

## Déclaration CSE extraordinaire ENEDIS de la DR IDF EST

Lundi 9 novembre 2020

Notre pays est désormais confronté à une 2<sup>ème</sup> vague de contamination au virus COVID19, qui malgré les mesures sanitaires prises, reste incontrôlable et incontrôlée. Le gouvernement n'a pas jugé utile de profiter de l'accalmie estivale pour gréer nos hôpitaux de lits et de personnels soignants supplémentaires. La population doit désormais en payer les conséquences.

Ainsi, à défaut de préparation au risque de reprise de la pandémie, le Président Macron a décrété un confinement généralisé de la population depuis le vendredi 30 octobre dernier avec maintien de certaines activités dites non essentielles.

Dans son allocution, il a précisé que le télétravail devenait la norme pour tous les salariés et les emplois qui peuvent réaliser leurs missions à distance.

La Direction d'ENEDIS quant à elle, paraphrasant les propos du Président Macron et de la Ministre du Travail lors du CSE-C du 30 octobre 2020, considère qu'en tant qu'entreprise industrielle de Service Public, elle se doit de maintenir l'intégralité de son activité.

A ce titre, nous demandons à la Direction de nous informer précisément sur le nombre de salariés éligibles au télétravail mais non dotés d'équipements informatiques en nous précisant également le délai nécessaire pour les équiper.

Dans l'attente, les agents ne pourront être contraints de s'exposer au risque de contamination en raison d'un manquement de l'employeur pour ne pas avoir équipé ces salariés depuis 7 mois.

La Direction doit donc leur octroyer une autorisation d'absence rémunérée jusqu'à ce qu'ils récupèrent leurs dotations informatiques.

De plus, les salariés qui ne pourraient disposer à domicile d'un poste de travail adapté, à savoir qui ne porte pas atteinte à sa santé physique et mentale et/ou, qui aurait des problèmes d'aptitudes médicales au TAD doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste de travail en présentiel sur site par le médecin du travail. Une information la plus large possible doit être faite en ce sens notamment sur le fait que le salarié en question ne peut subir de pression ou de discrimination directe ou indirecte liée à son état de santé.

**Nous rappelons tout de même, qu'au-delà des propos du Président, l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité des salariés soumis à son autorité.**

Rappelons également que nos concitoyens se retrouvent confinés par décision du gouvernement afin d'éviter la contamination et la propagation du virus.

Pour autant, ENEDIS décide, sans aucun recul nécessaire, de rentrer chez les usagers pour réaliser des interventions non urgentes. Nos collègues deviennent de fait des vecteurs potentiels du virus pour les usagers, les techniciens et leurs familles.

Aussi, nous demandons à la Direction d'ENEDIS de protéger les agents en limitant les interventions aux missions essentielles de Service Public (interventions de sécurité, dépannage, rétablissement, MES, maintenance curative...).

Les élus CGT considèrent, entre autre, qu'une suspension d'énergie ou une réduction de puissance n'a jamais été et ne sera jamais vue comme une mission de Service Public.

C'est pourquoi, les élus CGT exigent un moratoire des coupures d'énergie chez les professionnels et également un arrêt des réductions de puissance chez les particuliers en cette période de trêve hivernale.

Les professionnels se retrouvent en grande difficulté financière et les particuliers sont également très affectés par cette crise sanitaire.

Envoyer un agent pour suspendre l'énergie ou réduire la puissance ne fera qu'accroître la précarité voire basculer des usagers dans la pauvreté.

Le risque violence agression et les RPS ne sont pas à sous-estimer non plus.

Comment réagira un usager qui a besoin de l'électricité pour continuer à télétravailler et qui sera sujet aux coupures du mini-interrupteur mis en place par le technicien ?

Comment réagira un professionnel qui a déjà subi de lourdes pertes financières et qui se verra empêcher de travailler suite à la coupure d'énergie ?

Les risques de violences agressions étaient déjà importants sur ce type d'interventions et la situation actuelle ne fera que les exacerber. La Direction d'ENEDIS ne peut les sous-estimer ou les balayer d'un revers de main. Au-delà du risque violence agression, le risque de contamination et de propagation du virus reste entier.

Comme pour les coupures impayées ou les réductions de puissance et pour les mêmes raisons nécessitant d'éviter d'exposer les agents à des risques inutiles de contamination et de propagation, le déploiement LINKY doit être stoppé immédiatement.

Par ailleurs, la prise de travail sur le chantier est une mesure figurant dans l'accord post-COVID d'ENEDIS. Cependant, les modalités précises de cette nouvelle organisation du travail n'ont fait l'objet d'aucun échange, ni consultation des instances. Ce qui est susceptible de constituer une entrave considérant que la Direction a mis en place une nouvelle organisation sans même en définir préalablement les modalités d'application avec les représentants du personnel.

Les élus CGT considèrent donc qu'un salarié qui se rend sur son site de travail habituel n'est pas dans la même situation qu'un salarié qui va directement sur son chantier. En effet, un agent qui part de chez lui pour se rendre directement chez un usager ou sur un chantier prend son véhicule professionnel vêtu de sa tenue image de marque avec en sa possession un ordre de travail de son employeur et un accès au réseau. Comment alors le considérer autrement qu'en mission pour son employeur ?

Quelle différence y'a t'il entre un technicien d'astreinte qui part de son domicile pour se rendre sur le lieu de dépannage et un technicien qui part de son domicile pour se rendre sur un chantier ou sur le

lieu de sa première intervention ? Aucune, le temps de « trajet » doit être considéré comme temps de travail.

La CGT s'interroge sur les velléités de la Direction concernant cette mesure qu'elle pourrait utiliser aux seules fins d'améliorer le rendement et la productivité des agents.

Interrogations justifiées aussi par le cadrage concernant les heures supplémentaires réalisées dans cette période de crise sanitaire. Dès le début des négociations de l'accord RH COVID, les représentants CGT vous ont demandé de laisser la possibilité aux agents, s'ils le souhaitaient, de les récupérer en heures. Un avenant à l'accord est venu confirmer la nécessité et la légitimité de cette revendication. Pour autant, force est de constater que certaines directions locales s'arrogent le droit de ne pas l'appliquer.

Certes, la **prise de travail sur le chantier** est une mesure qui peut limiter la contamination et la propagation du virus. Pour autant, ce dispositif pose une réelle difficulté dans le temps en termes de prévention au regard du risque d'isolement et d'atteinte aux collectifs de travail et ce, qu'elle peut générer dans l'acte technique du quotidien pouvant générer des incidents ou des accidents du travail.

Aussi, il génère des manquements en termes d'expositions au regard de l'impossibilité des agents de laisser leurs vêtements image de marque potentiellement contaminée sur leur site de travail, exposant ainsi leurs familles au risque de contamination au virus mais aussi aux substances dangereuses.

#### Concernant les briefs/debriefs.

Il est impératif que ces moments d'échanges aient systématiquement lieu afin de permettre une compréhension réciproque entre le responsable hiérarchique et le chargé de travaux sur le déroulement du chantier à réaliser, des risques auxquels les agents pourraient être exposés, des mesures de prévention à respecter et à mettre en œuvre ainsi que les modes opératoires à suivre.

Aujourd'hui, la mesure permettant le décalage horaire, outre le fait qu'elle outre passe un accord en vigueur (accord temps de travail) ne pourra être utilisée pour augmenter les profits de l'entreprise. Ainsi, les élus CGT seront plus que vigilants sur l'utilisation de cette mesure qui devra uniquement permettre d'éviter le croisement des salariés. Par conséquent, le décalage horaire ne pourra être cumulé avec les prises de travail sur chantier et les salariés devront bénéficier d'horaires « séquencés » pour ne pas finir en même temps.

D'autre part, les élus CGT exigent également, comme c'est déjà le cas à GRDF, que l'ensemble des salariés en interventions et en travaux soit doté de masques FFP2.

**Enfin, les élus CGT réitère leur demande de mettre en suspend le calendrier social. Tous les sujets soumis à l'information/consultation doivent être reportés. Seule la situation sanitaire liée à la crise du COVID devra faire l'objet d'information/consultation du CSE comme cela a été le cas au printemps dernier.**