



EFO

Notre force c'est vous.

Bilan mandat

2019 – 2023



- 03. Édito
- 04. Présentation de l'équipe
- 05. Le CSE
- 06. Le CSE France Retail
- 09. Le CSE E&C
- 11. Le CSE GEM
- 12. Des droits nouveaux
- 13. Des actions tout terrain
- 14. Les accords négociés
- 17. Les accompagnements individuels
- 18. Et demain ?



« En nous portant en tête sur les 3 établissements E&C, France Retail 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 écoutés, entendus et de peser dans les débats. L'heure est venue pour nous de vous demander de nous renouveler votre confiance.

Nous espérons que notre bilan sur la mandature 2019-2023 vous motivera à sceller un nouveau pacte de confiance avec votre organisation syndicale préférée. Et c'est avec enthousiasme mais humilité que nous vous donnons rendez-vous au soir du 13 novembre.

Nous avons pleinement exercé nos responsabilités quatre ans durant et continuerons à le faire sur la prochaine mandature avec engagement, passion et détermination. Et c'est un plaisir pour nous de vous présenter les principaux temps forts de ces quatre années. Plus que jamais, nous considérons qu'il est de notre devoir de vous rendre compte.

Une mandature où les défis à relever au niveau des établissements ont été nombreux. Vous les retrouverez dans ce document mais nous pouvons déjà citer les principaux : la Trajectoire 2023 et le projet Victoria côté France Retail, le projet Organisation & Gouvernance côté GEM, le projet de rapprochement avec GEM et l'accompagnement suite à l'arrêt de l'activité photovoltaïque côté E&C.

Une mandature avec deux premières années dans un contexte sanitaire inédit et ses répercussions sur le monde et les modes de travail : confinement et télétravail contraints en corollaire.

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, projet YELLOW du Corporate...) 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 repris le Secrétariat à mi-mandat puis le siège de représentant du CSE Central au Conseil d'Administration d'ENGIE que j'ai le plaisir et l'honneur d'occuper.

Cette 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 pierres à l'édifice et nous pouvons, sans vantardise, oser dire que nous avons été de bons tailleurs de pierres 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. De la même manière, nous ne sommes pas prêts à oublier le NR pour tous et un taux AIC 2023 historique de 2%, proche de la revendication des 2,3% que nous portions en intersyndicale.

Notre motivation à venir, vous rencontrer régulièrement sur votre lieu de travail, est renforcée dans le contexte de la généralisation du télétravail qui pourrait avoir pour effet pervers de défaire les liens dans les équipes. En cela, nous avons 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. 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 mandature.

Gildas Gouvazé, Secrétaire Général du Syndicat EeFO

L'équipe

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



«Une équipe paritaire composée de 17 représentants âgés de 39 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, et dans lesquelles sont contrôlés et analysés les risques liés au travail, etc. »

Sans oublier nos élus non permanents : Yasmina SGHAIER, Jacinthe SOARES, Michaël BLANC, Mounsiif MAOUEJ, Fabrice SANZ, Hadil MOUSTAPHA, Antonio TASSINATO, Karine ZEMOUCHE, Philippe MARIN, Nadine GUERSING, Bastien LANGLOIS, Katia DUCA, Bartta BEN AMAR, Sabine FITOUSSI, Ingrid NEPERT, Celia GRANDDIDIER, Muriel DAUVILLIER, Arnaud KAZADI.

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 (France Retail, E&C et GEM), EeFO est majoritaire en nombre d'élus sur les CSE des 3 établissements, 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 France Retail 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. »

À raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

À vos côtés dans les réorganisations à répétition

Une succession ininterrompue de réorganisations et d'« ajustements » sur des petits volumes d'emplois (transfert, changement d'intitulé, changement d'affectation...), parmi lesquels :

- **Trajectoire 2023 : suppression de 900 emplois liée à la disparition de la Direction Tarif Réglementé**
 - Souvenez-vous, le principe de la Trajectoire 2023 au départ était que les 900 salariés quittent l'entité de leur propre initiative et avec un accompagnement minimum puisque le cadre retenu par la Direction était un Plan de Départ Volontaire. Notre objectif et notre victoire, et nous avons été seuls dans cette démarche, a été l'inscription de la Trajectoire dans le cadre juridique et statutaire plus protecteur des salariés de la Réforme de Structure N70-49, plutôt que dans le simple cadre de droit commun d'un Plan Social et Economique ou d'un Plan de Départ Volontaire souhaité par la Direction.
 - Nous avons obtenu la **basculade de 4 sites** DTR à la DGP et la provincialisation des emplois de France Retail pour tous les salariés non encore redéployés, à commencer par les salariés en situation de handicap.
 - Nous avons été particulièrement attentifs aux risques psycho-sociaux mis en lumière par une **expertise** (votée à notre initiative), pour les salariés des sites basculant et ceux en redéploiement. et à ce que l'égalité de traitement et les conditions de travail soient respectées.
 - Nous avons négocié des **conditions d'accompagnement** les plus favorables possible. Elles sont formalisées dans l'accord d'accompagnement Trajectoire 2023, lequel a été enrichi grâce à la négociation de la **transposition de l'accord Yellow** pour les salariés de la DTR. Au final, les conditions d'accompagnement auront été particulièrement favorables et appréciées par les salariés concernés.
 - La mise en place de l'**offre Passerelle**, l'offre sur laquelle les clients restés au Tarif Réglementé au 30 juin 2023 ont été basculés, a aussi été l'occasion de réaffirmer que nous ne cautionnons pas le principe de la sous-traitance, qui plus est à l'étranger (« offshorisation »). Ainsi, l'équipe en charge du traitement BO de ces clients ne sera pas offshorisée comme il en était question. Nous avons obtenu la **création en dur d'une équipe supplémentaire** de 10 personnes à Montpellier.

Nous n'avons pas transigé sur nos revendications qui ont permis de faciliter le redéploiement des salariés dans de bonnes conditions. Le temps nous a donné raison.

- **ENGIE IT, un projet « Victoria » qui porte mal son nom** : ENGIE sort les métiers de l'IT France Retail du statut et les transfère sur la base du volontariat à la convention collective Syntec. Une centaine d'emplois est concernée. La Direction prévoit cette filialisation des activités informatiques alors qu'aucune réforme de structure ne le justifie et en évitant soigneusement l'application violente de l'article 1224-1 du code du travail, qui régit le transfert automatique des salariés dans une filiale sans leur avis, en organisant une négociation en trompe l'œil. Même si l'intersyndicale a obtenu des mois de MIPPE pour les 3 populations définies (y compris pour ceux qui resteraient au statut) et la possibilité pour ceux ayant 14 ans d'ancienneté de rester jusqu'à leurs 15 ans tout en bénéficiant de l'accord, la Direction a refusé de nombreuses revendications à fort impact pour les salariés. Même s'il représente « seulement » une centaine d'emplois, ENGIE n'en est pas à son coup d'essai avec ce projet. Par petites touches, ces coupes dans les effectifs au statut des IEG sont de plus en plus fréquentes et posent la question de sa pérennité.
- **Horus / SYBILL** : l'objectif de ce programme est d'avoir un SI unique de gestion et de facturation client pour toute la BU. Sybill est la première étape de ce programme, sur la partie facturation. Il est en phase test dans une entité plus agile, la DCP. L'**expertise** chapeau que nous avons fait voter sur les principes du Programme sera déclinée pour chaque projet du Programme, en accord avec la Direction qui procédera à des réajustements si nécessaire.

CSE France Retail

À raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Améliorer votre bien-être au travail et faciliter votre quotidien

- **Gestion de la crise COVID** : eh oui ça paraît tellement loin... mais nous avons été à vos côtés dans cette période si particulière, pour faciliter votre quotidien en télétravail pendant les confinements et lors des retours sur les sites. D'ailleurs c'est consécutivement à la mise en place du télétravail pour tous lors des confinements que nous avons ensuite négocié la généralisation du télétravail pour les salariés en production.
- **Et la crise du chauffage ?** À l'hiver 2022, la baisse du chauffage pour des raisons géopolitiques s'est ajoutée à des pannes à Villeurbanne, Quimper et Lyon. Nous avons dû être persévérants pour que des solutions soient trouvées en CSSCT et que les températures redeviennent acceptables. À Annecy, c'est un problème de climatisation qui a fortement impacté les conditions de travail des salariés, là encore solutionné grâce à notre insistance.
- **Revalorisation des plafonds Magellan** des frais d'hébergement dans les hôtels à Paris et en province : des difficultés d'hébergement étaient trop souvent vécues en raison de la hausse des tarifs des hôteliers. La situation s'est améliorée avec la revalorisation effective des plafonds début 2023 suite à notre alerte.
- **Projets immobiliers et nouveaux sites** de Lyon (Urban Garden), Dunkerque, Paris (Campus), Montpellier
 - Les projets de réorganisations et de déménagement se sont succédé ces dernières années, sans logique apparente. Nous avons donc demandé au Directeur de la BU de nous présenter le schéma directeur immobilier afin de comprendre la cohérence de ces projets et de nous assurer que les conditions de travail seront toujours et partout favorables au bien-être.
 - Les résultats d'une expertise sur le projet immobilier lyonnais, que nous avons pris l'initiative de faire voter en CSE, nous a permis d'anticiper les risques santé sécurité et de faire des propositions pour améliorer les conditions de travail (espace restauration, ventilation, climatisation, espace entre les bureaux, desserte des transports en commun...). 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. Si côté stationnement les infrastructures proposées apportent satisfaction, la cantine est quant à elle l'objet de nombreuses critiques sur les questions de places et d'attente.
 - Pour les mêmes raisons, une expertise sur le nouveau site de Dunkerque a conduit à un décalage de l'emménagement, mais aujourd'hui les salariés sont satisfaits.
 - À Campus, nous sommes force de proposition lors des ateliers sur les aménagements qui seront retenus, par exemple sur les parkings à vélo ou l'espace restauration en termes de places et de qualité.
 - Le site de Montpellier ayant été vendu, le choix de GBS s'est porté sur des locaux à Sud de France en guise de nouvel emplacement. Nous avons fait remonter à la Direction le résultat de notre questionnaire mené auprès des salariés qui pointe du doigt une zone totalement excentrée et non desservie par les transports en commun. Nous sommes en désaccord complet avec cette décision et reprochons à la Direction de ne pas avoir entrepris toutes les démarches pour trouver un site à proximité du site actuel et de s'être soumise à GBS qui n'a pas pris en compte les contraintes liées à ce site.

À raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Veiller à l'égalité de traitement

- **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 **congrés à retenue différée (068)** soient validés par les RRH, ce qui permet une équité de traitement entre les pôles/Directions.
- **Règles d'application du TAD** : même si c'est encore perfectible, nous avons fait en sorte que les process pour poser ses jours d'enveloppe et le choix des jours soient homogènes sur l'ensemble de la BU.
- **Restauration méridienne sur site et en TAD : mettre fin à l'inégalité de traitement**

Avec 406 réponses (26%) à l'enquête qu'EeFO a lancée à l'échelle d'ENGIE SA en 2021, nous avons pu faire valoir les besoins exprimés par les salariés et mettre en avant les points durs suivants : disparité géographique de l'offre (CCAS, RIE, convention, ticket restaurant...), inégalité de la prise en charge financière, mauvaise qualité des repas, insuffisance de places disponibles, absence d'indemnisation en télétravail.

- À l'initiative d'une expertise juridique qui a confirmé que l'employeur doit préserver l'égalité de traitement dans l'offre de déjeuner et dans la prise en charge financière des salariés qui déjeunent lorsqu'ils sont sur leur site. Ce même principe de l'égalité de traitement impose à la Direction de prendre en charge les frais de restauration lorsque les salariés sont en télétravail.
- Nous avons porté, dans un premier temps, ces revendications via les instances, en CSE et par les délégués syndicaux sous forme de revendications directes auprès des Directions afin d'obtenir une offre plus équitable et qualitative pour tous, des tickets restaurant pour les salariés qui n'ont pas de RIE ainsi qu'une indemnisation des repas pour les jours de télétravail.
- Nous sommes depuis passés à l'étape suivante : une première audience au tribunal judiciaire de Nanterre est prévue le 19 octobre 2023.

Temps de travail : un accord à renégocier mais surtout à faire évoluer !

Cet accord était imparfait et nous souhaitons le faire évoluer. D'ailleurs le résultat de notre questionnaire, qui a recueilli 19% de répondants, arrivait à la même conclusion. Mais la négociation menée à vitesse grand V a été une déception pour EeFO car la Direction n'a pas laissé la place à la prise en compte de nos revendications basées sur vos besoins et vos souhaits. Elle avait l'ambition de reconduire quasi tel quel l'ancien accord. C'est pourquoi nous ne l'avons pas signé. Parmi nos revendications non entendues : une définition des équipes plus fine permettant de rendre le 32h co plus largement applicable, la sécurisation du principe du choix de 3 JNT sur 4, la clarification de la compensation des temps de trajet en dehors des heures de travail, la « 35^e heure » totalement à la main du conseiller.

Veiller au respect et à l'application du statut et des accords

- Etude automatique en CSP des JTS embauchés depuis au moins 5 ans et toujours dans le même GF. Depuis mars 2022, chaque situation concernée fait l'objet d'un passage automatique en CSP et non plus à la demande du salarié. La demande d'évolution au GF supérieur y sera analysée et statuée. Ces GF sont distincts des mesures individuelles.

Une victoire juridique précieuse : la re-publication des emplois vacants

À 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.

A raison d'un à deux CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

Faciliter votre quotidien et votre bien-être au travail

- **Gestion de la crise COVID** : eh oui ça paraît tellement loin... mais nous avons été à vos côtés dans cette période si particulière, pour faciliter votre quotidien en télétravail pendant les confinements et lors des retours sur les sites. D'ailleurs c'est consécutivement à la mise en place du télétravail pour tous lors des confinements que nous avons ensuite négocié la généralisation du télétravail pour les salariés en production.
- **Suivi de l'accord de fermeture des sites de 6 salariés et moins** : opposée à la fermeture des sites, notre organisation s'est 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 ainsi qu'une enveloppe financière permettant au salarié de s'équiper en télétravail.
- **Déménagement de Lyon, St Ouen et Rennes La Mézière**
Les projets immobiliers avec fermeture et réaménagement de sites se sont succédé tout au long de cette mandature. EeFO a grandement contribué à l'accompagnement des salariés dans un esprit de co-construction avec l'ensemble des parties prenantes. Notre but ? Préserver l'intérêt des salariés et la QVT, sur site ou en télétravail.
À Lyon, si côté stationnement les infrastructures proposées apportent satisfaction, la cantine est quant à elle l'objet de nombreuses critiques à propos du nombre de places et des délais d'attente.
À La Défense, nous avons accompagné les salariés tout en nous assurant de la bonne application des statuts, notamment sur les dispositions prévoyant la possibilité de percevoir une AIL et sur lesquels la Direction avait fait l'impasse. Face à son refus, nous avons demandé que ce point soit inscrit à l'ordre du jour d'un CSE Central où nous avons obtenu que la Direction applique enfin les textes statutaires.
- **Mise en place du règlement intérieur**
EeFO a été la seule organisation syndicale à refuser sa co-construction, considérant qu'il s'agissait d'un outil de répression mis à disposition de la Direction. Lors du passage du dossier en CSE nous avons obtenu le retrait de certaines dispositions intrusives telles que la fouille des sacs à main.

Salaire, rémunération : des victoires dont EeFO est fière

- **Négociation de la prise en compte des heures supplémentaires et astreintes** sur les activités en dehors des heures de travail contraintes par raison de service (en cas d'activité nécessitant la mise en place d'une task-force ponctuelle).
- **Négociation accord RPME** (durée 3 ans), renégocié en décembre 2022, EeFO a décidé de ne pas signer la nouvelle version de l'accord. Pourquoi ? Parce que la Direction a refusé d'entendre nos revendications d'estomper les écarts de montant entre les RPCC et les RPME et d'abandonner la notion de contributeur direct et indirect afin que la RPME soit plus égalitaire.
- **Projet JUMP 2022** (système de rémunération variable des commerciaux)
EeFO a été à l'initiative d'une expertise menée par entretiens croisés auprès des salariés concernés et qui a fait ressortir des dérives du système, des problèmes éthiques, la disparition du sens du collectif, l'absence de co-construction, tout ceci pouvant entraîner des risques psycho-sociaux.
Par ailleurs, comme ce dispositif a toujours été une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), l'avis de vos élus n'a pas été sollicité par la Direction. Cependant, forts des résultats de l'expertise et d'une enquête menée auprès des salariés concernés, nous avons œuvré sans relâche pour porter votre voix et faire bouger les lignes de ce dispositif. Vous pouvez compter sur nous pour réitérer les revendications qui sont les vôtres !
- **Team Bonus versé en 2023**
Après l'annonce en CSE d'un team bonus à 0, l'intervention de notre Coordinateur Groupe au plus haut niveau a permis la « réapparition » du team bonus pour tous les GEMSers et sa dissociation avec la prime monde versée par ENGIE.

A raison d'un à deux CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

À vos côtés dans les réorganisations

▪ Transfert activité photovoltaïque vers ENGIE Solutions

Malgré le discours rassurant de la Direction, nous ne pouvions pas rendre un avis positif sur ce projet qui conduisait à la suppression d'une trentaine d'emplois chez E&C aux IEG dans un secteur d'activité en plein développement et au cœur de la transition énergétique. 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 30 salariés concernés. Nous avons eu gain de cause sur les revendications sociales et financières permettant une compensation de la perte du statut, pour que le transfert des 11 salariés qui l'ont accepté se passe dans les meilleures conditions. Pour autant, nous ne nous satisfaisons pas de la situation des salariés qui ne sont pas dans des emplois pérennes, même si la situation semble s'améliorer.

▪ 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. 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...).

▪ Segment Grands Comptes

Création des métiers de pilotes de comptes ouvrant aux métiers de la clientèle 3 plages M3E supplémentaires et offrant des possibilités de cadrabilité en reconnaissance de l'expertise. EeFO a œuvré pour que cette réorganisation soit accompagnée d'évolution pour les salariés mutés d'office dans ce nouveau métier et a obtenu en CSE un engagement de la Direction de reclasser les salariés dont les compétences sont en adéquation avec l'emploi.

▪ Direction Financière et projet CARMA

Refonte totale de l'organisation de la Direction Financière qui a débuté avec le projet CARMA : enfin la Direction a reconnu le manque d'emplois opérationnels et a republié les postes gelés et pérennisés les emplois des salariés en surnombre.

Égalité de traitement : restauration méridienne sur site et en TAD

- Une expertise juridique a été menée sur France Retail, elle a confirmé que l'employeur doit préserver l'égalité de traitement dans l'offre de déjeuner et dans la prise en charge financière des salariés qui déjeunent lorsqu'ils sont sur leur site et lui impose l'égalité de traitement dans la prise en charge des frais de restauration lorsque les salariés sont en télétravail. Nous avons porté ces revendications via les instances, en CSE et par les délégués syndicaux sous forme de revendications directes auprès de la Direction afin d'obtenir une offre plus équitable et qualitative pour tous, des tickets restaurant pour les salariés qui n'ont pas de RIE ainsi qu'une indemnisation des repas pour les jours de télétravail.

- Nous sommes depuis passés à l'étape suivante : une première audience au tribunal judiciaire de Nanterre est prévue le 19 octobre 2023.

Veiller au respect et à l'application du statut et des accords

Etude automatique en CSP des JTS embauchés depuis au moins 5 ans et toujours dans le même GF. Depuis mars 2022, chaque situation concernée fait l'objet d'un passage automatique en CSP et non plus à la demande du salarié. La demande d'évolution au GF supérieur y sera analysée et statuée. Ces GF sont distincts des mesures individuelles.

À raison d'un à quatre CSE par mois depuis novembre 2019, de nombreux sujets à fort enjeu ont été négociés (voir slide 14). Hormis ces négociations, EeFO a porté les revendications suivantes :

EeFO à vos côtés sur le terrain

- Une présence terrain importante tout au long de ces 4 ans
- Lancement des cafés virtuels EeFO chez GEM : mise en place des 1^{ers} échanges virtuels entre EeFO et les salariés au 4^{ème} trimestre 2020
- Création d'une section syndicale EGM EeFO et représentativité pour la 1^{ère} fois au CSE d'EGM avec l'élection de Wilfried Augereau au poste de secrétaire du CSE EGM

Un discours toujours juste et honnête

EeFO ne fera jamais de démagogie et ne vendra pas du rêve à des fins électorales.
Notre leitmotiv restera toujours : des idées, des résultats.

À vos côtés dans les réorganisations et les projets

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 et suivi des ajustements

Projet Road to 10 (2 clôtures comptables supplémentaires)

- À l'été 2022, lorsque la Direction Financière Groupe a annoncé sa décision d'imposer 2 clôtures comptables supplémentaires en 2023, nous avons porté le sujet sur les 5 établissements en CSE ainsi qu'au CSE Central.
- Ces actions ont permis :
 - un décalage de ce projet à 2024 avec une véritable étude des impacts que nous attendons avec impatience
 - des embauches d'ores et déjà prévues coté GEM

Rapprochement GEM et B2B France au sein de GEMS

- Suite aux transferts des activités ELD de E&C vers GEM, vos élus EeFO GEM travaillent main dans la main avec les élus EeFO d'E&C pour avancer sur les problématiques communes et s'assurer de l'égalité de traitement entre tous les salariés IEG.
- Vigilance accrue par rapport au statut et au maintien des effectifs IEG au sein d'E&C

Faciliter votre quotidien et votre bien-être au travail

Projet flex office

- Suite à l'avis négatif voté à l'unanimité des élus en CSE, nous continuons à remonter les problèmes liés au flex office et à l'organisation des bureaux dans son ensemble.

Réponses à vos questions RH, SLV...

Défendre votre statut et vos droits

Echanges réguliers avec Edouard Neviaski et la Direction

- sur le devenir du statut des IEG au sein de GEM : EeFO demande un engagement managérial
- sur les différences entre les statuts
- Sur le respect des règles IEG

Solde de congés au 30 avril

- Nos fréquentes réclamations sur ce sujet ont porté leurs fruits : un assouplissement avec un report à fin mai a été possible cette année. Nous nous battons pour que ce dispositif soit maintenu.

Une victoire dont EeFO est fière !

Team Bonus versé en 2023

Après l'annonce en CSE d'un team bonus à 0, l'intervention de notre Coordinateur Groupe au plus haut niveau a permis la « réapparition » du team bonus pour tous les GEMSers et sa dissociation avec la prime monde versée par ENGIE.

EeFO, des droits nouveaux

Télétravail : de la souplesse avec l'enveloppe annuelle des 45j

Comment envisager un accord sur le télétravail sans une dose de souplesse ? C'est pourquoi 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 de n'être présents que 2 jours sur site pour ceux qui le souhaitent.

En corollaire, pour être présente à vos côtés sur le terrain, notre délégation a choisi de ne pas faire entrer ses permanents dans le dispositif de télétravail. Nous sommes et resterons un syndicat de métier et de terrain.

EeFO engagée pour la mobilité durable

- Après une enquête sur vos usages et vos besoins en termes de déplacements à vélo, 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 a été à l'initiative de la négociation en CSE Central du Forfait Mobilités Durables. Cette initiative s'est concrétisée par la signature du **premier accord Forfait Mobilités Durables** applicable au périmètre ENGIE SA à partir de 2023.
- EeFO organise la Semaine du Vélo chaque année fin mai avec des conseils et des informations mettant en avant les bienfaits de la mobilité durable.

Restauration méridienne

Avec 26% de répondants à notre enquête au niveau d'ENGIE SA, EeFO a pu faire valoir les besoins exprimés par les salariés et mettre en avant les points durs suivants : disparité géographique de l'offre (CCAS, RIE, convention, ticket restaurant...), inégalité de la prise en charge financière, mauvaise qualité des repas, insuffisance de places disponibles, absence d'indemnisation en télétravail. Suite à l'expertise juridique que nous avons fait voter côté France Retail qui a confirmé que l'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés et que la prise en charge financière doit être la même sur site qu'en télétravail, les autres organisations syndicales se sont jointes à EeFO en intersyndicale pour porter le sujet devant la justice. Une première audience est prévue le 19 octobre 2023.

Rachat des RTT : faire connaître ce que la Direction ne souhaitait pas ébruiter

En 2022, la Direction avait fait le choix de ne pas communiquer sur le dispositif mis en place par l'Etat dans le cadre de la loi pouvoir d'achat et permettant le rachat de RTT. Nous avons, au contraire, décidé de faire connaître cette possibilité et permis à de nombreux salariés d'en bénéficier. Le manque de transparence de la Direction a généré de l'injustice en ne permettant pas au plus grand nombre et dans les mêmes conditions d'en bénéficier.



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 le faire chaque fois que cela sera nécessaire.

Egalité de traitement à tous les niveaux

- L'accord éga pro a consolidé les avancées que nous avons obtenues dans le précédent accord sur la période 2018-2020 et qui sont maintenant de véritables acquis. Les propositions innovantes et concrètes que nous avons portées ont été traduites pour la plupart en nouvelles mesures, notre signature a pérennisé notre engagement sur une thématique chère à nos yeux. Nous avons notamment obtenu que les mesures salariales pour résorber les écarts salariaux avérés entre les hommes et les femmes ne soient pas limitées en nombre, ne soient pas décomptées du volume consacré aux mesures salariales de l'année en cours et ne fassent pas obstacle à l'attribution d'une augmentation individuelle au choix, et réciproquement.
- Négociation des augmentations et des primes pouvoir d'achat liées à l'inflation : nous ne sommes pas prêts à oublier le NR pour tous et un taux AIC 2023 historique de 2%, proche de la revendication des 2,3% que nous portons en intersyndicale.
- Clôture comptable : nous ne sommes évidemment pas favorables à l'ajout de 2 clôtures comptables sans analyser au préalable les effets collatéraux et proportionner les ressources nécessaires.

Le handicap

EeFO a signé l'accord handicap. Le suivi spécifique de nos adhérents en situation de handicap 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 inlassablement ce sujet au cœur des discussions.

Des victoires juridiques précieuses

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.

Une victoire symbolique qui concerne l'ensemble des salariés sans distinction : c'est l'usage du statut qui s'applique et les préconisations RH ne se substituent pas.

Les accords dont nous sommes fiers

■ Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Concernant les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les mesures salariales, elles ont conduit à 2 DUE (Décisions Unilatérales de l'Employeur) et à la signature de 2 accords : 2020 que nous n'avons pas signé, 2023 qui a fait l'objet d'une négociation en intersyndicale et d'une signature des quatre organisations syndicales. Après le NR SNB, nous ne sommes pas prêts à oublier le NR pour tous et un taux AIC 2023 historique de 2%, proche de la revendication des 2,3% que nous portions en intersyndicale.

■ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Nous avons signé cet accord car il a embarqué bon nombre de nos revendications. Il a permis la mise en place du premier véritable dispositif GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Il a également embarqué les mesures d'accompagnement des fins de carrières (321 salariés potentiellement concernés par un départ en retraite immédiat ou un congé de fin de carrière avec une date butoir au 31 décembre 2024) et le congé de mobilité externe (dispositif permettant à un salarié volontaire de réaliser un projet externe au Groupe, en vue de retrouver un emploi stable, par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail). La signature d'un accord n'étant pas une fin en soi, nous avons œuvré auprès des équipes RH pour que cet accord soit bien décliné au sein des 5 établissements d'Engie SA et ne se cantonne pas à une simple lettre d'intention.

■ Yellow

Signer cet accord ne nous a pas empêché de dénoncer ce projet de réorganisation du Corporate au niveau des instances consultées et d'être debout contre l'ampleur des suppressions d'emplois annoncées. Nous avons plus que grandement participé aux négociations des mesures d'accompagnement social dans le cadre de ce projet avec un seul leitmotiv en tête « Des idées, des propositions, des résultats ». Nous avons apporté les 2 premiers éléments de ce triptyque à la table des négociations. En répondant favorablement à de nombreuses revendications des uns et des autres, la Direction a mis le curseur des mesures proposées à un niveau justifiant pleinement notre signature.

EeFO, proche de vous

- Chaque année, à l'occasion de la fête du vélo que nous organisons fin mai, nous vous offrons la possibilité de gagner un vélo. Parce-que c'est bon pour la santé et plus économique que la voiture ! Votre participation croissante nous fait penser que vous appréciez !
- Qui dit fin d'année dit festivités ! Alors nous avons instauré en décembre un jeu concours ludique avec des cadeaux d'artisans français à la clé.
- Nous multiplions les occasions de venir à votre rencontre en organisant des moments festifs sur vos sites : petits-déjeuners, goûters, after work...

LES ACCORDS négociés

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, chez Force Ouvrière le syndicat est la maille la plus fine.

Ainsi côté ENGIE SA, il existe 2 syndicats :

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

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

Les négociations ENGIE SA qui couvrent les 5 CSE se font 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 collégial 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 par exemple avec l'accord télétravail. »

	Accords Branche IEG	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords ENGIE SA	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords BU	Signé EeFO ? Si non pourquoi
JANV. 20			accord ENGIE SA Mesures salariales individuelles 20	● mesures Insuffisantes	accord France Retail RPME exécution et maîtrise 20/23	● enveloppe insuffisante, réservée aux équipes de vente, sans garantie d'un traitement identique
MARS 20					accord E&C RPME exécution et maîtrise	● enveloppe insuffisante, sans garantie d'un traitement identique
JUIL. 20	avenant accord Branche Droits familiaux	● accord initial non signé				
DEC. 20	accord Branche formation et alternance	●	prorogation accord ENGIE SA Egalité professionnelle	●		
DEC. 20	accord Branche élection des membres des CA des CMCAS	●				
JANV. 21			DUE ENGIE SA mesures salariales individuelles 21	● mesures insuffisantes		
FEV. 21					accord E&C - Organisation de l'activité dans le cadre de la fermeture des sites de 6 collaborateurs ou -	●
AVR. 21			accord ENGIE SA Handicap 21/23	●	accord France Retail Trajectoire 2023	●
AVR. 21			accord ENGIE SA GEPP	●		
JUIN 21			accord ENGIE SA Intéressement 21/23	●		
JUIL. 21			accord ENGIE SA Abondement 22/24	●		
OCT. 21			accord ENGIE SA Télétravail	●		
NOV. 21	accord Branche sécurisation des parcours pro et mobilité	● profond désaccord sur 2 points qui remettent en cause des textes statutaires				

	Accords Branche IEG	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords ENGIE SA	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords BU	Signé EeFO ? Si non pourquoi
JANV. 22			DUE ENGIE SA mesures salariales individuelles 22	● mesures insuffisantes		
JANV. 22			Accord cadre mondial droits fondamentaux et RSE	●		
FEV. 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	●		
AVRIL 22						
JUIL. 22	avenant accord Droits familiaux	● non signataire de l'accord initial				
AOU. 22			accord attribution d'une prime de partage de la valeur	●		
OCT. 22	accord Branche Mesures salariales	●				
DEC. 22			accord ENGIE SA droit à la déconnexion	● de la pure littérature, rien de concret en termes d'actions		
DEC. 22			accord ENGIE SA Accompagnement Yellow	●		
DEC. 22			avenant accord GEPP	●		
DEC. 22			Accord relatif aux mesures salariales 2023	●		
FEV. 23			accord ENGIE SA Forfait mobilité durable	●		
JUIL. 23			Accord d'adhésion ENGIE SA au PERO Groupe ENGIE	●	Accord France Retail temps de travail	● mesures insuffisantes
SEPT. 23					Accord France Retail Projet Victoria	● filialisation inadmissible d'emplois IEG

● Non signé par FO ou EeFO

● Signé par FO ou EeFO

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 à France Retail, 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 et 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 collègues 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. Nos parcours professionnels nous ont permis de construire un réseau que nous activons pour répondre à vos souhaits de mobilité.

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. »



ET DEMAIN, les combats D'EeFO

Les sujets de discussion et de négociation pour les mois et années à venir ne manquent pas. Parmi eux, certains nous semblent particulièrement prioritaires, les voici.

Nous avons officiellement demandé à la Direction l'ouverture d'une négociation à propos des trois dossiers suivants :

- **Déplacements en dehors des heures de travail** : que ce soit dans le cadre de grands déplacements à l'étranger ou de déplacements à Paris ou en région, nous avons demandé à la Direction de nous préciser de quelle manière elle compense le temps de trajet effectué en dehors des heures de travail. En effet, cette indemnisation est d'ordre public, c'est-à-dire qu'elle s'applique à toutes les entreprises, ENGIE ne peut pas y déroger. Après des premiers échanges plus qu'insatisfaisants, nous sommes en attente d'éléments complémentaires que doit nous apporter la Direction. Ce point sera donc porté à l'ordre du jour d'un prochain CSE et nous sommes déterminés à activer tous les leviers à notre portée afin de faire aboutir cette demande d'indemnisation.
- **Restauration méridienne** : suite à notre enquête auprès des salariés et à nos différentes interventions dans les instances de France Retail et E&C, nous avons réuni dernière nous l'intersyndicale au niveau ENGIE SA afin de porter nos demandes de prise en charge de la restauration méridienne lors du télétravail devant la justice. Une première audience est prévue le 19 octobre 2023. Nous œuvrons aussi à l'égalité de traitement entre tous les salariés, notamment à l'harmonisation des subventions et conventions de restauration.
- **Mobilité professionnelle entre Paris et la province et entre les sites de province** : le dispositif des conventions d'aménagement individuel utilisées chez France Retail pour le redéploiement des salariés de la DTR ne sera pas reconduit et, lorsque la question lui a été posée, la Direction ne s'est pas prononcée sur l'avenir de l'emploi en province. Cette absence de réponse nous inquiète. Si plus aucune postulation n'est possible en province et que la bi-localisation n'est plus activable, quelles perspectives d'emplois sont proposées aux salariés en régions ? Comment parler de parcours professionnel sans permettre de les exercer ailleurs qu'à Paris ? Cette situation est injuste pour les salariés de la DGP qui ont été solidaires et ont patienté jusqu'à la fin de la Trajectoire pour leur propre évolution professionnelle. Nous demandons l'ouverture de postes en province ou a minima de maintenir le dispositif qui permet des mobilités en région pour l'ensemble des salariés de la BU.

Une Bilatérale est prévue prochainement avec la Direction de la BU France Retail.

La question se pose également côté E&C lors de la republication des postes des salariés aujourd'hui en aménagement individuel.