



Montreuil, le 6 septembre 2024

N/Réf. : **RGC/WJC/SG/2024-155**

**ENEDIS**  
**Marianne LAIGNEAU**  
**Présidente du Directoire**  
**4 Place de la Pyramide**  
**TSA 25001**  
**92030 PARIS LA DÉFENSE CEDEX**

**Lettre Recommandée avec Accusé de Réception**

**Objet : Préavis de grève Fédéral FNME-CGT**

Madame la Présidente,

Comme expliqué dans le préavis joint à ce courrier la FNME CGT vous informe de sa décision de déposer un préavis de grève

***Du Samedi 14 septembre 2024 à 00h00 au vendredi 13 décembre 2024 à 24h00  
inclus***

Durant cette période, comme expliqué dans notre préavis fédéral en pièce jointe, la FNME-CGT appelle l'ensemble des salariés, de tout le périmètre de l'entreprise ENEDIS, à se mobiliser pour gagner sur les revendications au périmètre de la branche comme à ENEDIS. En surplus du préavis joint à ce courrier, préavis qui porte aussi sur des revendications en lien avec les employeurs de toute la branche des IEG et pour vous en faciliter la lecture, par la présente, la FNME-CGT vous fait part de ses revendications sur l'organisation et les conditions de travail ainsi que sur les moyens et les orientations stratégiques au sein d'ENEDIS revendications extraites du préavis joint :

**En ce sens, la FNME-CGT revendique déjà au niveau de votre entreprise ENEDIS :**

**Pour le pouvoir d'achat de vos salariés :**

- L'ouverture de négociations portant sur des mesures salariales exceptionnelles et l'apurement par l'attribution égalitaire de NR d'une partie du delta entre les charges de personnel accordées par la CRE dans le cadre du TURPE et le réalisé N-1.
- Le reclassement de tous les métiers/postes de la distribution qui sont sous-évalués au regard des missions et des responsabilités actuellement confiées.
- L'ouverture d'une négociation sur des référentiels ADP qui soient clairs et lisibles par tous.
- La participation de l'employeur à la restauration méridienne des salariés lorsqu'ils sont en télétravail ou en travail à distance.
- La mise en place et/ou le rétablissement de dispositifs statutaires efficaces permettant de compenser les effets des écarts de pouvoir d'achat entre les différentes localités de travail

et/ou d'habitation (dispositifs de lutte contre la « vie chère ») comme mis en place pour certaines localités par d'autres entreprises.

**La CGT revendique qu'un travail soit fait sur l'attractivité des métiers et les déroulements de carrière en :**

- Redéveloppant l'ascenseur social par la réévaluation des classements de tous les postes à ENEDIS et le rétablissement d'une politique de progression avec des postulations systématiques à des GF supérieurs, toute expérience professionnelle étant un plus pour les postes occupés par la suite.
- Ceci n'est possible que par la mise en place d'un programme ambitieux de formation permettant à l'ensemble des salariés d'évoluer de manière équitable, et pas seulement au bon vouloir (ou pouvoir) de l'entreprise et par le maintien des centres de formation que pourtant ENEDIS en toute incohérence entend fermer.
- La CGT à ce propos exige l'arrêt des fermetures envisagées des sites de formation
- La CGT revendique donc que les salariés d'ENEDIS puissent bénéficier de formations autres que les seules rendues obligatoires par le métier ou la fonction (adaptation au poste de travail).
- Ceci ne peut aussi se garantir que par le respect des prérogatives des représentants du personnel en CSP et revenir à une situation où la norme est la postulation à GF +1 ou plus et permettre à ses représentants de s'assurer qu'à travail égal effectué, les rémunérations des salariés soient égales.

**Concernant l'organisation du service public, l'emploi et les conditions de travail :**

- La CGT propose la suppression des cloisonnements entre les métiers, cloisonnements qui suppriment les passerelles, complexifient les activités et en conséquence appauvrissent la qualité du service rendu aux usagers, bouchent les avenir des salariés et contraignent à la mise en place de processus autant chronophages qu'inefficaces aux « interfaces » générées par ces cloisonnements.
- La CGT est alertée par de multiples remontées concernant l'aspect immobilier et mobilier des conditions de travail. Pour la CGT dans cette période où les projets immobiliers fleurissent, il est urgent et nous demandons la mise en place d'un moratoire sur les aménagements des postes de travail.

**Dans ce contexte, la FNME-CGT s'oppose à :**

- La suppression et à l'externalisation des emplois et de toute activité d'ENEDIS,
- La fermeture des sites de distribution en proximité et notamment ceux pour lesquels des annonces sont faites à l'heure où nous écrivons. Ces projets mettent à mal la desserte territoriale tout comme l'image d'ENEDIS.

**La FNME CGT revendique au contraire :**

- La mise en œuvre des projets alternatifs portés par les travailleurs et les AODE concernant les implantations de site et propose la réouverture de structures de proximité avec des accueils physiques afin d'assurer l'efficacité et la proximité auprès des usagers et de maintenir l'emploi local.

- Concernant la filière distribution électrique, la FNME-CGT revendique le retour à un véritable Service Public et la garantie du maintien et du développement des missions de service public de l'énergie, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.
- L'arrêt immédiat du report des pannes individuelles comme collectives, et ce, pour garantir l'égalité de traitement entre les usagers, la qualité du service, la sécurité, la sûreté des installations et de l'environnement dans des conditions normales comme dégradées.

**Elle revendique au niveau de l'emploi à ENEDIS :**

- L'embauche au statut des effectifs nécessaires aux défis qu'impose la transition énergétique » (raccordement ENR et IRVE, déploiement en conséquence de kilomètres de réseau qu'il ne suffit pas de raccorder aujourd'hui mais aussi d'exploiter et de maintenir en état dans le futur) afin de maintenir les compétences et l'expérience des agents du service public et ce, à hauteur à minima en un premier temps (mesures salariales expliquées plus haut ainsi qu'une partie des « achats de prestations » à « réinternaliser » dans le cadre des dites « charges de personnel » déduites), du restant de la part du TURPE revendiquée par ENEDIS au titre des « charges de personnel » et non employée à ces fins.
- Une baisse significative du taux de sous-traitance en CAPEX A et D avec maintien total du pilotage pour l'activité sous-traité et récréation d'équipe travaux dans toutes les unités (construction, raccordement et renforcement, renouvellement, qualité et modernisation du réseau...).
- Baisse du taux de sous-traitance en maintenance préventive et corrective.
- Maintien de toute l'activité Technique clientèle au sein d'ENEDIS, activité qui participe grandement à l'image d'ENEDIS.
- Maintien des plateaux clientèles et abandon du projet de sous-traitance.
- Proposition d'embauche systématique et à tous les salariés en fin de CDD comme pour les intérimaires notamment ceux dont le motif du recours est l'accroissement temporaire d'activité (95% des cas) et/ou issus des plateaux clientèle impactés par le projet MOSAR.
- Baisse du taux de sous-traitance, y compris le pilotage de projet pour les activités d'études et réalisation d'ouvrages.

**Ceci permettra :**

- D'assurer la ré internalisation d'activités dont nous sommes en train de perdre la maîtrise à court, moyen et long terme (construction, maintenance préventive et curative des ouvrages, prolongement de durée de vie, réfection de colonnes comme peut le laisser prévoir la loi "Elan", maîtrise d'œuvre, branchements, activité technique clientèle). Il est vital qu'ENEDIS maintienne les compétences et garde la maîtrise des activités, mais aussi les effectifs nécessaires au traitement pérenne et apaisé des tâches confiées, imposées comme délibérées.
- De transformer le travail et son sens pour pouvoir effectuer un travail de qualité en donnant à tous les agents les moyens de respecter le prescrit et la réglementation dans un service public de haut niveau tel qu'il nous est demandé par les autorités concédantes, et ce, dans les meilleures conditions, comme l'a toujours revendiqué la CGT.
- De redéfinir le contenu du travail afin d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse, avec des outils qui permettent des marges de manœuvres, l'autonomie des agents (CINKE Evolution...) et la traçabilité y compris aux représentants du personnel;

La CGT demande l'arrêt du regroupement des responsabilités (comme celle de l'accès aux réseaux et le management des équipes d'intervention) sur un nombre de personnel réduit sur des mailles aussi importantes, tel qu'imposé pour exemple par le dossier ASGARD, et la remise en l'état.

La CGT propose, au contraire, l'étoffement du personnel statutaire afin d'assurer ces missions dans de bonnes conditions permettant à chaque acteur de répondre aux obligations et responsabilités qui lui sont attribuées et sa capacité humaine à les réaliser à l'inverse d'une "fuite en avant" telle que souvent ressentie.

**La FNME-CGT s'inquiète de l'avenir des managers de proximité** avec l'émergence des nouvelles formes d'organisation et de management tel qu'amenées par le projet TAUTEM (PCFE, démarche PIH et collaborative). Fer de lance de la déclinaison des décisions stratégiques sur le terrain, garant de la performance opérationnelle, leur place légitime et indispensable est aujourd'hui remise en cause.

Les projets qui se multiplient tendent à rajouter systématiquement des responsabilités supplémentaires sur ces populations

- En leur enlevant des prérogatives qui relèvent de leurs métiers,

En leur ajoutant des tâches chronophages et énergivores qui ne relèvent pas de leurs missions, ou pour lesquelles ils n'ont pas de connaissances spécifiques (gestion et animation des équipes à distance, détection des RPS en TAD, déclinaison des PCFE, reportings divers...).

**Nous revendiquons pour les MPRO la mise en œuvre rapide de solutions concrètes comme :**

- Des outils **d'aide** à la décision mais pas de substitution à celle-ci comme certains apprentis sorciers s'emploient à les mettre en place à marche forcée au prétexte du développement de l'« intelligence artificielle » ;
- Des formations de coaching en session de formation en salle avec des professionnels
- Des appuis administratifs dont les missions et tâches sont encadrées et définies conjointement entre l'équipe, le manager et le chef d'agence.;
- Liberté et droit d'expression pour tous les agents et notamment pour les managers sans remise en cause de leur légitimité ou d'un déroulement de carrière effectif. L'esprit critique doit être développé et facilité comme une chance pour ENEDIS et une source d'épanouissement à tous les niveaux. Cela concerne notamment les réunions CODIR où le ressenti terrain est souvent mal interprété par la direction en fonction de différentes problématiques pas, peu ou mal prises en compte, conduisant parfois à une omerta sur la remontée des problématiques constatées avec les risques que cela induit sur les équipes ;
- Le maintien, le renforcement et la valorisation aussi de ces emplois, car octroyant une réelle valeur ajoutée humaine, technique et économique dans l'efficacité d'une équipe. La sociologie de nos entreprises est en profonde mutation, les managers compétents, avec une réelle fibre du service public, bienveillants avec leurs équipes et efficaces ne restent pas longtemps en poste, car leur est reprochée une trop forte présence ou trop d'affinités avec leurs équipes, ce qui sous-entend qu'ils ne pourraient prétendre à une évolution de carrière. Ils sont remplacés par des managers n'ayant aucune ou peu de culture de l'entreprise, uniquement centrés sur l'atteinte des chiffres et des résultats au détriment des conditions de travail de l'équipe.
- L'accès au suivi de la mise en œuvre de la note nationale MPRO. La particularité d'ENEDIS repose sur le rôle central du manager de proximité qui est au cœur du bon fonctionnement global de l'entreprise. Les différentes enquêtes (UFICT-CGT et IPSOS) menées dans la période montrent des signes d'inquiétudes de leur part. Avec l'évolution des modes de travail

et de management, il est indispensable de rediscuter et de réaffirmer leur place avec les moyens en adéquation avec le monde d'aujourd'hui.

- Leur permettre de disposer de vraies marges de manœuvres avec le renforcement des garanties collectives pour récompenser et fidéliser leurs équipes : la baisse des mesures salariales donne un niveau de stress supplémentaire aux managers qui ne peuvent récompenser équitablement les équipes, ou sont contraints de renier des engagements, avec comme conséquence directe une dégradation des indicateurs d'efficacité et des conditions de travail.

**Bon nombre de salariés souffrant du cadencement des réorganisations. La FNME-CGT demande ainsi un arrêt de ces projets et un moratoire sur tous les projets de réorganisation.**

Dans ce cadre, un point précis sera fait sur l'état de son activité, des exigences et contraintes d'ENEDIS vis-à-vis des AODE et du TURPE avec les emplois et postes occupés y compris l'état des postes vacants.,

**Pour ce faire, et pour la filière CSE,** il est indispensable que les représentants du personnel puissent bénéficier sur les dossiers qui leurs sont soumis, d'une information puis d'une consultation. Cette information/consultation s'entend pour tous les projets et dossiers ne relevant pas des consultations obligatoires. Pour la CGT, il y a besoin que les dossiers soient mieux approfondis pour monter en qualité pour les représentants du personnel. Pour ce faire, ils doivent permettre des débats autour de problématiques à dépasser et, non, de débats autour d'une seule et unique solution proposée par la direction. Le tout en respectant comme base de discussion que les évolutions à retenir doivent s'opérer au bénéfice des usagers, des AODE, des salariés et du service public.

**En ce sens, la FNME -CGT demande :**

- Que les organigrammes par unités et services soient recommuniqués aux organisations syndicales sur le même format que prévu par la décision de septembre 2012 par la Directrice des relations sociales d'ERDF, Mme Goubet Milhaud.
- Que les organigrammes soient aussi communiqués à tous les CSE et que les RUP contiennent toutes les informations nécessaires, à minima sur les cinq dernières années.
- La mise en place d'un système fiable et infalsifiable de comptabilisation de la durée du travail y compris en télétravail comme pour les catégories professionnelles soumises au forfait jour
- Une traçabilité des expositions professionnelles renforcée, car très peu effective actuellement
- Le maintien d'une médecine du travail de proximité et le respect des prérogatives des CSE sur cette dernière. Afin de pouvoir faire valoir au mieux la représentation des salariés et leur expression, la CGT exige le respect des prérogatives des CSE, de la délégation spéciale, mais aussi des Commissions Secondaires du Personnel.
- La ré-internalisation des assistants sociaux
- Le respect des prérogatives des CSE des unités « utilisatrices » de l'organisation des services de santé au travail dans les périmètres des salariés qu'ils couvrent.

Afin de pouvoir faire valoir au mieux la représentation des salariés et leur expression, la CGT exige le respect des prérogatives des CSE, de la délégation spéciale, mais aussi des Commissions Secondaires du Personnel.

**Pour la filière CSP la CGT revendique :**

- Le respect des prérogatives des représentants dans l'égalité d'accès aux informations avec les représentants de la direction sur les déroulés de carrière des salariés (principe de base des organismes paritaires) ainsi que sur la transparence salariale.

- L'arrêt immédiat des procédures disciplinaires non seulement à charge, mais aussi basées sur des dénonciations non fondées, calomnieuses. La CGT demande à ce que soit mis en place un dispositif garantissant à chaque agent une protection pour se prémunir de toute accusation frauduleuse et/ou diffamatoire.

L'arrêt de toute procédure disciplinaire en interne et le classement des dossiers sans suite lorsque la justice, qui aurait été saisie pour les mêmes faits reprochés, aurait classé de son côté l'affaire sans suite ou aurait prononcé une relaxe.

Sur l'ensemble de ces sujets, la FNME-CGT est disponible à tout échange dont l'objectif est autre que formel et dont la sincérité et dans la loyauté des négociations sont la règle. Nous vous **demandons donc un rendez-vous**.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'expression de nos salutations distinguées.

Le DSC CGT ENEDIS  
Jean-Christophe WELTZER

