



EFO

Notre force c'est vous.

Bilan à mi-mandat

décembre 2019 / mai 2022



- 03. Édito
- 04. Présentation de l'équipe
- 05. Le CSE
- 06. Le CSE BtoC
- 07. Le CSE E&C
- 08. Le CSE GEM
- 09. Les accords négociés
- 11. Les accompagnements individuels
- 12. Les initiatives EeFO et victoires juridiques



« En nous portant en tête sur les 3 établissements E&C, BtoC et GEM lors des élections 2019, vous nous avez confié des responsabilités majeures que nous exerçons au quotidien tant sur le terrain qu'au sein des instances où vos suffrages nous permettent de siéger en nombre, d'être écouté, entendu et de peser dans les débats. Nous faisons tout cela et continuerons à le faire avec engagement, passion et détermination. Et c'est un plaisir pour nous de vous présenter les principaux temps forts de ces deux premières années de la mandature et nous considérons surtout qu'il est tout à fait normal de vous rendre compte.

Deux premières années où les défis à relever au niveau des établissements ont été nombreux. Vous les retrouverez dans ce document mais nous pouvons déjà citer les trois principaux : la trajectoire 2023 côté BtoC, le projet Organisation & Gouvernance côté GEM et le projet de rapprochement avec GEM côté E&C. Deux premières années dans un contexte sanitaire inédit et ses répercussions sur le monde et les modes de travail : confinement et télétravail contraint en corollaire.

Outre les nombreux CSE Extraordinaires tant au niveau des établissements qu'en Central sur le sujet COVID, cette situation inédite nous a obligé à nous réinventer dans notre approche syndicale et à innover en proposant notamment le tout premier café virtuel d'échange avec les salariés de GEM le 10 novembre 2020 ; pratique que nous avons ensuite déployée sur les autres établissements via des « 028 » (Réunions d'informations du personnel) thématiques par visioconférence.

Nous avons également exercé nos responsabilités au niveau du CSE Central sur les projets structurants du groupe Engie (création de Bright, cession d'Equans à Bouygues...) ainsi que sur les consultations récurrentes de l'entreprise Engie SA (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et situation de l'emploi). CSE Central où notre délégation est forte de 7 titulaires sur 14 élus et où nous avons récupéré le Secrétariat à mi-mandat.

Le début de la mandature a vu aussi la renégociation des principaux accords d'entreprise ainsi que la négociation de nouveaux accords comme celui de la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) portant notamment les mesures de fin de carrière et celui, tant attendu par vous, relatif au télétravail au sein d'Engie SA. Si une hirondelle ne fait pas le printemps, une organisation syndicale ne fera jamais la richesse d'un accord à elle seule. Elle peut en revanche apporter plus de pierre à l'édifice et nous pouvons, sans vantardise, oser dire que nous avons été de bons tailleurs de pierre dans ces différentes négociations.

Concernant l'accord de télétravail, nous avons porté tout au long de la négociation votre envie de flexibilité et obtenu gain de cause avec l'enveloppe annuelle de 45 jours pour le télétravail régulier qui permet à certaines et certains d'entre vous de n'être présents que 2 jours sur site.

ÉDITO

Notre motivation à venir vous rencontrer régulièrement sur votre lieu de travail est plus que jamais intacte voire renforcée après cette période de disette liée au Covid. Nous avons pris en compte les nouvelles mesures liées au télétravail et décidé, en tant que permanents syndicaux EeFO, de ne pas souscrire au contrat de télétravail régulier pour augmenter les chances de vous revoir régulièrement sur les sites en y venant quotidiennement. Nous l'assumons pleinement et espérons, par cette décision mûrement réfléchie, continuer à être au plus proche de vous pour vous écouter, porter votre parole et défendre vos droits et intérêts à tous les niveaux tout au long de cette deuxième partie de mandature. »

Gildas Gouvazé, Secrétaire Général du Syndicat EeFO

L'ÉQUIPE

17 détachés dédiés à la défense de vos intérêts, en commission ou directement auprès de vous



«Une équipe paritaire composée de 17 représentants âgés de 31 à 61 ans, dont le profil est à l'image de notre Groupe puisqu'ils sont issus de tous les métiers (management, opérationnel, support, SI...), de toutes les Directions (DGP, DTR, E&C et GEM) et de tous les collèges.

Notre implantation sur tout le territoire nous permet de saisir au mieux vos réalités quotidiennes et vos préoccupations.

Nous sommes présents dans toutes les instances représentatives du personnel (Comité Social et Économique, Commission Secondaire du Personnel, Comité Européen, Comité de Groupe, Comité Paritaire de Branche...), dans lesquelles sont négociés par exemple les plans de formation, l'épargne salariale, les réorganisations, les accords d'accompagnement, sont contrôlés et analysés les risques liés au travail, etc. »

DÉFINITION

Le Comité Social et Économique (CSE)

Il est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il doit être informé et consulté sur les questions portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : les mesures modifiant le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique, les conditions d'emploi, de formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement modifiant les conditions de travail...

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, d'autres commissions thématiques doivent être créées comme la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail). Elles travaillent sur des sujets spécifiques au nom du CSE et contribuent ainsi à la préparation des travaux d'analyse et des consultations du CSE.

Les missions principales de la CSSCT portent, entre autres, sur les risques et maladies professionnelles, les conditions de travail, les actions préventives contre le harcèlement sexuel et moral, la prévention des risques psycho-sociaux.

Il existe également la commission formation et la commission égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 300 salariés.



« En plus d'être la première organisation syndicale en représentativité sur les 3 établissements (BtoC, E&C et GEM), EeFO est majoritaire en nombre d'élus sur les CSE BtoC et GEM, instance au cours de laquelle la Direction consulte les organisations syndicales sur ses projets pouvant avoir une incidence sur les salariés.

Cela paraît évident mais nous préférons le rappeler, EeFO met un point d'honneur à préparer en profondeur tous les dossiers qui lui sont présentés, à être force de proposition dans les accords d'entreprise, à prendre des positions claires sur les dossiers et à faire avancer les choses.

Pour cela, nous demandons à systématiser une bilatérale avec la Direction avant le passage en CSE de tout dossier structurant.

Nous n'hésitons pas à demander le vote d'expertises lorsqu'elles peuvent permettre d'alimenter nos analyses et de challenger la Direction.

En tant que secrétaires du CSE de BtoC et de GEM, nous avons toute latitude pour faire porter à l'ordre du jour des sujets qui nous semblent primordiaux.

Parmi les problématiques qui nous tiennent à cœur : la charge de travail, l'accompagnement santé sécurité, les conditions de travail, la défense de l'emploi statutaire. »

A raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 10). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Trajectoire 2023

- Notre revendication : maintien de 100% des salariés de la DTR au BtoC et ouverture de négociations sur le sujet. Nous avons obtenu la bascule de 4 sites DTR à la DGP, nous continuons à défendre ce principe pour les autres sites.
- À l'initiative d'une expertise sur l'ensemble de la Trajectoire 2023 qui a mis en lumière les risques psycho-sociaux engendrés.
- Multiples sollicitations auprès de la Direction pour que la Trajectoire entre dans le cadre d'une réforme de structure N70-49, lui imposant un cadre juridique et statutaire plus protecteur des salariés que si la Direction utilisait le droit commun avec Plan Social et Économique, Plan de Départ Volontaire...
- Négociation et signature de l'accord d'accompagnement de la Trajectoire 2023
- Demande et obtention d'une priorisation des salariés de la DTR au sein du BtoC, mais **toujours insuffisante** à ce jour, nous poursuivons le combat.
- Face à la problématique Paris/province des emplois support, nous avons obtenu que certains emplois de BtoC soient provincialisables, mais **c'est insuffisant**, nous continuons à œuvrer pour que la Direction Marketing et la DSI de la DGP acceptent de provincialiser des emplois.
- Forts des enseignements du transfert de Quimper, puis de La Baule, pour les prochaines bascules nous restons vigilants sur les points suivants :
 - Un emploi pour chacun dans ses compétences
 - Respect des JNT
 - Aucune conséquence négative ou perte de rémunération (RPME, RPC, avancement, jours de disponibilité...)
 - Présence régulière dans les 1^{ers} mois du DRH sur le site de Quimper pour un passage de relais le plus efficace
 - Suite à la bascule de Quimper : formation dans un premier temps sur le socle technique puis sur les ventes
 - Accompagnement de La Baule : EeFO a obtenu que les salariés en lettre de mission à La Baule ne soient pas positionnés sur leur emploi à l'organigramme à la DGP, mais puissent être reçus par la DGP pour échanger et aller éventuellement sur un emploi comparable à leur lettre de mission actuelle de la DTR ; questionnaire nous permettant de recueillir les interrogations des salariés Baulois ; réunion syndicale.

Réorganisation Chrysalide

- À l'initiative d'une expertise sur le projet DCP Chrysalide (octobre 2020) qui a mis en évidence une insuffisance de l'organisation actuelle, une charge de travail trop importante, une cohérence à créer avec les emplois de la BU, un nombre trop important de prestataires qui entraîne une perte de compétence en interne, une vision de l'avenir peu claire.
- EeFO a identifié un dysfonctionnement au sein de l'équipe professionnalisation au moment de la mise en place de Chrysalide. Un groupe de travail mené avec la Direction et la CSSCT a alors permis de revoir en profondeur l'organisation de cette équipe, un dossier complémentaire de réorganisation a été présenté en CSE.

DGP et Corp

- Harmonisation des pratiques des écoutes téléphoniques cotées en CRC avec respect d'un délai de prévenance, sur une durée déterminée à l'avance, avec débrief systématique entre salarié et manager.
- Obtention que les congés à retenue différée (068) soient validés par les RRH, ce qui permet une équité de traitement entre les pôles/Directions.
- Respect et application de l'accord sur le temps de travail quant à l'octroi des JNT (2 JNT sur un cycle de 4 conforme à la demande du salarié).
- En accord avec la Direction, à l'initiative d'une expertise sur la mise en place de la Méthode Agile à l'Echelle au sein de la DGP. Rapport apprécié unanimement par l'ensemble des organisations syndicales et la Direction. Nous le tenons à la disposition de tous.

Gestion de la crise COVID

- Mise en place du 100% télétravail pour tous
- À l'initiative de l'autorisation pour les salariés qui le souhaitent de récupérer chez eux le matériel de bureau
- Visites de site avant la reprise sur site à la sortie du 1^{er} confinement pour valider la conformité de la distanciation sociale et la disponibilité des outils de protection
- Négociation d'une marge de manœuvre sur le nombre de jours de présence sur site
- À l'initiative d'une expertise sur le projet de reprise d'activité dans le cadre du déconfinement: conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés

Déménagement des sites de Lyon et Dunkerque

À l'initiative d'une expertise sur le projet immobilier afin d'anticiper les risques santé sécurité et de faire des propositions pour améliorer les conditions de travail (espace restauration, ventilation, climatisation, espace suffisant entre les bureaux, desserte des transports en commun...).

EeFO a veillé à ce que les espaces soient suffisamment grands et fonctionnels. Les retours sont globalement positifs, un effort reste à faire sur l'espace dédié DGP/DCP, les salariés apprécieraient quelques m2 supplémentaires les jours de grande affluence.

A raison d'un à deux CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 10). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Projet JUMP 2022 (système de rémunération variable des commerciaux)

À l'initiative d'une expertise menée par entretiens croisés avec les salariés qui a fait ressortir des dérives du système, des problèmes éthiques, la disparition du collectif, l'absence de co-construction, tout ceci pouvant entraîner des risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, la Direction n'ayant pas entendu nos revendications basées sur le résultat de cette expertise et sur votre pratique du dispositif, notre délégation a refusé de signer l'accord Jump 2022. En conséquence, il a été mis en place par une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE). En avril 2022, la Direction a sollicité les Organisations Syndicales pour un énième projet de modification de ce dispositif. Toujours dans l'optique de porter votre voix, nous avons mis en place une enquête auprès de la population concernée et nous sommes appuyés sur vos retours pour rendre un avis négatif.

Suivi de l'accord Télétravail pour les sites de 6 salariés et moins

Tiraillée par la fermeture des sites, notre organisation s'est finalement positionnée pour proposer et obtenir un accord à même de satisfaire la quasi-totalité des demandes des salariés tout en préservant les risques (comme les risques psycho sociaux). Un comité se tient une fois par an (deux fois la première année) pour suivre le bon déroulement de cet accord.

EeFO a obtenu la possibilité pour chaque salarié concerné de choisir entre 100% télétravail et coworking, une indemnisation forfaitaire à titre d'occupation du logement, une prise en charge des frais de repas par jour de télétravail.

Gestion de la crise COVID

- Accompagnement de la mise en place du 100% télétravail pour tous
- Autorisation pour les salariés qui le souhaitaient de récupérer le matériel de bureau pour le domicile
- Visites des sites avant la reprise sur site à la sortie du 1er confinement pour valider la conformité de la distanciation sociale et la disponibilité des outils de protection
- Refus du retour sur site 3 jours obligatoires à compter du 12 juillet 2021
- Possibilité pour l'ensemble des collaborateurs qui le souhaitaient de revenir jusqu'à 5 jours par semaine depuis le 1er octobre 2021
- À l'initiative d'une expertise sur le projet de reprise d'activité dans le cadre du déconfinement : conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés

Décembre blanc, une initiative EeFO rejointe par la CFE et la CGT

Fin 2020, la précédente Direction d'E&C a invoqué le motif d'insuffisance professionnelle du droit commun pour se séparer d'un salarié. Totalement opposés à une telle pratique qui bafoue notre statut, nous avons décidé de boycotter toutes les instances de représentation du personnel durant un mois. Pour sortir de cette crise, une instance de concertation s'est tenue début janvier 2021, au cours de laquelle la Direction nous a réaffirmé le caractère « exceptionnel » de ce licenciement qui n'était absolument pas une action amenée à se généraliser. En outre, la Direction d'E&C s'est aussi engagée à respecter les dispositions de notre statut.

Transfert activité photovoltaïque vers Engie Solutions

Dès que notre délégation a été informée du projet, nous avons été à l'initiative d'une instance de concertation et d'une intersyndicale afin de défendre au mieux les droits et intérêts des 31 salariés impactés. Nous avons porté un grand nombre de revendications sociales et financières pour que ce transfert, pour ceux qui accepteraient, se passe dans les meilleures conditions.

Malgré le discours rassurant de la Direction, nous avons rendu un avis négatif et nos inquiétudes demeurent. Nous resterons mobilisés sur le sujet pour accompagner les salariés, même après la date de transfert fixée au 1er septembre.

Déménagement & Réaménagement des sites de Lyon, St Ouen et St Herblain

À l'initiative d'une expertise sur le projet immobilier afin d'anticiper les risques santé sécurité et de faire de propositions pour améliorer les conditions de travail (espace restauration, ventilation, climatisation, espace suffisant entre les bureaux, desserte des transports en commun...).

Fin de la VGR (Vente de Gaz Réparti)

La fin de l'activité VGR regroupant les offres « FidéloConso » et « Vertuoz Habitat » (individualisation de charges sur chaufferies collectives) signe la fin de l'équipe en charge de ces offres, soit 7 personnes qui vont devoir se mettre en mobilité interne ou externe.

EeFO a obtenu pour ces salariés la garantie du maintien du lieu de travail actuel et un accompagnement réel de chaque collaborateur (coaching, aide à la rédaction de CV, période d'immersion...).

A raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 10). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Suivi du projet Organisation & Gouvernance

- CSE communs avec EGM pour ce projet de réorganisation de la BU GEM en 3 vagues
- Participation aux comités de pilotage du projet O&G
- Consultations sur le projet O&G à chaque vague : avis négatif pour l'EC Finops avec suivi particulier de cet EC, avis favorable pour les vagues 2 et 3
- Suivi ad-hoc post implémentation d'O&G

Rapprochement GEM et B2B France au sein de GEMS

- Consultation sur le transfert des activités ELD de E&C vers GEM avec un avis favorable
- À l'initiative d'une expertise sur le projet de rapprochement de l'entité opérationnelle GEM et des activités Supply BtoB en France (ENGIE Entreprises & Collectivités et CertiNergy & Solutions), qui a mis en évidence un lot de questions restées sans réponse de la part de la Direction et de multiples inquiétudes.
- Consultation sur le projet : sans engagements fermes de la part de la Direction, les élus EeFO refusent de signer un chèque en blanc et donnent un avis défavorable car la question de la pérennité des emplois est primordiale, tout comme celle du Statut des IEG et de sa cohabitation avec d'autres statuts dans cette nouvelle entité.

EeFO et les GEMers

- Lancement des cafés virtuels EeFO chez GEM : mise en place des 1er échanges virtuels entre EeFO et les salariés au 4ème trimestre 2020
- Création d'une section syndicale EGM EeFO
- Défense de vos droits → lettre ouverte à Edouard Neviaski (CEO GEM) :
 - Ecrêtement des congés annuels au 30 avril : EeFO demande l'égalité de traitement de tous les salariés IEG d'un même établissement. L'arrivée de la nouvelle BP B2B France au sein de GEMS qui bénéficie d'un solde de congés à 10 jours au 30 avril va permettre de relancer le débat.
 - Devenir du statut des IEG au sein de GEM : EeFO demande un engagement managérial. L'arrivée de la BP B2B France va permettre une augmentation du nombre de salariés au statut des IEG au sein de GEMS.

Projet flex office

- Volonté que les salariés de GEM soient sollicités en amont et puissent faire partie de groupes de travail sur le sujet
- À l'initiative d'une expertise votée en CSE qui soulève des interrogations majeures pouvant avoir des répercussions sur l'efficacité et les performances, pouvant augmenter les risques psycho-sociaux :
 - diminution importante des espaces de travail ayant pour conséquence une augmentation considérable de la densité et une réduction de l'espacement
 - amplification des nuisances sonores
 - surfaces dites d'annexe très réduites
- Avis négatif voté à l'unanimité des élus en CSE

Gestion de la crise COVID

- Mise en place du 100% télétravail pour tous
- Autorisation pour les salariés qui le souhaitent de récupérer le matériel de bureau pour la maison
- À l'initiative d'une expertise sur le projet de reprise d'activité dans le cadre du déconfinement : conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés
- Mise en place d'expérimentations innovantes dans le cadre de la charte de télétravail GEM

LES ACCORDS NEGOCIÉS

DÉFINITION

ACCORD vs DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les négociations portant sur certaines thématiques comme la rémunération et l'égalité professionnelle sont obligatoires.

Le code du travail impose l'obligation de négocier mais pas de conclure à un accord. Aucune disposition n'empêche un employeur de prendre une décision de manière unilatérale, à condition qu'elle intervienne à l'issue d'une tentative loyale de négociation, « en l'absence » ou « à défaut » d'accord et dès lors que les négociations sont terminées.

La décision unilatérale de l'employeur ne doit cependant pas être moins favorable pour les salariés que les accords en vigueur.

EeFO vs FO ?

EeFO et FO, quel rapport ?

FO FNEM est notre fédération FO Energie et Mines. Contrairement à d'autres organisations syndicales où la notion de syndicat n'existe pas, le syndicat est la maille la plus fine au sein de Force Ouvrière.

Ainsi côté Engie SA, il existe 2 syndicats :

- **EeFO** qui couvre les établissements B2C, E&C et GEM et qui est le seul syndicat de métier d'Engie SA.
- **FO ENERIE Corporates/CRIGEN/GBS** qui couvre les établissements Corporate et GBS d'Engie SA.

Les négociations au niveau des établissements BtoC, E&C et GEM sont de la responsabilité du seul syndicat EeFO.

Les négociations Engie SA qui couvrent les 5 CSE se font par contre sous la bannière de la fédération FO FNEM. Les permanents EeFO changent juste de casquette avant de s'asseoir à la table des négociations.



« Nous abordons chaque négociation d'accord selon un principe immuable : la co-construction avec vous, salariés et adhérents. Vos attentes sont récoltées grâce à nos visites sur le terrain et à l'utilisation de questionnaires.

En retour, nous vous informons régulièrement et en toute transparence sur l'avancée des négociations et des revendications.

Nous nous engageons, à travers les positions claires que nous prenons sur les dossiers, à faire respecter l'équité tout en faisant avancer les choses.

Nous négocions avec combativité et sans compromission.

Chaque décision de signer ou non l'accord proposé est collégiale et démocratique au sein du syndicat où chacun se prononce. Un vote permet de trancher s'il n'y a pas de consensus.

Mais nous estimons que notre rôle ne s'arrête pas là. Signer un accord nous engage. Une fois la signature apposée, nous nous attachons à le faire respecter, à le faire appliquer correctement, avec équité et transparence, en étant acteur central du comité de suivi, comme c'est le cas avec l'accord télétravail. »

	Accords Branche IEG	Signé FO ? Pourquoi	Accords Engie SA	Signé FO ? Pourquoi	Accords BU	Signé EeFO ? Pourquoi
JANVIER 20			accord Engie SA Mesures salariales individuelles 20	mesures insuffisantes	accord BtoC RPME exécution et maîtrise	enveloppe insuffisante, réservée aux équipes de vente, sans garantie d'un traitement identique
MARS 20					accord E&C RPME exécution et maîtrise	enveloppe insuffisante, réservée aux équipes de vente, sans garantie d'un traitement identique
JUILLET 20	avenant accord Branche Droits familiaux	accord initial non signé				
DECEMBRE 20	accord Branche formation et alternance		prorogation accord Engie SA Egalité professionnelle			
DECEMBRE 20	accord Branche élection des membres des CA des CMCAS					
JANVIER 21			DUE Engie SA mesures salariales individuelles 21	mesures insuffisantes		
FEVRIER 21					accord E&C Organisation de l'activité dans le cadre de la fermeture des sites de 6 collaborateurs ou - au sein d'E&C	
AVRIL 21			accord Engie SA Handicap 21/23		accord BtoC Trajectoire 2023	
AVRIL 21			accord Engie SA GEPP			
JUIN 21			accord Engie SA Intéressement 21/23			
JUILLET 21			accord Engie SA Abondement 22/24			
OCTOBRE 21			accord Engie SA Télétravail			
NOVEMBRE 21	accord Branche sécurisation des parcours pro et mobilité	profond désaccord sur 2 points qui remettent en cause des textes réglementaires statutaires				
JANVIER 22			DUE Engie SA mesures salariales individuelles 22	mesures insuffisantes		
FEVRIER 22	accord Branche dialogue social aux IEG 21/25	très forte régression et moyens proposés insuffisants	accord égalité professionnelle entre hommes et femmes 22/24			

LES ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

L'engagement d'EeFO au niveau individuel est de même nature qu'au niveau collectif. Nous nous attachons sans relâche à porter vos demandes et faire valoir vos droits.

Dans le cadre de la crise COVID, nous sommes restés à votre contact au quotidien par teams et par téléphone pour vous apporter de l'aide et de l'appui et aussi faire remonter des alertes aux Directions concernées (difficultés techniques et de connexion, problématiques spécifiques des personnes en situation de handicap, difficultés avec le 100% télétravail, problématiques de gardes d'enfants, demande d'équipement de bureau, accompagnement auprès du médecin du travail, prévention des risques psycho-sociaux, problématiques de charge de travail et d'atteinte des objectifs).

Pour faire appliquer le statut et porter les demandes des salariés :

- droits familiaux : naissance, mariage, déménagement...
- droits statutaires : frais de déplacements professionnels, tarif agent...
- projet personnel ou professionnel (création d'entreprise, congés spéciaux...)
- accompagnement et conseil dans l'évolution de carrière, la mobilité et la reconnaissance professionnelle avec préparation aux entretiens (NR, changement de poste, de Direction, départ de l'entreprise...)
- accompagnement départ en retraite dans le cadre du dernier accord Congé de Fin de Carrière en vigueur au BtoC, GEPP, rupture conventionnelle, CMPPE
- accompagnement dans le cadre des réorganisations, suivi des salariés mis à disposition dans le cadre de la protection de l'emploi

Pour défendre les droits des salariés :

- accompagnement dans le cadre de conflit avec le management ou l'équipe (conflits interpersonnels, appréciation du résultat, manque de reconnaissance...)
- mal être au travail et RPS : droits d'alerte pour préserver les salariés, accompagnement soutien à la réintégration
- défense des salariés et de leurs droits fondamentaux auprès de la Direction et dans les instances IEG (CS, CS disciplinaire, licenciement, droits aux congés, à la formation, respect de l'obligation santé sécurité...)



« L'équipe EeFO est composée de salariés aux profils, aux collèges et aux âges aussi diverses que ceux de notre Groupe. Cela nous permet d'avoir une connaissance fine de vos métiers, de vos équipes, de votre quotidien et de pouvoir vous conseiller et vous accompagner au mieux lorsque vous en avez besoin.

En cas de conflit individuel ou de difficulté professionnelle, EeFO est présent à vos côtés aux entretiens, nous défendons vos intérêts auprès des instances hiérarchiques, nous vous défendons en cas de litiges, y compris ceux pouvant mener à une procédure judiciaire. »

LES INITIATIVES EeFO ET VICTOIRES JURIDIQUES

La restauration méridienne

Recueil des besoins des salariés via une enquête à l'échelle d'Engie SA qui a mis en avant les points durs suivants : disparité géographique de l'offre (CCAS, RIE, convention, ticket restaurant...) et inégalité de la prise en charge financière, mauvaise qualité des repas, places disponibles insuffisantes, absence d'indemnisation en télétravail...

- Nous portons ces revendications via les instances, en CSE et par les délégués syndicaux sous forme de revendications directe auprès des Directions afin d'obtenir une offre plus équitable et qualitative pour tous, ainsi qu'une indemnisation des repas pour les jours de télétravail.
- À l'initiative d'une expertise juridique actuellement en cours sur la disparité géographique de l'offre et l'absence de prise en charge en télétravail.

La mobilité durable

- Au vu des défis climatiques et géopolitiques, de l'évolution des pratiques personnelles et de l'engagement d'Engie de se doter d'un objectif spécifique de réduction des émissions de CO2 liées au mode de travail, EeFO défend à nouveau le sujet de la mise en place du Forfait Mobilités Durables auprès de la Direction
- Nous avons demandé la mise à l'ordre du jour du CSE central d'Engie SA d'un point spécifique sur l'application de ce forfait.
- Une enquête nous a permis de connaître vos usages et vos besoins. Elle va nous permettre de porter dans les instances décisionnaires la vision des salariés sur cette question
- EeFO organise la Semaine du Vélo avec des actions terrain ludiques mettant en avant les bienfaits de la mobilité durable

Le handicap

Suivi spécifique de nos adhérents en situation de handicap qui nous a permis d'identifier un manque de volonté de la Direction, qui affiche de fortes ambitions mais ne les traduit pas par des actions. C'est de notre responsabilité sociale de remettre ce sujet au cœur des discussions.

Les frais de déplacement

EeFO a obtenu devant la justice que le statut a force de loi et prime sur les consignes RH en matière de remboursements de frais de déplacement. Concrètement, un manager ne doit plus refuser une note de frais au forfait. EeFO est vigilant au fait que les salariés ne subissent pas de pression managériale. Nous nous attachons à défendre le statut chaque fois que cela sera nécessaire.

La republication des emplois vacants

A l'issue de la réorganisation DOREC, une cible des effectifs a été fixée, tous les emplois vacants devant être republiés jusqu'à atteindre cette cible. La Direction n'ayant pas respecté ses engagements et le volume d'emplois vacants étant conséquent, EeFO a mené une action devant les tribunaux afin de faire respecter cette cible. Le juge nous a donné raison et a ordonné la publication de ces emplois en y associant une astreinte financière, ce qui a permis à de nombreux salariés en interne de postuler et pouvoir bénéficier d'une évolution salariale.



Un syndicat responsable se doit de veiller au respect des droits de chacun et au bien-être de tous, tout en étant en phase avec les enjeux de société.

Il en est ainsi par exemple de la prise en compte par l'entreprise des efforts des salariés pour la réduction de leur impact environnemental, de l'égalité de traitement de tous et du respect des textes en vigueur, en particulier sur l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Nous avons mis ces sujets sur la table des négociations et comptons bien voir aboutir un accord à la hauteur des enjeux.