



CAToZphère

Ce n'est pas parce qu'on n'est pas élu, que l'on ne peut pas être lu!

Edito

Précédemment dans la CatOzphère :

Des suppressions de postes, des nouvelles organisations, des évolutions ou des possibilités d'évolution en berne, bref rien de très rassurant...

Et bien pour ce nouveau numéro, malheureusement rien qui n'aïlle contre le contexte difficile dans lequel nos dirigeants ont mis l'entreprise par des choix hasardeux... Le problème est que ces choix hasardeux s'intensifient mettant au passage les agents dans des positions stressantes, inconfortables et sans perspectives réelles... Vous verrez dans ce numéro, quelques informations concernant l'accord réorg 2 et les propositions de postes que peuvent-vous faire la direction en cas de réorganisation, ainsi qu'un article sur le projet de nouveau code du travail ou qui pourrait s'appeler « code de servilité à la botte du patronat »...

Bonne lecture et comme le dirait le célèbre Gérard Holtz : MOBILISEZ-VOUS !

Affectation suite à réorganisation

En cas de réforme de structure dans votre service, **vous attendez beaucoup de choses sur les fameuses trois propositions de postes faites aux agents par l'employeur...** Certains même fantasment que l'employeur pourrait tout simplement licencier les agents qui ne souhaiteraient pas répondre positivement à une des trois propositions. Tentons de nuancer l'interprétation du texte faisant référence en la matière....

Le texte de référence du processus d'affectation est l'accord Réorg 2 du 13 février 2007, paragraphe 3,7 appelé « processus d'affectation ».

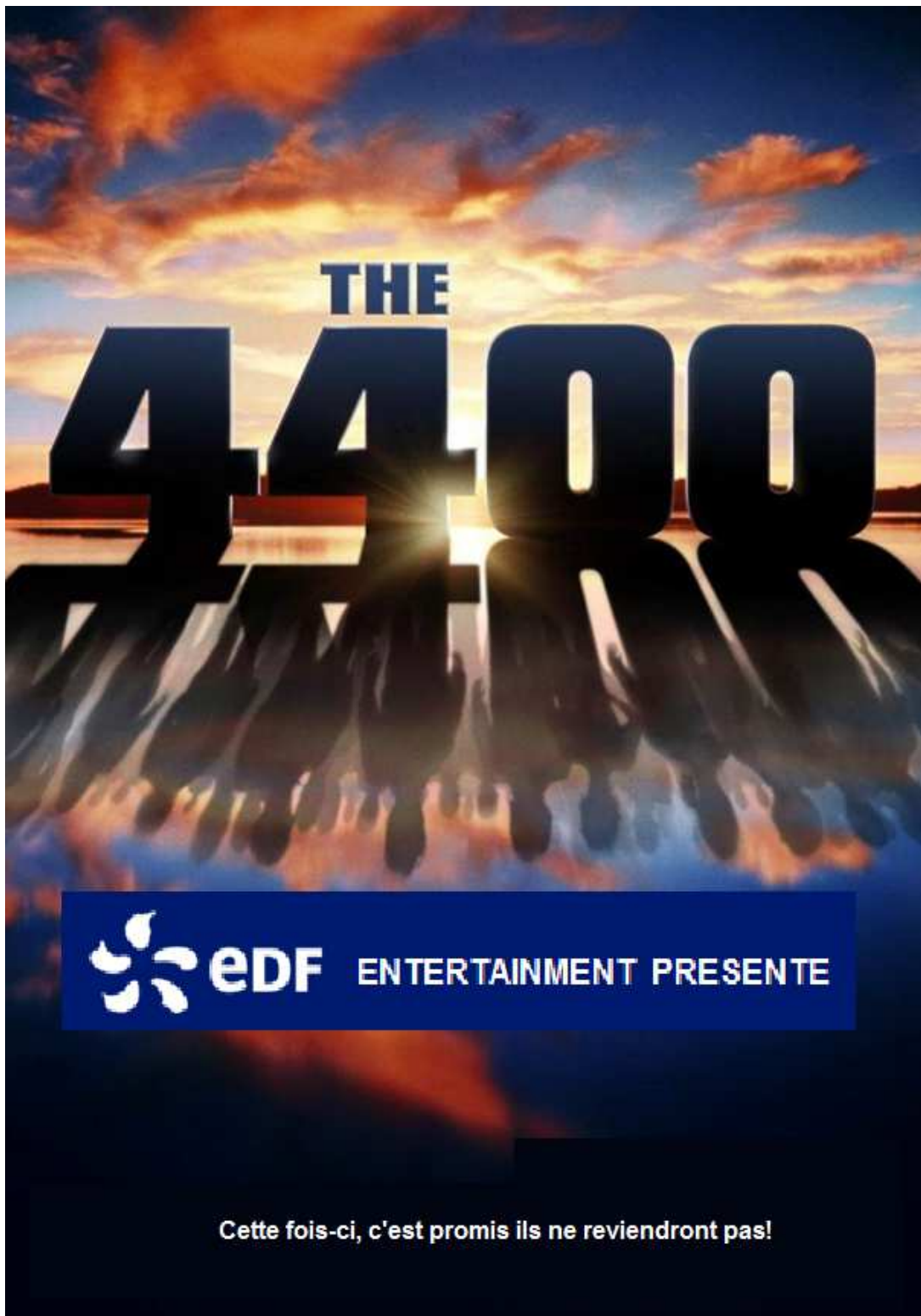
Pour l'appliquer, votre poste doit être supprimé dans le cadre d'une réforme de structure, c'est-à-dire dans les règles de l'art des IRP. Ensuite l'employeur doit vous proposer la chose suivante : **« la réaffectation du salarié est réalisée, sauf demande du salarié, à niveau de qualification équivalente. Le salarié conserve son collège, son classement (plage d'emploi, NR et GF) et son Niveau de Rémunération. »**

La direction doit donc déjà vous proposer 3 postes sur une plage d'emploi, GF et NR identiques aux vôtres ... Au bout des trois postes, si vous refusez l'unité vous attribuera un poste au même classement (Plage d'emploi, GF, NR)... En cas de mobilité fonctionnel ou géographique, vous pourrez prétendre à un accompagnement tel que décrit dans l'accord Réorg 2 (dans étoile RH tapez 1 '3 février 2007', vous trouverez l'accord).

Toute tentative de réorganisation « sauvagement » de votre emploi qui ne serait par exemple pas validée par le CE, vous exclu totalement du processus. Il paraît difficile dans ces conditions, pour l'employeur, de vous proposer des postes, puisque votre modification de poste n'est pas faite dans le cadre d'une réforme de structure. De la même manière, sans passer par une réforme de structure, il sera difficile à l'employeur d'émettre de sanctions « directes » à votre égard ... L'employeur se dit que finalement si les agents partent d'eux même, cela lui permettra d'éviter l'accompagnement prévu dans Réorg 2 à savoir en cas de mobilité de primes et autres aides... Même dans la réorganisation, l'employeur souhaite économiser de l'argent, en spoliant tout simplement les droits des salariés !

Si l'employeur souhaite réorganiser Commerce, qu'il le fasse en donnant une réelle perspective d'évolution des agents de Commerce en interne comme dans les autres entités du groupe. Pour se faire, la CAT Énergies demande à l'employeur d'ouvrir de nouveaux postes au RH concernant la mobilité afin de rendre efficaces les changements auxquels l'entreprise est confrontée. Tous ces changements doivent se faire à un rythme raisonnable via les IRP dans le respect des textes réglementaires, avec un accompagnement RH renforcé. Pour l'instant, on en est loin.

Une Production, JBL PRODUCTIONS



Libération: « Une production basée sur des faits réels, criante de vérité !! »

Le Figaro : « Nous, maintenant on est d'accord avec Libé !! »

Merci !

EDF, numéro 1 de la relation client dans la catégorie « service »

EDF a remporté le 9 février 2016 le premier prix du Podium de la Relation Client BearingPoint – TNS Sofres¹, dans le secteur « Entreprises de service ». Ce prix illustre l'engagement d'EDF au service de ses clients, dans son exigence quotidienne pour les satisfaire, dans l'innovation numérique, et dans les conseils personnalisés en faveur des économies d'énergie.

Ce prix a été décerné à EDF à l'occasion de la 12^{ème} édition du Podium de la relation client, dont le thème était « Expérience Client : le choc de simplification ! ».

EDF souhaite remercier ses 25 millions de clients particuliers pour cette récompense qui traduit avant tout l'engagement et le savoir-faire des 5 000 conseillers, tous basés en France. Aujourd'hui 9 clients sur 10 se déclarent satisfaits de la relation avec EDF, et près de 6 sur 10 se disent même très satisfaits après un contact.

Et afin de répondre au mieux aux attentes de ses clients, EDF a développé une relation client plus numérique, plus personnalisée, et donc plus simple. En 2015, les sites web ont été refondus pour gagner en fluidité et pour faciliter le parcours de chaque client. 73 millions de visites sur l'ensemble des sites ont été reçus et 10 millions de clients ont créé un espace client, pour gérer leur contrat en ligne. L'appli EDF&Moi est, également plébiscitée par les clients, enrichie de nouvelles fonctionnalités. Elle a déjà téléchargée plus de 1,5 millions de fois.

Tous les conseillers sont formés pour aider les clients à mieux consommer, à travers des conseils adaptés à la situation de chacun, pour réaliser des économies d'énergie. La relation client, chez EDF, c'est aussi plus de proximité et de proactivité, avec les 9 engagements EDF&Moi.

Enfin, et pour aller plus loin, EDF continue d'innover pour satisfaire ses clients. Avec la solution digitale « equilibre » par exemple, lancée en mars 2015, les consommateurs ont en main les clés pour mieux comprendre leurs consommations, par usage et en euros, et ainsi les aider à réaliser des économies d'énergie.

Sylvie Jéhanno, Directrice des clients particuliers a déclaré : « Je suis très fière de recevoir ce 1^{er} prix du Podium de la Relation Client dans le secteur « Entreprises de service ». Il récompense nos 5000 salariés du marché des clients particuliers qui sont engagés quotidiennement au service de nos clients. La confiance et la satisfaction de nos clients, portés par une dynamique d'innovation, sont résolument au cœur de notre métier. Merci à tous nos clients ! ».

¹ L'enquête a été réalisée par BearingPoint et TNS Sofres en novembre 2015, auprès d'un échantillon de 4000 clients et usagers de plus de 150 entreprises et administrations représentatifs de la population française dans 9 secteurs : assurance, banque, distribution spécialisée, entreprises de service, grande distribution, services publics, tourisme, transport.

Merci les agents de commerce... De relever les défis de l'entreprise ballottée par les réorganisations, on ne parle plus de réforme de structure le gros mot qui donnera le droit à un accompagnement social ! Parts de marché sauvegardées pour les entreprises, service client 5 étoiles, accompagnement sur les CEE pour le client avec atteinte des engagements d'EDF en la matière, partenariat et expertise pour les clients à enjeux ! Bref de quoi mériter la suppression de 3 500 emplois en CE, majoritairement à Commerce !

Les agents de Commerce remercient l'employeur de sa bienveillance...

Une fois de plus, entre le discours bien lissé et les actes, il y a de la marge !

La CAT Énergies s'étonne de l'ambition Commerce :

1. « affirmer notre rôle de leader... » En supprimant des postes de vendeurs !
2. « Devenir un partenaire incontournable... » En supprimant 100 emplois pour la gestion des CEE et plus de 50 emplois à l'expertise.
3. « Innover dans le monde du numérique pour faire de notre relation client la référence » : en supprimant 550 emplois sur la DCRC...
4. « faire entrer le global dans les attentes locales » : en mutualisant la relation client...
5. « Réduire nos coûts et améliorer nos processus » ... : Dépanner Cloé pour que les agents puissent avoir un outil fiable et disponible...
6. « affirmer la place de l'électricité dans les usages » en supprimant les postes de prescripteurs que sont les Experts chez les clients.
7. « Faire de l'engagement des salariés au service de nos clients »... L'engagement de la direction pour assurer un avenir professionnel n'est pas malheureusement dans une des ambitions de l'employeur

Une ambition, 7 défis

A chaque étape de la tournée, Henri Lafontaine, et les membres du Codir présents, reviendront sur l'Ambition Commerce, ses objectifs, et les 7 défis de la Direction :

1. Affirmer notre rôle de leader du commerce de l'électricité en France et doubler nos ventes de gaz.
2. Devenir le partenaire incontournable de nos clients au service de leur performance énergétique pour conforter notre position de 1^{er} producteur d'économies d'énergie.
3. Innover dans le monde du numérique pour faire de notre relation client la référence sur tous les marchés et créer de la valeur.
4. Faire entrer le global dans les attentes locales pour être un partenaire de référence des territoires.
5. Réduire nos coûts et améliorer nos processus pour rendre nos offres plus compétitives.
6. Affirmer la place de l'électricité dans les usages pour réduire l'empreinte carbone.
7. Faire de l'engagement des salariés au service de nos clients une référence.

Viva la revolucion!

Il est facile de lancer que les « GRÉVETTES » ne résoudront pas les problèmes à EDF... Tout le monde n'a pas de gêne tendance pseudo-révolutionnaire...

Déjà, que tout le monde participe aux grévettes et nous aurons gagné une première victoire. Celle qui montre à l'employeur que nous, agents de Commerce, sommes unis contre les projets qui mènent l'entreprise à la déchéance ! Nous sommes, à la CAT Énergies, persuadés que l'employeur ne prend pas le chiffre des grévistes à la légère, quelque soit le nombre d'heures posées par chaque agent...

Nous remercions les agents qui posent au moins une heure de grève à chaque mouvement, car il participe au rapport de force qu'essayent d'établir les représentants du personnel en place avec la direction... Pour les autres, il n'est jamais trop tard pour être solidaires !

Car malgré une perte de pouvoir d'achat à chaque grève, ces agents pensent au collectif : la seule méthode pour être forts !

Spécial émissions télé !



Le coût du partenariat d'EDF auprès de la Fédération Française de Football, est de l'ordre de 8 Millions d'Euros par an.

400 000€, le prix d'Éric Judor pour la première campagne de pub d'EDF

440 000 €, le prix annuel du jeton de présence au conseil d'administration d'EDF,

450 000€ par an, c'est le salaire annuel hors prime versé à Jean-Bernard Levy, qui pense que les agents coutent trop chers par rapport à des prestataires externes... Ce qui n'est pas le cas du PDG, qui avant EDF en 2012, avait gagné près de 8,8 Millions d'euros ...

Le dialogue social...

La confiance des salariés envers l'employeur...

Le respect du travail et des conditions des agents...

L'accompagnement des agents dans le changement...

La GEPEC à Commerce



Le futur des agents à Commerce.

Les perspectives d'évolution.

La politique salariale dans l'entreprise.



Un billet de train payé 100€ à Carlson Wagon Lit, de 30 à 90% moins cher sur internet.

Des locations de véhicule payées 550€/mois à GE Capital Fleet, quand Renault loue les mêmes véhicules mieux équipés environ 100 € de moins ...



Gagner votre totem d'immunité, et sauver ainsi votre poste !

Pendant l'épreuve de confort, vous pouvez gagner le totem « CODIR » ou « COMEX » qui vous mettra totalement à l'abri d'éventuelles restructurations.



Rentable, pas rentable?

La chasse aux sorcières est lancée ! Toujours dans sa quête de réduction de l'effectif, la direction a lancé lors d'un CE sur l'expertise la notion de rentabilité des agents...
Effectivement d'après l'analyse de l'employeur, les experts sont trop nombreux et pas assez rentables...
Afin d'aider la direction à se poser les bonnes questions, nous leur proposons quelques postes qui pourraient être soumis au même exercice à savoir ... rentable ou pas rentable ?



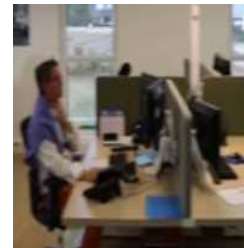
1- Un PDG : Rentable ou pas rentable ?



2 - Un agent ERDF : Rentable ou pas rentable ?



3 - Un Administrateur au conseil d'administration d'EDF : Rentable ou pas rentable ?



4 - un Conseiller Client : Rentable ou pas rentable ?



5 - Un marketeur : Rentable ou pas rentable ?



6 - Une DRH Groupe : Rentable ou pas rentable ?



7 - Un médecin du travail : Rentable ou pas rentable ?



8 - Un Directeur exécutif Groupe : Rentable ou pas rentable ?



9 - Un agent EDF à la production : Rentable ou pas rentable ?



10 - Un Expert Technico-commercial Produits : Rentable ou pas rentable ?

Vous faites un travail formidable!

Dans un contexte de profonde transformation Henri Lafontaine s'est dit prêt à relever les défis de l'Ambition Commerce 2020 : "Ce qui me donne la pêche le matin, c'est de voir l'engagement des équipes et de savoir que nous construisons ensemble le commercialisateur de demain !"

Pour Raymond, Conseiller en Ligne PME-PRO :
« Et ben moi, ce qui me donnerait la pêche... Ça serait d'avoir une augmentation du SNB décente, ou encore mieux d'avoir une perspective d'évolution en adéquation avec mon engagement, ou encore une marque de respect de la part de mon employeur...
Mais bon au final je dirais qu'en ce moment, je n'ai pas la grande forme !!!! »

La révolution digitale est en route!



Christine Lagarde, présidente du FMI donne conseil à la présidence d'EDF !

Elle témoigne : « Comme le FMI l'a fait pour la Grèce, il faut se lancer dans le digital ! Le choix du doigt est important pour faire passer ses idées... »

Touche pas à mon code!

Merci Madame EL KHOMRI...

Grace à la réforme que voudrait faire passer le gouvernement par la voix de sa ministre du travail, la mission de la CAT ÉNERGIES prend tout son sens.

Nous nous donnons comme mission principale en effet de défendre et d'alerter dès que les droits des salariés seraient bafoués sur l'autel d'une soit disant réforme.

Comme beaucoup, nous demandons que le code du travail soit simplifié.

Nous ne reprendrons pas l'argument sur l'épaisseur de notre « code du travail » argument trop utilisé déjà par le MEDEF, mais nous parlerons plus d'accumulations de lois et de contre lois qui alourdissent un peu plus tous les jours ce cahier rouge.

A la première lecture de la proposition de loi, nous ne pouvons qu'être inquiets sur ce que le gouvernement nous prépare. Voici en quelques points, le projet de loi :



- La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise,
 - Modulation du temps de travail sur... 3 ans !
 - Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage.
 - Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié
 - Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s
 - Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s
 - La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information
 - La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e, ...) n'est plus garantie par la loi
 - Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum
 - En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire quelque soit l'ancienneté du salarié...
 - Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail.
-
- Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos
 - Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)
 - Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu
 - Le plancher de 24 heures hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi
 - Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées
 - Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats
 - Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques
 - Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.
 - Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour.
 - Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées
 - Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine.