

Mercredi 20 octobre 2021

1^{ère} déclaration CGT :

Entrées de sites sous tension dans la production et la distribution alors que certains bâtiments sont eux hors tension, baisses de production plus de 11000MW à 14h et plus de 80 initiatives sur tout le territoire : les travailleuses et travailleurs grévistes sont au rendez-vous de cette journée de mobilisation tandis que les employeurs continuent à faire la sourde oreille.

La FNME-CGT revendique et soutient toutes ces actions décidées collectivement par les Assemblées Générales de grévistes. Elle dénonce également l'utilisation des messages de sureté réseaux ou les fausses contraintes techniques, à l'exemple des « tranches non

manœuvrables » dans le nucléaire, qui sont le plus souvent asservis à un principe de marché avant de répondre à un besoin technique pour les réseaux. N'oublions pas que c'est ce même marché qui orchestre l'explosion des factures pour les usagers !

En restant sourds aux justes revendications de pouvoir d'achat, de salaire et d'emploi, les patrons occultent le fait que ce sont les salariés qui produisent, seuls, les richesses. Il semblerait que l'ensemble des employeurs pensent que de simples remerciements suffisent face aux résultats exponentiels qui font briller les yeux des actionnaires.

Pour les grévistes, accompagnés de la FNME-CGT, le message est clair : c'est Inacceptable !

Une juste répartition doit être faite et nous exigeons une ouverture de négociation avec, à minima, un socle d'augmentation de 10% net de la grille salariale correspondant à la simple inflation non suivie depuis des années.

Pour l'heure, les employeurs refusent d'entendre les revendications posées dans les préavis de grève au national comme au local. La FNME-CGT alerte tous les électriciens et gaziers, actifs comme retraités, qui doivent s'organiser pour ne pas subir les politiques sociales

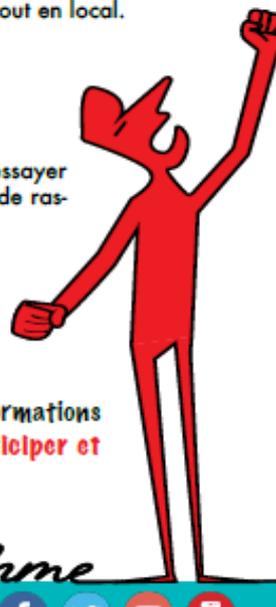
libérales orchestrées par les employeurs de la branche professionnelle des IEG.

Profitez des 15 jours à venir pour nous tenir informés et pour décider tous ensemble de la poursuite du mouvement par la Grève, d'actions coordonnées et de dépôt des cahiers revendicatifs partout en local.

La FNME-CGT prendra contact avec les autres organisations pour essayer de construire une démarche revendicative commune dans l'objectif de rassembler et gagner pour les intérêts des travailleurs et retraités.

Suite à notre interpellation sur les mesures salariales (SNB) les employeurs ont donné rendez-vous aux Organisations Syndicales le **15 novembre** pour discuter de ce sujet. **Rendez-vous est pris !**

La FNME-CGT invite le personnel à prendre connaissance des informations transmises par les syndicats CGT pour **se forger un avis, participer et décider des suites à donner à cette belle journée de lutte.**



Montreuil, le 19 octobre 2021

#FédérerLesÉnergies



Comité Social et Économique (CSE)

2^{ème} déclaration CGT :



CLASSIF-RÉMU : Encore une provocation des employeurs ! La FNME-CGT exige +10% SNB et des critères transparents de progression

En lien avec la négociation sur un nouveau système de classification et de rémunération de branche, la **délégation FNME-CGT** quitte la **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation** (Ex-Commission Paritaire de Branche).

Pour rappel, au-delà de la revendication évidente concernant l'augmentation de l'enveloppe consacrée aux mesures salariales (SNB et AIC), la **FNME-CGT** a présenté il y a plus d'un an un ensemble de propositions pour refondre notre système de classification rémunération.

Nos objectifs sont d'une part de **revaloriser la grille de rémunération et les repères**, en particulier d'embauche, pour compenser la forte dégradation du pouvoir d'achat des salaires depuis de nombreuses années, et d'autre part, de mettre en place un **déroulement de carrière dynamique** basé sur des **critères transparents** et qui reconnaissent la **progression de la qualification** des agents.

Depuis cette date, les employeurs ont fait de nouvelles propositions, mais sans réelles avancées. Ils estiment que l'attribution d'une augmentation individuelle doit principalement reposer sur « la reconnaissance de la performance, de l'engagement et de la contribution ». Pour faire simple les

employeurs reconnaîtront demain uniquement le résultat et le « savoir être » !

POUR LA FNME-CGT C'EST INACCEPTABLE !

Aujourd'hui, les agents sont fortement mobilisés et dans l'action pour refuser les propositions des employeurs et réclamer de meilleurs salaires, de meilleurs déroulements de carrière et la reconnaissance de leur qualification et de leur métier.

La **FNME-CGT** a demandé aux employeurs, avant de quitter la séance, de revoir leur copie sur leur projet d'accord et de répondre aux aspirations du personnel avec une **véritable réévaluation immédiate de 10% de la grille salariale**.



Montreuil, le 19 octobre 2021

#FédérerLesÉnergies



Comité Social et Économique (CSE)

3^{ème} déclaration CGT :

« NOUS DEMANDONS LA REOUVERTURE DU RESTAURANT CCAS DE CHAMPIGNY SUR MARNE

Depuis le début de septembre 2021, une menace de fermeture définitive pèse sur le restaurant de la CCAS de Champigny sur Marne, mais rien de précis, ni d'écrit.

Pour le syndicat CGT Energies 94 le restaurant CCAS ne doit pas fermer définitivement et doit même rouvrir rapidement.

En effet avec la pandémie du COVID 19 le restaurant a été fermé fin octobre 2020 et n'a pas été rouvert le 1^{er} juin 2021, comme d'autres restaurants CCAS.

Les bénéficiaires de ce restaurant, sont depuis impactés sur la qualité du repas et de l'équilibre alimentaire, qui ne sont pas souvent respectés par les restaurateurs.

Les directions, représentées par les employeurs, ont une double responsabilité dans cette fermeture :

- *En ne versant pas la subvention due à la CCAS, d'un montant de 10 millions d'euros. Ce montant permettrait de maintenir et rouvrir les restaurants fermés, notamment ceux qui ont une faible fréquentation.*
- *En ayant élargis les zones de travail, après avoir fermés les sites (ENEDIS avec la convergence, GrDF avec EOAI), et en décidant de faire des conventions avec des restaurants mieux subventionnés par les employeurs, ce qui favorise une concurrence déloyale aux restaurants de la CCAS.*

Nous exigeons la réouverture du restaurant CCAS de Champigny sur marne

Le maintien de tous les emplois des agents de la CCAS. »

1^{er} CSE sur l'arrêté des comptes :

1. Arrêté des comptes 2020 du CSE de la DR IDF Est (intervenant : F. JULLIOT)

- ❖ Arrêté des comptes 2020 présentés par le trésorier.
 - ❖ **VOTE : Avis positif des délégations CFE CGC (3) et CGT (12)**
La délégation CFDT n'étant pas présente pendant ce 1^{er} CSE.

2^{ème} CSE :

1. Approbation des PV de la réunion du CSE de la DR IDF EST du 29 octobre 2020, du 3 novembre 2020, du 9 novembre 2020 et du 25 novembre 2020 :

- ❖ Procès-verbaux approuvés à l'unanimité pour les CSE du 29 octobre, 3 novembre, et 9 novembre et 25 novembre de l'année 2021, après quelques modifications.

2. Évolution des dépassements de la durée maximale quotidienne du travail au regard de l'activité et analyse des cinq plus importants dépassements de la durée maximale de travail quotidienne de juin 2021 et de juillet 2021 (intervenant : S. CASANOVA) :

- ❖ Point de vigilance sur le nombre de titulaires des permis poids lourd (C et CE) sur chaque bordée.

3. Régularisation des dépassements de la durée maximale de travail quotidienne, pour les mois de juin et de juillet 2021 (intervenant : S. CASANOVA) :

- ❖ VOTE : Pas d'avis pour les délégations CFE CGC (3), CFDT (2) et CGT (12)

⇒ *La Délégation CGT ne participe pas au vote mais réaffirme que l'organisation du temps de travail doit permettre aux agents de remplir leur mission de service public envers les usagers, en toute sécurité et à toute heure et non de palier à un manque d'effectif ou une mauvaise organisation du travail.*

4. Présentation du nouveau référentiel immobilier (RET) (intervenante : A. HERMOSO) :

- ❖ La délégation CGT relève les ambitions annoncées dans ce dossier en terme de responsabilité environnementales sont nombreuses notons qu'à aujourd'hui il n'y a même pas de poubelles permettant le tri sélectif sur les différents sites de notre DR : on part de loin !
- ❖ Nous alertons sur de nombreux points : les risques de nuisance liés aux grands espaces de travail collectif, la diminution des mètres carrés, la non prise en compte des spécificités de certains métiers, la dépersonnalisation des bureaux, les risques psychosociaux ect.

⇒ *Ce sujet fera l'objet d'un CSE extraordinaire le 18 novembre mais nous notons que grâce au télétravail et à la décision unilatérale de l'employeur c'est moins de mètre carré et de confort pour les agents.*

5. Présentation de la politique d'investissement de la DR en 2021 (intervenant : A. TRINQUET) :

- ❖ La direction nous confirme qu'Enedis DR IDF Est se porte bien financièrement.

⇒ *La délégation CGT réaffirme que les agents, accompagnés de la CGT, étaient mobilisés hier pour, en outre, une meilleure distribution des richesses et que nous avons bien raison puisque l'entreprise a bien les moyens de nous payer à la hauteur des richesses que nous créons.*

6. Refonte de la GDI (Gestion Des Interventions) / CINKE Evolution / Eléments de REX sur CINKE Evolution / Modification Unités d'œuvre (UO) et Temps de Gamme (intervenants : Y. FOURNIER, S. GRECARD) :

- ❖ La direction nous informe que le déploiement de CINKE Evolution côté AIS se fera en novembre 2021 et côté AI en avril 2022.

⇒ **« Délibération CSE ENEDIS ILE DE FRANCE EST sur le projet important de modification de la GDI, et de la modification des Unités d'œuvre (UO) et Temps de Gamme associés**

En date du 20 octobre 2021, le CSE d'ENEDIS ILE DE FRANCE EST Est informé sur le projet de modification de la GDI, et de la modification des Unités d'œuvre (UO) et Temps de Gamme associés.

Or, à la suite de la présentation du projet et des échanges avec la direction ayant eu lieu ce jour en CSE, les membres de la délégation du personnel au CSE font le constat que la mise en place de ce projet constitue un aménagement important modifiant les conditions de travail et de sécurité et les conditions de travail des salariés de notre DR.

En effet, bien que l'avis du CSEC national ait été sollicité, il apparait clairement que les spécificités importantes de notre DR n'ont pas été prises en compte en central, en dépit du fait que la direction affiche que notre DR aurait été « contributrice » au projet. La « méthode agile » que la direction met avant ne saurait la soustraire à la nécessité de consulter notre CSE sur les mesures adaptatives de ce projet. Par conséquent, les représentants du personnel du CSE exigent d'être consultés sur les mesures d'adaptation que la mise en œuvre de projet important nécessitera de fait.

A travers la communication d'une note d'information, nous relevons déjà que :

- *L'introduction de nouveaux outils de nouvelles technologies, de nouveaux logiciels aura pour conséquence de modifier les conditions d'exécution de l'activité des agents de notre DR ;*
- *Le projet impliquera des modifications des conditions d'exécution des activités de travail, avec des adaptations à notre DR non prises en compte ;*
- *Des modifications d'horaires, d'environnement de travail, de périmètre d'intervention dont les spécificités de notre DR (temps de transport, notamment) ne sont pas prises en compte par le document projet ;*
- *Une modification des modes opératoires des agents de la DR ;*
- *Les modalités de basculement successif de chacune des AI vers l'organisation future ne sont pas suffisamment précises pour tenir compte des spécificités du territoire de notre DR ;*

Clairement, la note n'explique pas précisément comment ces changements vont s'opérer au périmètre de notre DR, ni quelles mesures d'aménagement seront envisagées pour compenser les éventuelles dégradations des conditions de travail, ainsi que l'émergence de nouveaux risques professionnels au périmètre IDF EST. Aucun projet d'actualisation du DUER n'est d'ailleurs présentée, ni autre forme d'étude d'impact sur les conditions de travail tenant compte des spécificités de notre DR.

Par ailleurs, rien de précis ne figure dans la note d'information concernant la prise en compte du travail réel des agents de notre DR ainsi que des besoins et des attentes des salariés. De même, l'évocation de conduite du changement ne se traduit pas par la présentation d'un plan précis, permettant d'accompagner les salariés sur le plan technique, professionnel mais aussi et surtout, en termes de prévention de risques professionnels.

Comité Social et Économique (CSE)

Or, l'absence d'évaluation des conséquences en termes de santé et de sécurité des salariés, et notamment en termes de risques psychosociaux, contraste avec les risques prévisibles en termes de charge de travail, physique (augmentation des déplacements, des manutentions, du port de charge...) et surtout mentale.

De fait, des interrogations et des préoccupations restent sans réponses satisfaisantes de la part de la direction pour permettre au CSE d'appréhender les conséquences des transformations prévues sur les conditions de travail. Dès lors, les membres représentant le personnel au CSE estiment donc ne pas être en mesure de rendre un avis éclairé.

Considérant l'importance du projet et les questions qu'il soulève sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE décide, conformément à ses missions de prévention et en application des articles L.2315-80 et L.2315-94 du Code du travail, de recourir à un expert habilité par le Ministère du travail.

La mission d'expertise a notamment pour objectifs :

- D'éclairer le CSE sur les enjeux économiques et organisationnels du projet, et leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- D'aider le CSE à formuler des propositions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, et d'amélioration des conditions de travail ;
- De permettre au CSE de rendre un avis éclairé.

Le cahier des charges précis et le calendrier seront élaborés par les membres du CSE, en concertation avec l'expert.

Vote du principe de l'expertise :

Pour : 12 VOIX CGT

Contre : 0

Abstention : 2 voix CFDT

Le principe de l'expertise étant décidé, les membres représentant le personnel au CSE désignent le cabinet Progexa habilité par le Ministère du travail (sis 70 rue d'Hautpoul, 75019 PARIS).

Vote du choix de l'expert :

Pour : 12 voix CGT

Contre : 0

Abstention : 2 voix CFDT

Les membres représentant le personnel au CSE mandatent M CHAMPION Patrick titulaire du CSE) et, en cas d'empêchement M JOUANNO Franck titulaire du CSE), pour coordonner les relations entre l'expert et le CSE et faire valoir les intérêts du CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, à la procédure d'information et consultation et plus généralement sur le respect de l'obligation de prévention, y compris pour ester en justice et désigner un avocat afin de les assister ou les représenter.

Vote du mandat donné par le CSE :

Pour : 12 voix CGT

Contre : 0

Abstention : 2 voix CFDT »

7. Entraides de la DR IDF Est sur l'activité Raccordement (Intervenant : L. PERRAULT) :

Comité Social et Économique (CSE)

- ❖ Entre 1 et 3 techniciens électricité de la DR Nord Pas de Calais basés à Noisy le Sec et Champigny de mi-septembre 2021 à fin novembre 2021.
 - ❖ 1 chargé de projet de la DR Nord Pas de Calais basé à Noisy le Grand qui est arrivé ce moi ci et qui restent 6 mois.
 - ❖ 5 agents de la DR Champagne Ardennes, agents de l'ancien CRC Commerce de Troyes qui aide sur les partie back office et accueil du marché de masse. Cette entraide va s'inscrire sur du long terme.
- ⇒ ***La délégation CGT insiste qu'il ne s'agit pas de solutions pérennes afin de sécuriser les activités dans notre DR.***

**Prochaine réunion CSE extraordinaire le
18 novembre 2021**