Montreuil, le 3 novembre 2026

N/Réf. : **RGC**/FC/MP/SG/**2026-235**

**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 de préavis de grève fédéral FNME-CGT**

Madame la Présidente du Directoire,

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

**Du vendredi 13 novembre 2026 à 21h00 au vendredi 12 février 2027 à 21h00 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.

**Les agents n'ont pas à s'expliquer ou se justifier de comment ils utilisent les heures où ils sont en grève. Leur contrat de travail étant suspendu, ils doivent pouvoir vaquer à leurs occupations comme bon leur semble ! Les revendications sur lesquelles il se mobilisent sont contenues dans ce préavis ; Les modalités qu'ils observent pour faire aboutir leurs revendications ne regardent en rien les employeurs.**

**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 « décisions » politiques, industrielles et économiques actuelles ne font qu'amplifier les difficultés rencontrées par les salariés et les usagers.**

La crise politique et démocratique perdure et s'accentue ! 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. La FNME-CGT dénonce d'ailleurs le passage à 20% de la TVA sur les abonnements en énergie. Cette injustice fiscale et sociale ne fait qu'accroître la précarité énergétique, et elle dégrade encore un peu plus le « Service Public de proximité » ! 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.



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

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 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) Tarif Agent :

La FNME-CGT revendique le maintien intégral **de l'Avantage en Nature Énergie (ANE), dit "tarif agent", droit statutaire historique des personnels des Industries Électriques et Gazières et composante de leur rémunération. Nous refusons toute suppression, dégradation ou remise en cause de ce droit acquis, pour les actifs comme pour les pensionnés.**

Cet avantage en nature, lié à notre statut, n'est ni un privilège ni un cadeau des employeurs : il constitue une composante historique de nos droits liés à notre rémunération globale. Toute remise en cause, restriction ou dégradation du tarif agent constituerait une attaque directe contre le personnel des IEG. Nous exigeons donc son maintien, sans diminution, taxation supplémentaire ni remise en cause, pour l'ensemble des bénéficiaires concernés, actifs comme pensionnés.

**La FNME-CGT exige le maintien du tarif agent tel qu'il est appliqué aux agents actifs et inactifs. Le Tarif Agent n'est pas un privilège mais un conquis social.**

## 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** 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 Règlementés 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.



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – rgc@fnme-cgt.fr

- 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 1re nécessité, comme peuvent déjà le faire d'autres pays européens.
- Nous revendiquons la non-application de la TVA à 20% depuis le 1er août 2025, prévue dans la loi de finance 2025 et la baisse de la TVA à 5,5% sur les contrats de fourniture d'électricité et de gaz pour les usagers.
- Nous revendiquons la sortie des logiques de marché des secteurs de l'électricité et du gaz pour les usagers et notre souveraineté énergétique.

**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.



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

- Aux renoncements d'investissements dans notre patrimoine industriel ; Notre souveraineté énergétique, la sureté 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, canicule, 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 !



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

**C'est pourquoi la FNME-CGT revendique, la réévaluation de 9% de toute la grille des salaires des IEG, la création de 2 nouveaux échelons d'ancienneté en fin de grille (éch. 13, +3,5% au bout de 37 années et éch. 14, +3,5% au bout de 40 années) ainsi que le passage de tous les échelons à 3,5%. Nous revendiquons la mise en place d'un dispositif « d'échelle mobile des salaires » : un SNB qui évolue au rythme de l'inflation, la revalorisation de l'indemnité d'astreinte de 9% correspondant au passage de l'échelon 1 à l'échelon 4 dans le calcul comme pour toutes les autres indemnités. Nous revendiquons également le relèvement du NR mini de départ en retraite soit un NR 110 échelon 14 dans l'hexagone métropole et un NR 150 échelon 14 dans les DROM-COM, la mise en place d'un dispositif de rattrapage pour que les « formateurs/tuteurs » soient au moins au niveau de rémunération et de responsabilité des « formés/tutorés » ainsi que la réévaluation des niveaux de NR en fonction des diplômes. En complément, nous revendiquons la réactivation de la majoration résidentielle telle qu'édictée légalement par notre statut (Décret n°46-1541 du 22 juin 1946) ainsi que la réévaluation de l'ISD (Indemnité Spéciale DOM) dans les DROM-COM au même niveau que les indices pratiqués dans la fonction publique de ces mêmes localités. Ainsi qu'une indexation automatique au rythme de l'inflation. Nous revendiquons une amélioration très notable du dispositif « vie chère d'Enedis » puis sa mise en application dans toutes les entreprises des IEG.**

**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. C'est en ce sens que nous revendiquons la stricte application de la directive Européenne sur la « transparence salariale » qui interdit les temps partiels imposés. En plus de ce rattrapage, la FNME-CGT demande la mise en place de formations obligatoires pour l'intégralité du management et 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 réinternalisation 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 à relever 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).



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – rgc@fnme-cgt.fr

- Des prestations en direction 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.)
- De la prévention et l'éradication de toutes les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail**,** avec des moyens humains et financiers dédiés, la protection et l'accompagnement effectifs des victimes, ainsi que des sanctions à l'encontre des auteurs.

**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.).**
**- La prévention et l'éradication de toutes les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail.**

### 4) Grille des salaires des IEG :

La FNME-CGT, dans l'intérêt collectif, a toujours refusé et refusera toujours la régression des conquis 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 de toutes les CPPNI et s'engage à faire monter le rapport de force pour un éventuel mouvement national IEG pour gagner sur nos revendications CGT en dehors du calendrier de branche.

**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.**



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

### 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/ou 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 :

- Le maintien de la gestion de l'activité retraites par la CNIEG sans transfert vers la CNAV et/ou la CDC
- 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 retraite 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 confinée, déplacements, etc.).



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

- 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) permettant qu'aucune pension ne soit inférieure au SMIC CGT à 2000€.
- 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 :**

**- Maintien de la gestion de l'activité retraite par la CNIEG.**
**- 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 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).
- 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 définie par l'article 25 et conformément aux besoins exprimés par les organismes.
- Le passage au statut des salariés occupants 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.



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

- L'interruption des conventions de mises à disposition 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.

**<u>En résumé, sur les Activités Sociales, la FNME-CGT revendique au niveau de votre entreprise :</u>**

**- La parution et le gréement 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).**
**<u>Ainsi qu'une intervention de votre part auprès du représentant de votre Union d'employeurs sur :</u>**
**- 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 gréement des postes dans les organismes des activités sociales.**
**- L'augmentation de 10% de la dotation financière des activités sociales.**

**<u>Conclusions :</u>**

- **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.**



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

## 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
  - **Le rehaussement du plafond de la Prime Partage de la Valeur à 1000€ et sa décorrélation de l'intéressement**. Cette prime a pour but de partager la valeur créée par les salariés, cela n'a pas de sens de la conditionner à des objectifs. S'il y a création de résultats positifs, il y a partage ; si les résultats de l'année sont négatifs, il n'y a pas de partage.
- **Embauches** :
  - **Une revalorisation de tous les niveaux d'embauche :**
    - Embauches des salariés sans diplôme au NR 65
    - Embauches des salariés au niveau CAP BEP au NR 75
    - Embauches des salariés au niveau BAC au NR 85
    - Embauches des salariés au niveau BAC + 2 au NR 100
  - **Pour les agents embauchés avant le 1er juin 2026 (date de dernière hausse du SMIC),** le rattrapage en NR (hors contingent) du niveau d'embauche actuel lié à leur diplôme.
  - **Pour l'ensemble des agents embauchés avant le 1er juin 2026 et dans les 5 dernières années,** l'attribution automatique d'un NR à minima pour rattraper l'écart de reconnaissance de leur professionnalisme avec les nouveaux embauchés**.**
  - **Le reclassement au NR 75** de tous les agents de plus de 5 ans d'ancienneté n'ayant pas atteint ce Niveau de Rémunération.
- **Un contingent spécifique de NR et GF réellement décorrélé du contingent** de la reconnaissance des compétences et du professionnalisme des agents, liés aux contrats CERNE, aux accords en cours (astreinte, accords locaux etc), 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 M3E**
  - 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 revalorisation des indemnités** dont sont bénéficiaires les agents sollicités dans le cadre des FIRE,



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – rgc@fnme-cgt.fr

- **La suppression de la distinction par collège** de leur montant dans leur octroi en réévaluant par le haut
- **L'élargissement de ces indemnités aux autres agents** qui assurent, par leur engagement, en l'absence des collègues partis sur le lieu de la FIRE, le fait que, sur leur unité, le service public puisse continuer à être assuré de manière pérenne en dépit de conditions exceptionnelles.

➢ **Transports domicile travail :** Au regard de la flambée des prix de l'énergie et de ce qu'il en coûte aux agents de venir travailler, nous demandons : **la prise en charge à 100% des transports en commun**, **le versement d'une indemnité « frais de transports ou carburant »** lorsque les transports en commun ne sont pas adaptés, ainsi que l'ouverture d'une négociation sur « mobilité durable ».

➢ **Fortes chaleurs :** En cohérence avec le dérèglement climatique que nous connaissons : Le versement **d'indemnités « grande chaleur »** comme c'est le cas concernant le « grand froid » pour les agents contraints en dépit des mesures de prévention prises, de travailler en extérieur ou dans des locaux ou encore des véhicules non rafraîchis à l'occasion des épisodes de canicule.

➢ **Concernant la « vie chère » :**

- 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 pour l'attribution de ces indemnités
- 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.

➢ **Rétablir les primes d'adaptation** (DP 20-169) qui ne sont plus attribuées dans notre entreprise



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – rgc@fnme-cgt.fr

## 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 dossiers de réorganisation comme MOSAR dans les acheminements, l'externalisation de l'activité clientèle, d'une partie des activités de l'ingénierie, en technique clientèle comme en exploitation, et d'autant plus sur des activités effectuées par les agents d'astreinte hors heures ouvrables.
  - **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 gréement 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.
  - **L'arrêt des politiques de recherche effrénée de performance** (lean management et autres) en ce qu'elles se traduisent par des attaques concrètes sur les rémunérations des salariés et leurs conditions de travail au quotidien ; et au contraire nous exigeons une juste répartition des richesses afin d'améliorer celles-ci et leur corollaire : la qualité de service aux usagers.

## 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).



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – rgc@fnme-cgt.fr

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 Projet d'Équipe, 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.



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

- **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 manœuvre 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/Dialogue social

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 :**

- Santé / Sécurité
  - La remise en place des CHSCT permettant un meilleur contrôle sur les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité des agents
  - Le retour à une véritable politique de prévention basée sur les principes généraux de prévention et non sur le report des responsabilités sur l'individu.
- 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 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
- Nous revendiquons l'arrêt de la criminalisation de l'action syndicale et des mouvements revendicatifs



**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**

- Afin de parvenir plus facilement à l'aboutissement des revendications ci-dessus, nous revendiquons l'amélioration du dialogue social avec le personnel et ses représentants, et un dialogue social constructif et respectueux du processus d'information, consultation des institutions représentatives du personnel et des prérogatives des représentants du personnel en lieu et place de décisions du COMEX, Directoire ou autres DUE et notes de direction qui n'ont donné lieu à aucun échange préalable, et qui de fait sont génératrices de troubles sociaux.

  - **Et d'ores et déjà, nous revendiquons le respect des libertés individuelles des salariés, dans, comme en dehors des horaires de travail (entre autres à l'occasion de leurs déplacements et leur liberté de choix dans ce cadre), ainsi que le respect des règles statutaires.**

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

**Fabrice COUDOUR**
Secrétaire Général de la FNME-CGT



**Mathieu PINEAU**
Secrétaire Fédéral Espace Revendicatif
et Garanties Collectives de la FNME-CGT





**Fédération Nationale des Mines et de l'Energie CGT**
**Case Courrier 535 -** 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 78 00 – **rgc@fnme-cgt.fr**