



Montreuil le, 7 mars 2025

N/Réf. : **RGC/FC/MP/SG/2025-048**

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

Lettre Recommandée avec Accusé de Réception

Objet : **Dépôt préavis de grève fédéral FNME-CGT**

Madame

Par la présente, nous vous informons de notre décision de déposer un préavis de grève dans votre entreprise pour la période :

Du samedi 15 mars 2025 à 00h00 au vendredi 13 juin 2025 à 24h00 inclus

Durant cette période, la FNME-CGT appelle l'ensemble des salariés, de tout le périmètre de votre entreprise, à se mobiliser pour gagner sur les revendications contenues dans ce préavis.

REVENDEICATIONS DE BRANCHE

Introduction :

Les politiques d'austérité menées depuis plus de 20 ans sur l'ensemble des entreprises de notre champ fédéral (Industries Électriques et Gazières, mais aussi Mines et Énergie Atomique) se poursuivent de manière inacceptable. Les perspectives politiques et « économiques » qui se dessinent actuellement ne présagent rien de rassurant.

La crise politique et démocratique perdure et s'accroît ! Les conséquences économiques, sociales et environnementales sont désastreuses et destructrices. Ce ne sont certainement pas la banalisation et la montée des idées d'« Extrême Droite » qui amélioreront la situation ! Malheureusement, et évidemment, ce contexte général, ces politiques libérales anti « sociales et environnementales » ont et auront des répercussions sur le secteur des énergies et sur l'ensemble de ses acteurs. Les tarifs de l'électricité et du gaz restent injustement élevés. Notre souveraineté énergétique est de plus en plus fragile et incertaine ; et, la qualité du « Service Public de proximité » se dégrade de jour en jour ! C'est en ce sens que la FNME-CGT réaffirme sa volonté de sortie de la logique des marchés européens de l'électricité et du gaz ! **Les propositions contenues dans notre « Programme Progressiste de l'Énergie CGT » et notre Juste Prix de l'Énergie sont adaptées aux besoins de la Nation dans son ensemble.** Pour appuyer la cohérence et la crédibilité de notre portage énergétique, nous avons précisé et fait chiffrer les mécanismes politiques et économiques qui permettent la mise en œuvre de nos propositions. **(Vous trouverez en pièce jointe et pour rappel notre PPE CGT.)**

Ces documents rappellent que seules des entreprises intégrées de Services Publics contrôlées et gérées par l'État nous redonneront une réelle souveraineté énergétique et permettront de faire face à l'inévitable transition énergétique. Surtout si, en parallèle de ces deux aspects, on tient à protéger les usagers et les travailleurs du secteur. Notre modèle Statutaire qui a fait ses preuves durant plus d'un demi-siècle est

également le plus approprié pour maintenir et développer les compétences et les effectifs dont nous aurons besoin pour relever tous ces défis ! Cette force de travail doit évidemment être reconnue et rétribuée à sa juste valeur.

C'est pourquoi, notre socle social ne doit être qu'amélioré et, pour être plus précis, c'est pour cette raison que notre fédération refuse toujours la réforme des retraites « Macron/Borne » ; elle est régressive et attaque directement notre Statut National des IEG. Sa mise en application est d'ailleurs une nouvelle illustration du caractère chaotique de cette « contre-réforme ». Nos syndicats, sous l'impulsion et avec la coordination de la FNME-CGT, continueront de combattre cette réforme injustifiée et injustifiable jusqu'à son retrait pur et simple !

1) Transition Énergétique : Transformations des secteurs électriques et gaziers.

La FNME-CGT réaffirme la nécessité d'un réel Service Public des Énergies. Pour rappel, nos propositions **crédibles, chiffrées et argumentées politiquement** sont contenues dans notre **Programme Progressiste de l'Énergie (PPE CGT)**. Dans ce support, nous insistons sur un fonctionnement démocratique et citoyen qui rend décisionnaires les agents, les usagers, les industriels et les collectivités, que ce soit sur le plan local ou national. Ce schéma est selon la FNME-CGT un outil incontournable pour une conscientisation sociétale globale et pour que chacun puisse se sentir acteur dans la lutte contre le réchauffement climatique et les actions de la transition énergétique.

En résumé, notre PPE CGT inclut et porte :

- La sortie de l'Électricité et du Gaz de toute logique de marché, en revenant à des Tarifs Réglementés de Vente pour tous les particuliers, les professionnels et les collectivités.
- La reconnaissance de Services d'Intérêts Économiques Généraux (**SIEG**) dans l'électricité et le gaz, par filières industrielles, afin de sortir l'énergie du marché concurrentiel.
- La création d'Entreprises Publiques à caractère Industriel et Commercial (**EPIC**) par filière énergétique et en commençant par deux EPIC de l'électricité et du gaz.
- La création d'un Service Public de « l'efficacité et de la performance énergétique » mais sous un format de Service Commun aux deux EPIC, en y intégrant les entreprises de services et les commercialisateurs. Ce Service Commun de « l'efficacité et de la performance énergétique » serait en charge et donc responsable de l'expertise, de la Recherche et du Développement, des qualifications des intervenants et du contrôle qualité des opérations. Par conséquent, ce dernier définirait et arbitrerait les financements et les investissements nécessaires à ces prestations, mais aussi aux travaux de construction et d'entretien de notre patrimoine énergétique. Ce Service Commun serait un retour à la nécessaire maîtrise publique (et au contrôle) des secteurs vitaux que sont ceux de l'électricité et du gaz ; il deviendrait également garant des missions de Service Public de proximité, des intérêts des usagers et bien sûr du statut et du socle social des agents des entreprises de l'énergie.
- La nécessité de mettre fin à la libéralisation des secteurs de l'électricité et du gaz, tout en réaffirmant les obligations régaliennes d'un État responsable et conscient du caractère indispensable et vital des énergies. **(Production, Approvisionnement, Stockage, Transports, Distributions, Commercialisations, Recherches et Développements dans les domaines énergétiques, sont des activités stratégiques et sont indissociables des notions de souveraineté, de sûreté, de fiabilité ou encore de sécurité).**

La FNME-CGT propose également de revoir le mode de facturation et de financement du Service Public de l'énergie par :

- La suppression des cloisonnements des métiers du Gaz et de l'Électricité.
- Le dimensionnement des tarifs de l'énergie en fonction des coûts de production et d'acheminement, puis des besoins d'investissements, de maintenance et d'exploitation des infrastructures et des réseaux.

- La suppression des taxes sur l'électricité et le gaz, en déclarant ces énergies comme biens de 1^{re} nécessité, comme peuvent déjà le faire d'autres pays européens.

Sur la transformation du secteur, la FNME-CGT dénonce et s'oppose :

- Aux transformations libérales et de privatisation d'EDF et d'ENGIE. Pour la FNME-CGT, seules des entreprises intégrées et sans concurrence, dotées des composantes : Production, Approvisionnement, Stockage, Transport, Distribution, Commercialisation et, Recherche et Développement sauront servir l'intérêt des usagers et de la nation.
- À la filialisation ou à la vente d'activités et à la cession d'actifs stratégiques par ENGIE et EDF.
- À l'interdiction de nouveaux raccordements « Gaz » dans les habitations individuelles, puis collectives contenus dans la RE2020.
- À tous PSE ou autres licenciements dans n'importe quelles filiales de nos groupes. Des solutions de reconversions des sites et de transformations des activités doivent systématiquement être travaillées avec les salariés et leurs représentants. Le cas échéant, des reclassements internes IEG doivent être mis en œuvre.
- À la mise en concurrence des concessions hydro-électriques et à leurs privatisations.
- À la fermeture des sites de production nucléaire et thermique à flammes. Les projets alternatifs portés par les travailleurs doivent être mis en œuvre. Ces solutions sont de parfaits leviers pour renforcer notre mix de production et pour maintenir notre souveraineté.
- Aux renoncements d'investissements dans notre patrimoine industriel ; Notre souveraineté énergétique, la sûreté de nos réseaux et la réussite de la transition énergétique en dépendent directement.
- À la suppression et à l'externalisation des emplois dans les IEG ; Et à la fermeture des sites industriels, tertiaires et commerciaux.

La FNME-CGT exige des concertations systématiques pour l'ensemble des réorganisations ou « plans de performance » dans toutes les entreprises. C'est pour vous le moyen de vous assurer d'une parfaite acceptation par les agents de ces nouvelles organisations et des conditions de travail qui y sont liées. Les cahiers revendicatifs portés par les représentants de la FNME-CGT doivent être pris en compte, et même servir de base de travail pour mener d'éventuelles restructurations.

2) Mesures Disciplinaires et « dialogue social » dans les entreprises :

Malheureusement, plutôt que de reconnaître ceux qui font vivre le Service Public de l'Énergie et qui défendent notre socle social et l'intérêt général, les procédures disciplinaires se sont multipliées et se poursuivent dans de nombreuses entreprises ; Comme si ce levier pouvait permettre de faire taire les salariés et finalement de stopper leur colère ! N'oubliez pas que ce sont ces mêmes salariés qui seront sollicités pour maintenir le service public de l'énergie durant les décennies à venir.

(Rappel : Ce sont aussi ces agents qui ont œuvré lors du COVID, des inondations, des tempêtes et des JO et JOP ces derniers mois).

Sur cet aspect, la FNME-CGT condamne et exige l'arrêt, au niveau de votre entreprise, de toutes formes de procédures disciplinaires pour des salariés grévistes ou pour des salariés qui défendent leurs salaires, leurs emplois ou leurs conditions de travail.

3) Pouvoir d'achat, Salaires, Conditions de travail et Statut :

La FNME-CGT réaffirme que, pour assurer nos missions de service public, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, et pour garantir la sécurité et la sûreté des installations dans des conditions normales ou dégradées, les salariés doivent bénéficier de garanties collectives de très haut niveau : **un statut de l'énergéticien**. C'est aussi par ces dispositions qu'ils préserveront leur incorruptibilité et sauront traiter tous les usagers avec égalité et impartialité. L'existence de ce statut pour l'ensemble des travailleurs et retraités de l'énergie sera un atout indispensable pour relever les défis de transition énergétique, de service public et de rénovation industrielle.

Salaires, classifications/rémunérations, ancienneté, formations professionnelles, écoles de métiers, réduction du temps de travail à 32 heures payées 35, droits familiaux, protection sociale et mutualiste, retraites à 60 ans, activités sociales, droits et moyens syndicaux, sont les composantes du pacte social et des garanties collectives de très haut niveau dont tous les travailleurs de l'énergie doivent bénéficier.

Ces dernières années, le contexte sanitaire et social aura mis à rude épreuve les travailleurs des Services Publics de l'électricité et du gaz (covid 19, inondations, tempêtes, inflation...), malgré tout, par leur engagement et leur travail, ils ont permis de répondre aux enjeux énergétiques du pays. Au regard de cet investissement et de cette exemplarité, il est inconcevable et inadmissible que le pouvoir d'achat des agents régresse !

C'est pourquoi la FNME-CGT revendique, des mesures salariales de branche et d'entreprises qui, d'une part, couvrent l'inflation, par le SNB(échelle mobile des salaires) et d'autre part, permettent de reconnaître l'ancienneté (par les échelons, nous en revendiquons d'ailleurs 2 nouveaux aux vues du recul de l'âge de départ à la retraite)), le professionnalisme et les compétences (par les GF) et l'investissement (par les NR, avec des pas de 2,3%). Ces différents leviers jouent des rôles distincts et ne peuvent se substituer les uns aux autres. Par ailleurs et très logiquement, ces dispositifs doivent permettre aux salariés de voir leur pouvoir d'achat croître tout au long de leur carrière (salaires X2 sur une carrière).

En parallèle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit ENFIN être respectée. Comme inscrit dans la loi : « Pour travail égal, salaire égal ! » ; C'est pour cette raison que la FNME-CGT revendique une revalorisation des emplois à prédominance féminins, car ces métiers restent pour certains socialement et financièrement insuffisamment reconnus. Et, ils contiennent encore des qualifications et des pénibilités non prises en compte ; Cette discrimination salariale avérée (primes comprises) doit être éradiquée de nos entreprises. En plus de ce rattrapage, la FNME-CGT demande des sensibilisations régulières pour l'ensemble du salariat sur le sexisme ordinaire et les différentes formes de violences faites aux femmes au travail et dans la société en général.

Pour ce qui est des conditions de travail, en premier lieu la FNME-CGT revendique la ré-internalisation de l'ensemble des activités, avec évidemment l'embauche statutaire des travailleurs dédiés à ces dernières. En plus d'agir contre la précarité et le dumping social, ces embauches massives associées à un message fort sur nos missions de services publics seront de nature à redonner « le sens au travail » qui manque cruellement à de nombreux collectifs aujourd'hui. Cette quasi-disparition de la culture du « Service Public » et de l'attachement à nos entreprises et à leur histoire est fortement préjudiciable pour la motivation des agents, pour le maintien et le développement des compétences et in fine pour conserver notre capacité à mener à bien nos projets et a relevé les défis qui nous attendent. (Transition énergétique, entretien et réhabilitation de nos sites et de nos réseaux...).

Sur ce volet des « **conditions de travail** » et de tout ce qui y est périphérique, la FNME-CGT tient à rappeler quelques-unes de ses revendications élémentaires :

- Une solution de restauration de proximité et de qualité avec une tarification socialisée et une prise en charge par les employeurs pour tous les salariés.
- Une proposition de transports collectifs pris en charge intégralement par l'employeur, ou a minima une participation financière pour les transports individuels.
- Une politique « logement » qui protège et accompagne les salariés, d'autant plus dans ce contexte d'inflation, de pénurie du secteur locatif et de flambée des prix de l'immobilier. (Ces prix exorbitants pour certaines régions rendent l'accès à la propriété impossible pour une grande partie de nos collègues).
- Des prestations en directions des familles qui prennent en charge une partie des coûts liés à la garde d'enfant par exemple (créations de crèches d'entreprise, CESU...etc)
- Des horaires et un temps de travail qui préservent un équilibre « vie perso/vie pro » confortable.

- Un télétravail encadré et dans des proportions de temps raisonnables. (Ces dispositifs doivent systématiquement faire l'objet d'une négociation et d'un accord avec les organisations syndicales.)

En résumé, au niveau de votre entreprise, la FNME-CGT revendique :

- Une intervention de votre part auprès du représentant de votre Union d'Employeurs pour mettre en œuvre l'ensemble de nos revendications salariales.
- Une réévaluation des salaires d'embauche selon les diplômes et les qualifications.
- Une régularisation de l'ensemble des écarts subsistants sur l'égalité professionnelle « femmes/hommes ».
- La mise en place de compensations comblant les pertes liées à la fiscalisation des frais de déplacement.
- Des dispositifs répondants à l'ensemble de nos revendications sur les aspects périphériques au travail (Restauration, transports, logements...etc).
- Une réelle négociation sur les questions d'emploi (gréement des effectifs, ré-internalisation et embauches associées, reconnaissance et développement des compétences, formations professionnelles...etc).

4) Grille des salaires des IEG :

La FNME-CGT, dans l'intérêt collectif, a toujours refusé et refusera toujours la régression des conquits statutaires. Après le coup porté au régime de retraite des IEG, l'attaque des employeurs de la Branche sur la grille de salaire, socle commun des électriciens et gaziers, est inacceptable. Ils porteront la responsabilité d'un conflit majeur s'ils n'entendent pas les justes revendications des salariés relayées par la FNME CGT. Sur ce sujet spécifique, la FNME-CGT appelle à la mise sous surveillance des négociations des CPPNI à venir et s'engage à faire monter le rapport de force.

La FNME-CGT revendique :

- Une garantie individuelle avec un doublement minimum du salaire entre l'embauche et le départ à la retraite sur une carrière complète à euro constant.
- Une garantie d'évolution de la grille par rapport à l'inflation (échelle mobile des salaires).
- La revalorisation de la grille de 9% pour TOUS par la réactivation des échelons 1 à 3 (valeur actuelle de l'échelon 4 devenant l'échelon 1) avec un minimum de grille égal au « SMIC CGT » soit 2000€ brut
- Le refus des pas de coefficients à 0,1% et le maintien des NR à 2,3% minimum.
- Une garantie sur le volume d'avancements individuels à distribuer chaque année.
- Aucune négociation sur la grille de salaire au niveau des entreprises ou des secteurs.

Sur ce point et de manière générale, la FNME-CGT revendique et exige, au niveau de votre entreprise, que les revendications soient entendues et que des négociations soient ouvertes. L'absence de réponse de votre part ou des propositions insatisfaisantes conduiront à des grèves, dont vous porterez, seuls, les responsabilités et les impacts pouvant en découler.

5) Formations et alternances

La FNME-CGT revendique :

- Le maintien et le développement de toutes les écoles de métiers existantes.
- La création de nouvelles écoles de l'énergie et où de CFA nationaux.
- Des abondements spécifiques pour l'utilisation du CPF.
- Une GPEC de branche comme le permet la loi, avec une redynamisation des Certifications de Qualification de Branche et une analyse régionale des emplois et des qualifications.

En résumé, sur la formation, la FNME-CGT réaffirme l'importance des écoles de métiers transverses à toutes nos entreprises et s'oppose à toute fermeture de site de formation. Les filiales de nos groupes ont toutes besoin d'anticiper, de maintenir et de développer les compétences des agents ; c'est indispensable si l'on veut remplir nos missions de Service Public, entretenir et renouveler les réseaux et les infrastructures et pour mener à bien la transition énergétique.

6) Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

La FNME-CGT revendique :

- La garantie d'emplois statutaires pour tous les travailleurs du champ des IEG.
- Un système permettant des parcours professionnels transverses aux IEG et une mobilité géographique sans impact financier et social pour les agents et leurs familles.
- La sécurisation des effectifs en portant par exemple de nouveaux projets Industriels ou en réinternalisant des activités sous-traitées.
- Une prise en compte des questions de vie chère, avec des compensations financières pour que les agents puissent vivre auprès de tous nos sites de travail.
- Le renforcement du statut de l'énergéticien et son octroi aux électriciens et gaziers aujourd'hui non statutaires.
- L'amélioration du dispositif de rapprochement familial.
- L'établissement et l'application de règles statutaires garantissant la transparence et le contrôle social.
- La rénovation de la bourse de l'emploi des IEG.
- Un vrai travail conjoint (OS et employeurs) sur l'attractivité des métiers, en lien avec l'accord « formation » et avec une visée d'amélioration de l'ascenseur social.

En résumé, la FNME-CGT revendique une participation plus importante des différentes instances de branche (par exemple CSP et CSNP) sur cette thématique et surtout une réelle prise en compte par les employeurs de nos propositions CGT.

7) Protection Sociale et Retraites

La FNME-CGT revendique :

- L'amélioration de notre protection sociale par l'augmentation des salaires et donc des cotisations sociales.
- Un retour de l'âge légal de départ en retraites à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75% et des possibilités de départ anticipé pouvant aller jusqu'à 5 ans pour travaux pénibles.
- Le maintien des régimes spéciaux de retraite permettant la reconnaissance des conditions de travail particulières et de la pénibilité (travail physique, astreinte, posté, en sous-sol, sous atmosphère confiné, déplacements, etc.).
- Le maintien d'un niveau de pensions équivalent à 75% du dernier mois de salaire à taux plein.
- Le relèvement du coefficient minimum de départ en retraite au NR110 (coefficient 313,9 actuel de la grille).
- Le maintien des caisses « d'assurance maladie » spécifiques dans les Industries Électriques et Gazières (Comme dans le régime minier).
- De redonner au régime spécial CAMIEG la priorité sur les remboursements relevant de la Sécurité sociale, en donnant les moyens à la couverture supplémentaire de couvrir des dépenses qui ne sont pas reconnues par la Sécurité sociale.
- Des effectifs CAMIEG supplémentaires pour assurer la gestion et le remboursement des prestations du régime, mais aussi pour permettre la mise en œuvre de nombreuses et diverses campagnes de prévention.

- La suppression du plafond de ressources, pour permettre à tous les « ayants droit » qui le souhaitent de bénéficier de la couverture CAMIEG.
- L'ouverture de ces droits à l'ensemble des salariés des entreprises de l'énergie (y compris les sous-traitants et les prestataires).

En complément : « Nous refusons toujours, et nous continuerons de combattre, la réforme du régime général de retraite Macron/Borne jusqu'à son retrait pur et simple. En effet, notre fédération revendique une amélioration de ce régime général en s'appuyant sur les garanties plus protectrices et plus intéressantes pour les travailleurs contenus dans les régimes dits « spéciaux » ; ces derniers étaient et demeurent des systèmes pionniers dont il faut s'inspirer pour permettre l'indispensable harmonisation sociale par le haut tant attendue par les travailleurs d'aujourd'hui et de demain ».

En résumé, la FNME-CGT revendique au niveau de votre entreprise :

- Une intervention de votre part auprès du gouvernement et du représentant de votre Union d'Employeurs pour réaffirmer notre refus total de la réforme des retraites « Macron/Borne » et de la suppression des régimes spéciaux.
- Une intervention de votre part auprès du gouvernement et du représentant de votre Union d'Employeurs pour une revalorisation des pensions en cohérence avec l'inflation.
- Une ouverture de négociations spécifiques sur le niveau minimum de départs en retraite en fonction des 3 collèges.

8) Activités Sociales

La FNME-CGT revendique :

- Le paiement des sommes dues par les employeurs, en conformité avec les articles 25 et 22 du Statut des IEG concernant la prise en charge du reste à charge d'exploitation des restaurants CCAS ainsi que le paiement des journées maladies des salariés mis à disposition.
- Le maintien des restaurants méridiens CCAS répondant aux besoins en local, avec la prise en charge intégrale du financement par les employeurs (hors participation usagers) dans le strict respect de l'Article 25.
- Le paiement par les employeurs à la CCAS de l'ensemble des restes à charge cumulés depuis 2018 (non-respect par les employeurs des Articles 25 et 22 du Statut des IEG).
- Le paiement à la CCAS des dépenses supplémentaires générées par la crise sanitaire (L'exploitation des restaurants à la demande des employeurs a occasionné des pertes financières conséquentes pour la CCAS. Ce reste à charge cumulé vient directement impacter négativement le financement des activités sociales alors même que la plateforme tendait vers l'équilibre).
- La publication des emplois dans les entreprises en vue d'une mise à disposition des organismes sociaux, lorsque ceux-ci en font la demande telle que défini par l'article 25 et conformément aux besoins exprimés par les organismes.
- Le passage au statut des salariés occupants ou des emplois tertiaires dans les activités sociales (pour donner suite aux publications infructueuses).
- Des tickets d'embauche permettant l'accès au Statut des IEG pour les emplois CCAS dont les compétences n'existent pas dans les entreprises.
- L'interruption des conventions de mises à disposition des organismes qui pèsent sur les finances des organismes, par exemple : les CET, les longues maladies, les PAME...
- Que les organismes CCAS/CMCAS aient la capacité d'appliquer un traitement équitable aux salariés MAD au sein des AS, notamment sur les volumes d'avancements/reclassements (Ce, quelle que soit l'entreprise d'appartenance. Pour ce faire, la FNME-CGT revendique un quota global pour les activités sociales et non par entreprise).

- Une renégociation de l'accord "moyens bénévoles" prenant nettement plus en considération les moyens financiers pour limiter l'impact sur l'immobilier des CMCAS ainsi que les moyens humains attribués aux SLVie et aux CMCAS, en s'appuyant notamment sur les mesures dites transitoires.
- Un maintien, dans le prochain accord, des volumes d'heures, fruits de lutte locale et nécessaire pour maintenir une activité en proximité par les élus de SLVie.
- L'accès à une convention pour tous les élus détachés à partir de 30% sur un mandat dans les activités sociales, avec des traitements individuels sans discrimination.
- Une augmentation de la dotation financière des activités sociales d'a minima 10% par la réévaluation des coefficients contenus dans l'article 25.

En résumé, sur les Activités Sociales, la FNME-CGT revendique au niveau de votre entreprise :

- La parution et le grément des postes tels que définis par l'article 25
- Le passage au statut de tous les salariés tertiaires des Activités Sociales.
- La réintégration dans les entreprises des salariés en longue maladie ou invalidité, en CET et en PAME.
- La réintégration des salariés en fin de convention (à leur demande).
- Les conditions financières de maintien des restaurants CCAS, tout en respectant l'article 25 du Statut (0 reste à charge pour la CCAS).

Ainsi qu'une intervention de votre part auprès du représentant de votre Union d'employeurs sur :

- L'accord « moyens bénévoles » conforme à nos revendications.
- Le paiement des restes à charge de la restauration méridienne à la CCAS (article 22 du Statut).
- La parution et le grément des postes dans les organismes des activités sociales.
- L'augmentation de 10% de la dotation financière des activités sociales.

RENDICATIONS ENEDIS

Pouvoir d'achat à ENEDIS :

- **Salaires :**
 - Une augmentation immédiate de 200 € pour l'ensemble des salariés.
 - L'ouverture de négociations portant sur des mesures salariales exceptionnelles visant à 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
- **Embauches :** Une réévaluation des salaires d'embauche selon les diplômes assortie du reclassement au NR 70 de tous les agents de plus de 5 ans d'ancienneté n'ayant pas atteint ce Niveau de Rémunération.
- **Contingent spécifique décorrélé du contingent** de la reconnaissance des compétences et du professionnalisme des agents,
 - de NR et GF liés aux contrats CERNE, aux projets de transformation des métiers, aux projets d'attractivité des métiers
- Le rattrapage hors contingent et systématique des écarts constatés par comparaison entre les salariés femmes et hommes ou encore victimes de handicap
- **Frais de déplacement :** La mise en place de **contreparties d'entreprise** à la fiscalisation des

frais de déplacement et leur réévaluation à la hausse aux endroits où c'est nécessaire.

- **Une négociation sur un référentiel ADP**

- Clair et lisible par tous en lien avec de véritables référentiels de pratiques professionnelles.
- **Le reclassement de tous les métiers/postes** de la distribution qui sont **sous-évalués** au regard des missions et responsabilités actuellement confiées
 - **TAD : La participation de l'employeur à la restauration méridienne** des salariés lorsqu'ils sont en télétravail ou en travail à distance.
 - **FIRE : La réévaluation des indemnités** dont sont bénéficiaires les agents sollicités dans le cadre des FIRE, la suppression de la distinction par collège de leur montant dans leur octroi en réévaluant par le haut, ainsi que l'élargissement de ces indemnités aux autres agents qui assurent par leur engagement le fait que sur leur unité le service public puisse continuer à être assuré de manière pérenne en dépit de conditions exceptionnelles.
 - **Négociations « vie chère » :**
 - L'ouverture d'une négociation de branche sur la majoration résidentielle afin qu'elle pèse de nouveau réellement à hauteur d'un delta de 25% entre les zones le moins touchée et celles plus impactées
 - Le découpage en trois zones correspondant au tiers inférieur (zone 1), au tiers médian (zone 2) et au tiers supérieur (zone 3) de la valeur locative moyenne Française, sociale et privée
 - L'attribution d'une indemnité vie chère pour les salariés d'ENEDIS sur l'ensemble du territoire, d'une valeur minimum de 100 euros en zone 1, 150 euros en zone 2, 200 euros en zone 3
 - Pas de plafond de revenus ni de déduction des aides au logement existantes
 - Un complément de 90€ minimum à l'IZHA (soit 4 « pas » d'IZHA supplémentaires) pour tous les salariés astreints sur l'ensemble du territoire
 - L'ouverture du dispositif loyers écrêtés pour l'ensemble des agents des zones les plus onéreuses

Un volume de « GF formation » hors contingent pour amortir l'utilisation de ceux contingentés et utilisés pour les montées en compétence sur des DR « en tension », DR forcées d'embaucher et de former un nombre conséquent de nouveaux agents.

- Une augmentation notable et actualisée de manière cohérente des indemnités liées à la PERS 793, notamment sur les repas, ainsi que son application pleine et entière conformément au jugement rendu en faveur des agents et de la CGT le 29 novembre 2024

Attractivité des métiers et déroulements de carrière :

- **Rétablir 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 ne peut s'assortir que d'un **programme ambitieux de formation** afin que tous les salariés d'ENEDIS puissent bénéficier de formations autres que celles 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 permettre aux représentants des salariés de s'assurer qu'à travail égal effectué, les rémunérations des salariés soient égales.

Emploi, conditions de travail et Service Public :

- La FNME-CGT s'oppose à :

- **La suppression et à l'externalisation des emplois et de toute activité** d'ENEDIS notamment dans le cadre de dossier de réorganisation comme MOSAR dans les acheminements, l'externalisation de l'activité clientèle, d'une partie des activités de l'ingénierie
- **L'arrêt de toute mutualisation de service** réalisée pour des raisons d'économie financière comme la gestion des stocks stratégiques dans les SERVAL ou encore celle d'une grande partie des services clientèles
- **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 et l'image d'ENEDIS.
- **Le regroupement des responsabilités** (comme celle de l'exploitation des réseaux et le management des équipes d'intervention) sur un nombre de personnel réduit tel que réalisé notamment par le dossier ASGARD.

- 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 permettant ainsi 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 la qualité du service, la sécurité, la sûreté des installations et de l'environnement dans des conditions normales comme dégradées.
- **Le grèvement de tous les postes à l'organigramme** par mutation ou création de postes et le développement de l'embauche statutaire, y compris dans le tertiaire
- **La fin de l'utilisation abusive d'emplois précaires** "intérimaires, CDD ..." et ce à hauteur d'une partie des charges de personnel telles qu'accordées dans le cadre du TURPE et qui ne sont pas reversées, ainsi qu'à hauteur d'une partie des « achats de prestations » à réinternaliser sur les « charges de personnel ».
- **L'étoffement du personnel statutaire** afin d'assurer ces missions dans de bonnes conditions et permettant à chaque acteur de répondre aux obligations et responsabilités qui lui sont attribuées et de la capacité humaine à les réaliser à, l'inverse d'une "fuite en avant" telle que souvent ressentie.

Ceci permettra :

- Loi « Elan » :

- D'assurer la ré-internalisation d'activités dont nous sommes en train de perdre la maîtrise (maintenance, prolongement de durée de vie, réfection de colonnes dans le cadre de la loi "Elan", maîtrise d'œuvre, branchements, activité technique clientèle). Il est vital qu'ENEDIS maintienne les compétences et la maîtrise des activités, mais aussi les effectifs nécessaires au traitement pérenne et apaisé des tâches confiées, imposées comme délibérées.
 - Un programme ambitieux de mise en conformité des colonnes montantes récupérées au titre de la loi ELAN
- **Transition énergétique :**
 - D'assurer la disponibilité et la maîtrise des services d'ENEDIS dans le cadre des nouveaux investissements indispensables à l'adaptation des réseaux, aux nouvelles contraintes emmenées par la transition énergétique (à titre d'exemple : bornes de recharge, dimensionnement des réseaux, gestion des équilibres énergétiques...).
 - **Transformation du travail :**
 - 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 et 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.

Managers de proximité

Avec l'émergence des nouvelles formes d'organisation et de management chez ENEDIS (PCFE, TAUTEM, démarche PIH et collaborative), le MPRO, fer de lance de la déclinaison des décisions stratégiques sur le terrain, garant de la performance opérationnelle, tient une **place légitime et nécessaire** qui est remise en cause.

Les projets TAUTEM et ASGARD ne font que conforter leurs inquiétudes, soit :

- En leur enlevant des prérogatives qui relèvent de leur métier,
- 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 du PCFE, reporting divers...)

La FNME-CGT revendique pour les MPRO :

- **Des outils d'aide à la décision ;**
- **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** sans remise en cause de leur légitimité ou d'un déroulement de carrière effectif. L'esprit critique doit être développé et facilité. Il doit être perçu comme une opportunité pour ENEDIS et source d'épanouissement à tous les niveaux. Cela concerne notamment les réunions CODIR où leur ressenti terrain est souvent mal interprété par la direction en fonction de différentes problématiques non prises en compte ;
- **Le maintien et le renforcement de ces emplois**, notamment à travers l'ascenseur social, 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.

Beaucoup de reproches sont faits au manager, notamment de leur trop forte présence ou affinités avec leurs équipes qui sous-entend qu'ils ne pourront prétendre à une évolution de carrière. Ils sont remplacés par des managers n'ayant aucune culture de l'entreprise, uniquement centrés sur l'atteinte des chiffres et 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.
- **Disposer de vraies marges de manœuvres avec le renforcement des garanties collectives pour récompenser et fidéliser l'équipe :** la baisse des mesures salariales donne un niveau de stress supplémentaire aux managers qui ne peuvent récompenser équitablement l'équipe, avec comme conséquence directe une dégradation des indicateurs d'efficacité et des conditions de travail.

Réorganisations

Bon nombre de salariés souffrent du cadencement des réorganisations. La FNME 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.

En ce sens, la FNME -CGT demande :

- Que les organigrammes soient communiqués à tous les CSE et que les RUP contiennent toutes les informations nécessaires, à minima sur les cinq dernières années.
- La ré-internalisation des assistants sociaux
- Le maintien d'une médecine du travail de proximité et le respect des prérogatives des CSE sur cette dernière.

Instances représentatives

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 FNME-CGT exige :**
 - Le respect des prérogatives des CSE concernant l'organisation des services de santé au travail du périmètre des salariés qu'ils couvrent.
 - Pour la filière CSP, 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)
 - **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.

- **Lors du classement sans suite par la justice d'un dossier** : L'arrêt de toute procédure disciplinaire en interne et le classement des dossiers sans suite

Conclusions :

- **Sur l'ensemble de ces sujets, la FNME-CGT est disponible pour tout échange sincère et loyal. Ces rencontres devront in fine, prendre la forme de « négociations », seul terme qui permet d'asseoir un dialogue social de qualité.**
- **Sur ce même principe, mais concernant les revendications propres à votre entreprise, nous vous demandons de prendre contact avec vos DS ou DSC de notre organisation syndicale.**

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Fabrice COUDOUR

Secrétaire Général Adjoint de la FNME-CGT



Mathieu PINEAU

Secrétaire Fédéral Espace Revendicatif de la FNME-CGT



PJ. : Modalités d'action, Programme Progressiste de l'Énergie CGT.