services fonctionnels centraux.

Ce projet se déploiera dans un contexte de fortes interrogations sur les intentions de l'Etat, futur possible seul actionnaire d'EDF.

Les travailleurs, concernés directement par ce déménagement, mais également une large part du personnel du groupe se demandent si l'EDF qui quittera Wagram sera bien le même EDF qui jettera ses valises Porte Maillot.

Evidemment la Direction reprochera aux représentants du personnel de faire de la politique industrielle fiction...Mais trop souvent la suite des événements a donné raison à la FNME-CGT ce qui renforce notre devoir de vigilance.

Une bonne affaire immobilière ? La direction aurait-elle enfin le nez creux ? A la lumière des informations communiquées et leurs relatives imprécisions, l'optimisation du schéma immobilier participerait d'une économie drastique. Le nouveau site dispose d'un espace plus réduit. Or les dirigeants vont continuer à occuper

le même espace proportionnel à leur responsabilité.

La FNME-CGT en déduit que le relatif vulgum pecus des salariés des services centraux va devoir se contenter d'espace moindre, agrémenté de bureaux en Flex office dans des open space, selon les critères en vogue.

Aucun élément permet d'apprécier les nouvelles conditions de travail des salariés. De plus, un nombre incertain d'équipes de travail rejoindront le site de Saint Ouen, faute de place, ce qui constitue un point d'alerte sur la dispersion des collectifs de travail comme ce fut le cas entre Carré Vert et Wagram.

Le chef et sa garde rapprochée en vitrine à Porte Maillot, les équipes fonctionnelles à Saint Ouen. Bref, ce projet est douteux économiquement, discutabile symboliquement, et sans vision claire sur les organisations de travail à venir. TAMA est à la manœuvre, c'est aux salariés à s'adapter à la nouvelle donne immobilière.

Quant à la restauration méridienne, choisir de ne pas embarquer la restauration méridienne CCAS, c'est délibérément laisser au bord du chemin les salariés directement concernés et privés les agents d'un fondement de la vie sociale de notre entreprise.

La FNME-CGT exige que les CSE concernés soient consultés pour exercer le contrôle social en lien avec les attentes des collectifs de travail.

➔ Avis Négatif Unanime

Orientations stratégiques DTEAM

La délégation FNME-CGT a mis en avant l'importance des moyens de production thermique pilotable de l'**UPTI** et l'**UPCLH**. Alors que 12GW de pilotable ont été funestement fermés sous injonction politique, la persévérance et l'abnégation de chacun des agents de l'ensemble de la filière thermique a déjà permis d'éviter des coupures, d'autres seront inévitables en fonction des vagues de froid. La place centrale dans le fonctionnement du système électrique des moyens de production thermique n'est pas appréciée à sa juste valeur. La thermique fait office de soupape de sécurité du réseau. Le recours à plus de thermique décarboné est incontournable dans la future Programmation Pluriannuelle de l'Energie, qui sera adoptée en 2023.

Concernant l'**UFPI**, notre entreprise investit dans ses installations pour les 50, 80 voire 100 ans à venir, il doit en être de même pour la formation de ses agents. La formation à la petite semaine doit cesser et laisser la place à un dispositif qui s'est avéré un facteur de réussite d'EDF, telles que les écoles de métier, non seulement au périmètre de la Production et Ingénierie d'EDF, mais élargie au transport et à la distribution d'énergie.

A l'heure de l'accélération numérique et de la digitalisation des activités, l'**UNITEP** est désormais incontournable. Si les agents qui la composent sont toujours présents pour répondre aux attentes de nos partenaires, les embauches et les recrutements dans le domaine sont de plus en plus difficiles. En outre, le contexte international avec la guerre en Ukraine accentue les besoins dans le domaine de la cybersécurité, l'unité doit répondre aussi aux enjeux du projet CONNECT.

Les agents du **CCPFA** ont comme partenaires principaux le secteur de l'hydraulique, le secteur nucléaire et pour une petite partie le

secteur thermique. Comme la FNME-CGT l'a exprimé à de nombreuses reprises, il est important de défendre une ambition pour le CC PFA, cela permettrait d'associer au sein d'une même Direction tous les métiers qui valorisent le patrimoine d'EDF comme capital stratégique. Cette nouvelle synergie permettrait de créer des compétences reconnues au service des divisions et unités de l'entreprise, des parcours pros, une meilleure attractivité, une académie des métiers, une optimisation des stratégies inter activités et des projets

L'**ULM** est confrontée depuis plusieurs années à une problématique d'attractivité sur des segments qui n'étaient pas touchés jusqu'alors. De nouveaux leviers doivent être trouvés ou améliorés, y compris pour les MPL ou les métiers de l'ingénierie, une politique logement ambitieuse pérenne et équitable ainsi qu'une reconnaissance accrue des métiers. La diminution des effectifs au sein des Fonctions supports pénalise l'activité de tous les collectifs de travail qui contribuent quotidiennement aux réussites des arrêts de tranche. De plus, l'ULM est reconnue comme un vivier de compétence pratique pour les sites de production, de nouveaux segments doivent être rapidement grées au regard des besoins de la filière nucléaire, soit 90000 emplois d'ici 2030.

La délégation FNME-CGT revendique une **stratégie santé-sécurité** de haut niveau, avec des moyens humain, matériels, organisationnels et financier suffisamment dimensionnés par rapport aux risques auxquels sont exposés les agents de la DTEAM. La division de doit pas seulement être en appui, mais un véritable moteur et se faire entendre par les unités sur lesquelles les agents interviennent, mais surtout au sein de notre propre division, notamment concernant les plans d'actions pour prévenir le risque amiante qui doivent être renforcés.

La CGT, plus que jamais souhaite défendre une entreprise, des métiers, et des compétences afin de construire l'entreprise de demain au service des entités du groupe et plus largement au service de la nation.



Joyeuses Fêtes

Prochaine Séance le 19 janvier 2023