

REMETTONS LA MOSQUEE AU MILIEU DU VILLAGE !!

Opération vol bleu et dialogue social en panne

Alors que la CGT-Ma attendait une proposition concrète pour relancer les négociations cette semaine, le directeur général a fait un tout autre choix.

Plutôt que de tendre la main au dialogue social, il a préféré **mobiliser des moyens colossaux : huissiers dépêchés depuis La Réunion, agents de sécurité postés à chaque coin de site...** avant de prendre l'avion pour Paris en milieu de semaine.

Son retour sur le département n'est annoncé qu'au début du mois de juillet.

Une attitude pour le moins incompréhensible, en pleine grève, alors même qu'il affirme publiquement vouloir « faire vivre le dialogue social ».

On peut légitimement s'interroger :

- ✗ Que pense l'inspection du travail de cette fuite en avant ?
- ✗ Comment les agents perçoivent-ils ces priorités, à mille lieues des engagements annoncés ?

Cette situation n'est rien d'autre **qu'une nouvelle preuve du double discours de la direction, et de son incapacité à tenir ses engagements.**

Après les syndicats, le Conseil de Surveillance accusé à son tour

Après s'être caché derrière la CFE-CGC et FO, le directeur accuse désormais le Conseil de Surveillance d'y faire obstacle. Pourtant, selon les informations recueillies, la Présidente du Conseil de Surveillance affirme que les membres du CD au CS n'ont pas été consultés sur ce sujet...et les 3 élus de déclarer ne pas être opposés au versement de cette prime !!

Devant la justice, un Conseil Départemental tenu responsable de tous les maux

Apparemment le Conseil de Surveillance a le dos large, puisqu'au tribunal, l'avocat de la direction n'a pas hésité à désigner le Conseil Départemental, en sa qualité d'actionnaire "majoritaire, comme principal responsable des dysfonctionnements de l'entreprise, relevés lors de l'expertise Risque grave votée par le CSE en 2022,". De même, sur certaines questions sensibles, le directeur affirme ne pas pouvoir répondre, prétextant que seul le Conseil de Surveillance en a le pouvoir.

Face à ce flou, les élus CGT-Ma au CSE ont adressé une série de questions au Conseil de Surveillance, qui, conformément à l'article L2312-24 du Code du travail, est tenu d'y répondre.

Des garanties pour une suspension

Le Conseil Départemental a sollicité une suspension du mouvement de grève en cours, à l'approche de la réunion du Conseil de Surveillance et de l'Assemblée Générale des actionnaires prévue le 25 juin à Paris. Ces instances doivent notamment se prononcer sur le versement des dividendes aux actionnaires.

Les élus départementaux, justifient cette demande avec notamment l'absence du directeur général de l'entreprise.

Face à cette requête, la CGT-Ma a répondu en responsabilité en formulant une contre-proposition claire : une suspension du mouvement est conditionnée à la **remise d'un engagement écrit** actant deux points concrets

- ➔ Le versement ferme et confirmé de de la PPV
- ➔ La transposition intégrale de l'organigramme EDF PEI à la Production d'EDM.

Comme rappelé, les agents en grève attendent des **actes concrets**, pas des promesses orales ni des effets d'annonce.

La suspension du mouvement ne pourra intervenir qu'après validation de ces garanties.

À défaut, la mobilisation se poursuivra.

Nous avons besoin d'une nouvelle direction à la hauteur des enjeux :

Les élus de la CGT-Ma initie une procédure d'alerte économique

Le directeur et sa RRH multiplient les décisions qui fragilisent profondément les équilibres internes. Les départs soudains se multiplient : après celui du directeur financier, cinq postes d'encadrement sont aujourd'hui vacants-trois chefs de service et deux chefs de section. En plus des postes clés des chefs de service Réseau, Production et Système, toujours inoccupés.

Parallèlement, les retards s'accumulent sur de nombreux dossiers, tandis que la direction refuse toujours de présenter les projets critiques aux représentants du personnel.

Face à cette situation préoccupante, les élus CGT-Ma ont donc activé le droit d'alerte économique, afin d'exiger des réponses claires lors du CSE du 3 juillet.

Mais encore faut-il que la direction respecte le Code du Travail et le rôle des instances représentatives. En effet, le président du CSE a refusé d'organiser le vote nécessaire à la création des commissions Égalité professionnelle, malgré les conclusions de l'expertise 2023, qui ont mis en lumière :

- une inégalité salariale de 850 € par mois en défaveur des femmes cadres ;
- une aggravation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la catégorie **Exécution**, toujours au détriment des femmes.

Le président a aussi informé vouloir contester le vote du CSE déléguant à la commission formation, des travaux en lien avec la GEPP, qui est une obligation légale, mais et qu'il n'a toujours pas mis en place !

France Mayotte matin... une petite mise au point

Négociations : entre mensonges, non-dits et fuite en avant

Contrairement à ce que le directeur a pu faire croire, **aucune proposition de revalorisation de 4,45 %**, ni de **prime de partage de la valeur de 5 500 €** n'a été faite aux agents d'EDM dans le cadre des négociations en cours. Ces chiffres **fantaisistes** ont été avancés **non pas pour proposer**, mais pour **refuser de négocier**. Une nuance de taille.

La réalité est bien différente :

- La revalorisation réelle actée dans les NAO est de 1,15 %;
- Aucune prime de partage de la valeur n'a été versée ou même sérieusement envisagée ;
- Quant à la prime de 4 800 € évoquée pour 200 agents, elle ne constitue en rien une reconnaissance, mais bien une compensation des heures supplémentaires effectuées par les agents mobilisés après le passage de Chido. **Autrement dit, la direction valide ici le principe du travail gratuit.**
- Les **300 000 euros collectés par l'association Solidarité EDM** sont censés venir en aide aux agents les plus durement touchés (à l'exemple de ceux qui ont perdu toute leur maison). Pourtant, à ce jour-et à notre connaissance-aucun agent n'en a encore bénéficié.

La CGT-MA alerte sur une situation devenue intenable, tant sur le plan social qu'organisationnel.