



EN DIRECT

DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE ENEDIS

CCE DU 21 SEPTEMBRE 2017 DÉCLARATION LIMINAIRE



Notre ambition aujourd'hui est de construire des mobilisations encore plus fortes pour s'opposer à toutes les régressions sociales du gouvernement Macron, du Medef et de toute cette petite caste oligarchique qui assoit la préservation de ses privilèges sur les efforts, le travail et les souffrances de la multitude.

lire p2

TOUJOURS PAS DE POLITIQUE LOGEMENT À ENEDIS



La question du logement est cruciale pour les salariés puisque ce poste représente une part de plus en plus importante de leur budget alors que leur pouvoir d'achat est en berne.

lire p4

RSC 2016

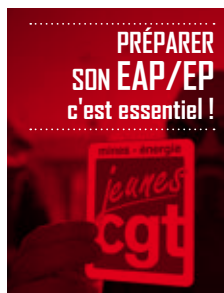
La direction persiste dans ses effets d'annonce, mais que reste-t-il de concret pour les agents ?

lire p4

IMPASSE SUR LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE FORMATION !

Encore une fois la direction arrive les mains vides, rien pour les salariés, que du prescrit !

lire p5



ACCORD HANDICAP



Pour rappel, la CGT avait dénoncé le premier projet de la direction validé par toutes les autres organisations syndicales et imposé un nouvel accord réellement ambitieux pour 2013-2016.

lire p3

BILAN DE L'EMPLOI 2016, GPEC 2017-2019

Les effectifs d'ENEDIS progressent encore légèrement en 2017 mais la dynamique emploi des dernières années s'es-souffle...

lire p4



ÉLECTIONS

DU 5 AU 12 OCTOBRE 2017
AU CONSEIL DE SURVEILLANCE D'ENEDIS
votre voix, vos oreilles et vos yeux !

ÉLECTRICIENS ET GAZIERS,
TOUS CONCERNÉS



DÉCLARATION LIMINAIRE DU CCE DU 21 SEPTEMBRE 2017

Il y a quelques jours à peine, lors d'un déplacement à l'étranger, le président de la République Emmanuel Macron insultait ses opposants et le monde du travail en les traitant de fainéants, cyniques et extrémistes.

Cette morgue pleine de suffisance démontre que la lutte des classes est toujours d'actualité, n'en déplaise aux pseudo-syndicats qui veulent justifier leur abandon des intérêts des salariés et leur soumission définitive de laquais au service des possédants.

La réponse qu'apportent aujourd'hui les salariés d'ENEDIS et d'EDF à Emmanuel Macron, c'est leur mobilisation depuis 15 jours aux Antilles suite aux cyclones. Une fois encore, une fois de plus, les agents n'ont pas ménagé leurs efforts pour rétablir le courant dans des conditions particulièrement difficiles.

Les salariés n'ont pas fait de « cinéma » à l'occasion d'une visite de circonstance, eux. Ils ont juste fait leur travail et honoré leur mission de service public.

Ces propos choquants et inacceptables de la part d'un président de la République n'ont fait qu'amplifier la détermination des salariés des IEG à défendre le droit du travail aux côtés de l'ensemble des salariés.

Lors de la journée d'action du 12 septembre, les salariés ont réaffirmé la nécessité d'un droit du travail porteur de justice sociale et de progrès. Ils ont refusé des ordonnances inspirées par les exigences du Medef... Des exigences qui n'ont jamais éradiqué le chômage et la précarité.

La jeunesse a participé en masse à cette première mobilisation. Elle refuse la précarité à vie, les conditions d'études actuelles, et exprime son besoin d'autonomie et d'épanouissement au travail.

Les retraités refusent, quant à eux, qu'on leur ponctionne leur maigre pouvoir d'achat à travers l'augmentation de la CSG.

Partout et par tous, c'est bien le refus de l'exploitation et l'urgence de plus de justice sociale, grâce au renforcement des droits et des garanties collectives, qui se sont exprimés.

Cela passe aussi par l'amélioration significative des conditions de travail et de véritables augmentations de salaires.

C'est pour ces raisons que notre ambition aujourd'hui est de construire des mobilisations encore plus fortes pour s'opposer à toutes les régressions sociales du gouvernement Macron, du Medef et de toute cette petite caste oligarchique qui assoit la préservation de ses privilèges sur les efforts, le travail et les souffrances de la multitude.

C'est pourquoi ce 21 septembre, à la veille du Conseil des ministres sur les ordonnances, la CGT appelle l'ensemble des Français à se mobiliser.

DANS CE CONTEXTE, LA DÉLÉGATION CGT DU CCE D'ENEDIS NE SIÉGERA PAS AUJOURD'HUI ET SERA AUPRÈS DU PERSONNEL DANS LES DIFFÉRENTES MANIFESTATIONS.

Car les salariés des IEG ont bien compris que cette loi les concerne, eux et leurs familles, et ont bien mesuré ses impacts sur leur avenir.

Et cela d'autant plus que ces ordonnances viendront encore ajouter aux velléités affichées par la branche des IEG qui voudrait, après sa provocation du 0 % d'augmentation en 2017, imposer une baisse de 2,5 % du pouvoir d'achat au travers du gel du SNB, de la fiscalisation des frais de déplacement, de l'augmentation de la cotisation vieillesse et de l'augmentation de la CSG.

CE N'EST RIEN DE MOINS QUE L'ÉQUIVALENT D'UN NR SUPPRIMÉ POUR CHACUN ! PAS ÉTONNANT : NOS ENTREPRISES COTISENT AU MEDEF ET EN PARTAGENT LES OBJECTIFS !



C'est dans ce contexte politique et social tendu que les salariés d'ENEDIS et du service commun ENEDIS/GRDF auront à désigner du 5 au 12 octobre leurs représentants au conseil de surveillance d'ENEDIS.

Les employeurs comme le gouvernement vont être très attentifs à la fois au taux de participation et aux résultats. Ce sera pour eux un indicateur de la capacité de résistance des salariés d'ENEDIS, et au-delà, du service commun voire de l'ensemble des IEG.

Ces représentants CGT des salariés exigeront un droit d'intervention accru dans les choix de gestion de notre entreprise, pour imposer une juste répartition des richesses et remettre l'humain au centre des préoccupations, pour pérenniser notre modèle industriel et social, le service public national de la distribution d'électricité.

La CGT est aujourd'hui le seul pôle de résistance pour maintenir les équilibres actuels, et même espérer de nouvelles victoires.

Le vote CGT, c'est la certitude d'envoyer une majorité d'élus au conseil de surveillance dont vous pourrez être certains de la pugnacité, de la transparence, du courage.

VOTEZ CGT, C'EST LE PROLONGEMENT NATUREL DE LA MOBILISATION ET DE L'ACTION. DONC JUSTE UNE NÉCESSITÉ.

ACCORD HANDICAP

Pour rappel, la CGT avait dénoncé le premier projet de la direction validé par toutes les autres organisations syndicales et imposé un nouvel accord réellement ambitieux pour 2013-2016.



Cet accord a été à la hauteur de son ambition et a permis d'améliorer concrètement l'accès des personnes en situation de handicap dans notre entreprise et leurs conditions de travail. Un accord exemplaire reconnu au plan national, dont les objectifs ont été atteints et même dépassés.

La CGT se félicite de ce résultat... Ce qui renforce d'autant notre amertume devant le piètre résultat de la négociation de l'accord 2017-2020. En effet, la direction n'a eu pour objectif que la baisse des moyens financiers consacrés au handicap !

De fait, ce nouvel accord se résumera à de belles déclarations d'intention pour présenter un bel affichage vis-à-vis de l'externe, soigner sa communication et l'image d'ENEDIS.

Cet accord s'appliquera malgré notre opposition : suite aux dernières élections, la CGT est sous les 50 % et ne peut plus, seule, faire tomber un accord.

La direction profite donc de cette nouvelle donne pour revoir le contenu des accords collectifs à la baisse, avec la complicité revendiquée des autres organisations syndicales qui se sont empressées d'apposer leurs signatures.

Les salariés en situation de handicap sont les premières victimes... Triste constat. À qui le tour demain ?



| | Ce que la CGT a obtenu lors de l'accord 2013-2016 | Projet d'accord 2017-2020 | Ambition des signataires en baisse |
|--|--|--|------------------------------------|
| Emploi <i>(embauches sur la durée de l'accord)</i> | 240 | 120 (maintien du taux emploi direct actuel de 4,31 %) | ☹️ |
| Contrats en alternance et de professionnalisation <i>(sur la durée de l'accord)</i> | 100 | 100 mais seulement 60 % maximum seraient embauchés | ☹️ |
| Bilan emploi - en fin d'accord <i>(embauches - départs en retraites, selon hypothèses de départs en inaktivités 200 à 230)</i> | + 140 à + 110 | Pas de chiffrage annoncé | ☹️ |
| Taux d'emploi global de salariés handicapés | 5,09 % + réaffirmation objectif 6 % Objectif atteint en fin d'accord : 5,51 % | 6 % au bout des 3 ans (obtenu par le recours accru aux prestataires) | ☹️ |
| Budget | Inclus dans l'accord 17,1 millions d'euros | 10 millions d'euros | ☹️ |
| Répartition du budget | Inclus dans l'accord : maximum 30 % du budget pour le pilotage et la communication (revendication CGT) 70 % utilisés pour les besoins des salariés en situation de handicap | Seul 61 % du budget sera utilisés pour les besoins des salariés en situation de handicap | ☹️ |
| Contrôle social des achats de prestations au secteur protégé | Référence explicite à l'accord STSR et du rôle des comités de suivi régionaux/national | Pas de contrôle social inscrit dans l'accord avec une augmentation de 32 % de plus qu'au 31 décembre 2016 | ☹️ |
| Mise en œuvre d'une action « phare » dans le domaine de la formation initiale <i>(revendication CGT)</i> | 2 campus mis aux normes pour permettre l'accueil en formation des salariés handicapés : accessibilité, hébergement, matériels adaptés, sensibilisation des formateurs... | Pas d'actions phares retenues | ☹️ |
| Mesures de suivi et de rattrapage <i>(évolutions de carrière)</i> | Insertion dans l'accord de cette revendication portée par la seule CGT (entretiens hors hiérarchie, mesure de rattachement en cas d'écarts constatés, etc.) | Pas de nouvelle proposition sur cet item | ☹️ |

BILAN DE L'EMPLOI 2016, GPEC 2017-2019

Les effectifs d'ENEDIS progressent encore légèrement en 2017 mais la dynamique emploi des dernières années s'essouffle...

Les objectifs en 2016 ne sont pas atteints avec une perte de 221 emplois statutaires. La direction se retranche derrière une prétendue mauvaise évaluation du nombre de départs en retraite. Ils auraient été plus importants que prévu. La direction devait penser que la réforme des retraites Fillon et le contexte politique amèneraient beaucoup de salariés à prolonger leur activité dans la joie et l'espérance !

Pour 2017, ce sera pareil... Mais cette fois, les imports d'effectifs d'EDF seraient « la faute aux difficultés ».

Et pour 2018, quelle sera l'excuse ? Les paris sont ouverts...

Le drame, c'est que la GPEC 2017-2019 confirme un retournement de politique, une rupture par rapport à la période 2010-2015 : 34 800 salariés à l'horizon 2020 ce sera -1 794 ETP (équivalent temps plein) par rapport à 2016, en contradiction avec les engagements de la direction d'une stabilisation des effectifs sur la base du chiffre de 2013.

La CGT dénonce cette nouvelle orientation qui ne vise qu'à réaliser des économies pour réaliser plus de profits... Alors même que l'activité et les besoins sont toujours soutenus !

Cette politique va entraîner une dégradation des conditions de travail des agents et remettre en cause au plan industriel les efforts consentis ces dernières années.



Et cela d'autant plus que la direction persiste à faire chuter la proportion des salariés en exécution (29,9 %) et en maîtrise (54,5 %) au profit du collège cadre qui poursuit sa croissance (15,6 %).

La direction fait valoir la technicité croissante de nos métiers et de nouvelles activités... Nous y voyons plutôt une volonté de notre direction d'aller vers une entreprise de donneur d'ordre. En tout cas, ce choix nuit au bon fonctionnement de l'entreprise et à l'ascenseur social.

La CGT demande un redéploiement des effectifs, en priorité sur les fonctions opérationnelles, et exige que la direction applique son engagement d'un meilleur équilibre et du retour à un taux d'encadrement proche de 10 %. Comme dans les autres entreprises industrielles équivalentes.

Par ailleurs, les imports Groupe représentent maintenant près de 50 % du flux d'entrée à ENEDIS. La question de l'évolution de carrière des salariés déjà en poste se pose.

La CGT n'acceptera pas que la légitime solidarité d'ENEDIS vis-à-vis des difficultés du Groupe se traduise par des renoncements pour nos salariés. Dit autrement, les promesses devront être tenues et les taux de promotion ne pas être revus à la baisse.

En conclusion, la CGT alerte sur le risque social et industriel que fait peser cette nouvelle politique à ENEDIS. Elle exige la révision du plan moyen terme d'entreprise pour revenir à la trajectoire d'emplois originelle, celle qui a servi de base à l'attribution du tarif par le régulateur !

Il est temps de revenir à une politique centrée sur nos besoins industriels assis sur nos missions de service public, donc de stabiliser nos effectifs en volume et de le redéployer vers l'opérationnel, arrêter de privilégier les objectifs financiers de court terme ne visant qu'à remonter plus de dividendes.

RSC 2016

La direction persiste dans ses effets d'annonce, mais que reste-t-il de concret pour les agents ?

Les objectifs du plan d'action 2016 décidés unilatéralement par l'employeur n'avaient rien de volontariste, en voici les conséquences :

- ✓ un taux d'embauche féminin **en baisse de 8 %**,
- ✓ un taux de recrutement d'alternantes **en baisse de 2 %**,
- ✓ un taux de promotion en GF **en écart de 3 %**,
- ✓ en matière de formation, tant pour les hommes que pour les femmes, la direction est dans le prescrit et **occulte l'émancipation des agents** en ne leur permettant pas de développer leurs connaissances,
- ✓ côté rémunération, carton rouge à la direction : **les inégalités persistent avec un écart de 9 %**.

Les représentants CGT ont travaillé à l'amélioration de l'accord 2017-2020 dans l'intérêt des agents et obtenu des avancées significatives. Reste aux employeurs à respecter leurs engagements. La CGT y veillera.

TOUJOURS PAS DE POLITIQUE LOGEMENT À ENEDIS



La question du logement est cruciale pour les salariés puisque ce poste représente une part de plus en plus importante de leur budget alors que leur pouvoir d'achat est en berne.

Les salariés subissent aussi les conséquences des choix d'organisation de l'entreprise qui concentrent de plus en plus de salariés dans les grandes métropoles.

La situation est donc loin d'être satisfaisante : manque de logements sociaux, difficultés pour les familles monoparentales, freins à la mobilité, prix de l'immobilier dans les grandes agglomérations ou les zones touristiques, manque de logements adaptés au handicap, etc.

C'est pourquoi la CGT exige une fois de plus l'ouverture d'une négociation sur ce sujet pour construire une vraie politique logement à ENEDIS en adéquation avec les besoins des salariés !

Or, comme chaque année, ENEDIS se contente de présenter un dossier circonscrit à ses obligations légales relatives au « 1 % logement » pour se dédouaner de tout réel débat de fond sur la question du logement. C'est scandaleux !

IMPASSE SUR LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE FORMATION !

Encore une fois la direction arrive les mains vides, rien pour les salariés, que du prescrit !

Catégorie 1 : tu dois produire dans l'instantané : tu seras formé !

Catégorie 2 : donne-moi tes ambitions et je t'expliquerai comment t'en passer !



La direction cloisonne les salariés autour des formations obligatoires. Du coup, les agents ignorent leur légitime perspective d'évolution dans l'entreprise.

Les orientations générales de formation ferment donc la porte pour l'ensemble des salariés aux évolutions attendues autour de l'entretien professionnel. Les agents ne sont plus acteurs de leurs parcours professionnels.

La CGT a pourtant des propositions pour dépasser ce constat répété d'année en année :

- Responsabiliser l'employeur en matière de protection des salariés car on ne réglera pas la question de la sécurité en reportant cette responsabilité systématiquement sur les individus.
- Réaliser des parcours professionnels par des écoles de métiers, gage d'un haut niveau de professionnalisme.
- Investir sur les agents au travers de la formation pour garantir l'avenir de l'entreprise car c'est d'abord le savoir-faire qui est sa richesse.
- Se former tout au long de sa vie professionnelle pour anticiper les évolutions technologiques, progresser et évoluer.



Le manque d'ambition au service de l'intérêt partagé de l'entreprise et de ses salariés se traduit aussi dans la politique d'alternance. C'est passer du rêve à la désillusion pour beaucoup de jeunes apprentis !

La CGT demande une vraie transparence sur les intentions de l'entreprise vis-à-vis de chaque apprenti. Elle considère que la priorité à l'embauche doit être donnée aux apprentis que nous avons formés et pu apprécier au quotidien et exige que des mesures soient prises pour mieux contrôler l'application des règles sur l'apprentissage afin d'éviter que ce système soit détourné pour pallier les manques d'effectifs.

Une entreprise qui ne se projette pas au regard des besoins de ces salariés mettra à mal ses perspectives d'évolution !

EP : entretien professionnel destiné exclusivement à échanger avec son N+1 et/ou DPP (délégué parcours professionnel) et/ou CPP (conseiller parcours professionnel) sur ses souhaits d'évolution alors que l'EEAP est un entretien d'évaluation et d'appréciation du professionnalisme. Nous rappelons que seul cet EP revêt un caractère obligatoire et que cet entretien doit être distinct de l'EEAP conformément à la loi de mars 2014 sur la formation professionnelle.



LA CGT PROPOSE DE TRANSFORMER L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

Ce qui est en jeu autour de l'entretien annuel, c'est la revalorisation du travail réel, celui qui prend en compte toutes les activités mises en œuvre par le salarié pour faire un travail de qualité.

C'est l'appropriation par les salariés de l'entretien annuel et l'évaluation de leur activité professionnelle.

C'est cela que nous vous proposons de changer ensemble dans la période à venir, afin de porter devant les directions d'entreprise un projet alternatif d'évaluation qui mette vraiment au centre la discussion autour du travail, de ses modalités, de son sens et de sa reconnaissance.

**Tu n'as aucune obligation de signer ton EAP
si tu n'es pas d'accord avec son contenu !**



Tu peux solliciter un entretien avec ton manager N+2

LA CGT PROPOSE DE

- Remette du collectif et aborder l'organisation du travail dans l'évaluation :
 - Réaliser avant l'évaluation individuelle, une évaluation collective et partir du bilan de l'année établi collectivement au sein de l'équipe de travail qui pourrait permettre de répondre à la dimension de coopération entre les groupes ou entre les salariés.
 - Sortir de la seule individualisation des objectifs par l'identification des critères relevant de l'organisation.
- Pour un travail de qualité, revoir les critères et aborder toutes les réalités du travail et les conditions de sa réalisation.
- Disposer d'un temps de préparation reconnu à l'entretien.
- Renforcer l'intervention des élus en IRP sur l'évaluation et l'organisation du travail : CE, CHSCT, DP.