

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV des séances du 18 mai et des 2 séances du 15 juin 2017
2. Bilan de l'emploi 2016 – GPEC 2017 ENEDIS (avis)
3. Orientations Générales de Formation d'ENEDIS pour la période 2018-2020 (avis)
4. Projet de Règlement intérieur d'ENEDIS (avis)
5. Proposition d'un contrat dispositif d'assistance par THAMES CONSULTING, animation et formation des trésoriers pour l'utilisation de l'outil de gestion des Comités d'Établissement (avis)

La Délégation FO Énergie et Mines :
Frédérique RICARD, Luc GERMAIN et
Estelle DEVOS (RS).

PRÉAMBULE

Christophe CARVAL, Président du CCE ENEDIS, informe les membres CCE du remplacement de Jean Claude SICHE par Laëtitia VILLEDIEU sur la mission « Politique RH et Relations Sociales ».

Il annonce également sa nomination comme DRH du Groupe EDF à compter du 17 juillet prochain. Il profite de l'occasion pour remercier l'ensemble des membres de l'instance CCE pour le travail accompli ensemble durant les mandatures qu'il a présidées.

1. APPROBATION DES PV DES SÉANCES DU 18 MAI ET DES 2 SÉANCES DU 15 JUIN 2017

L'approbation du PV de la séance du 18 mai est reportée à une séance ultérieure.

FO Énergie et Mines ne peut se prononcer sur l'adoption des PV des 2 séances du 15 juin 2017 puisque, après avoir lu une déclaration sur les attaques faites au Statut, nous avons quitté la séance.

2. BILAN DE L'EMPLOI 2016 – GPEC 2017 ENEDIS

Ce dossier est reporté pour avis à une séance ultérieure pour les raisons suivantes :

- l'absence d'accord GPEC ;
- le fait que le Distributeur soit en pleine discussion et réflexion avec le Groupe sur la reprise, par ENEDIS, de plusieurs activités jusque là réalisées par la maison mère, en particulier à la Direction Immobilière Groupe. Cela concerne environ 340 agents.

Les chiffres donnés initialement vont donc devoir être adaptés et ajustés avec des potentialités de reconversion ou de parcours professionnels sur les fonctions support. Il faudra également ouvrir un chantier autour des activités nouvelles du Distributeur.

Lors de son intervention, FO Énergie et Mines a fait part de son regret de l'absence d'un véritable accord GPEC. Nous considérons que les discussions doivent en effet reprendre rapidement pour aboutir à un accord constructif et davantage ambitieux.

Puisque ce dossier doit être représenté pour avis, nous espérons qu'il sera plus précis à la fois sur les perspectives, le renouvellement des compétences, l'alternance, les embauches, les métiers tertiaires, le management...

La Direction recueillera, dès la mi-août, les demandes de précisions complémentaires des différentes organisations syndicales de façon à ce que le dossier puisse être présenté pour avis en septembre.

3. ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE FORMATION D'ENEDIS POUR LA PÉRIODE 2018-2020

Ce dossier, initialement prévu pour avis, mais en relation étroite avec la GPEC, n'est finalement présenté que pour information. L'avis des membres du CCE sera recueilli à une séance ultérieure.

La Direction précise que les Orientations Générales de Formation (OGF) sont en cohérence avec les Orientations Stratégiques de l'Entreprise présentées au 1^{er} trimestre 2017 par Philippe MONLOUBOU et avec les travaux sur la GPEC.

FO Énergie et Mines intervient pour souligner que la Direction mentionne le dispositif du CIF comme levier de formation, or celui-ci est totalement absent du dossier présenté.

Pour notre organisation syndicale, la forte mobilisation attendue de la filière RH impliquera inmanquablement pour celle-ci un grèvement suffisant. Il en va de même de la filière prévention pour laquelle un étoffement des équipes est indispensable pour répondre à la 3^e orientation des OGF qui est de « faire évoluer la posture santé-sécurité de tous les salariés en créant une rupture dans les comportements ».

4. PROJET DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'ENEDIS

Déclaration FO Énergie et Mines

Le projet de Règlement intérieur d'entreprise fait l'objet ce jour d'une présentation pour avis.

Dans les documents présentés, la Direction mentionne que la Loi impose l'adoption d'un Règlement intérieur dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, en précisant que l'existence d'un statut ne dispense pas de l'obligation d'adopter un Règlement intérieur. Jusqu'alors notre Statut National du Personnel des IEG, et les PERS associées, régissaient les règles générales permanentes partagées et connues de l'ensemble des managers et salariés et opposables à tous.

FO Énergie et Mines regrette que, lors des interpellations des Inspections du Travail dont vous faites mention dans votre dossier sur cette absence de Règlement intérieur, nos Directions n'aient pas fait preuve de plus de pugnacité en faveur de la défense de notre Statut.

Le document présenté au CCE il y a 2 ans a fait l'objet dans les différents CHSCT de réserves et d'observations par les élus FO Énergie et Mines. Certaines de nos remarques ont été prises en compte et intégrées au document remis ce jour.

Pour autant, le projet de Règlement intérieur contraint toujours, en cas de besoin, la Direction ou l'un de ses représentants à réaliser un test de dépistage homologué de l'alcoolémie. FO Énergie et Mines considère toujours que cette action n'est pas du ressort de la mission managériale.

De plus, FO Énergie et Mines fait le constat que le projet de Règlement intérieur n'aborde jamais le côté prévention, en termes de mesures d'accompagnement, de sensibilisation des salariés, de préservation de leur intégrité physique et psychique. Il n'y est fait mention que de points répressifs. Pour autant, certaines régions ont engagé des démarches préventives sur l'addictologie par exemple, malheureusement les résultats n'ont jamais été déployés aux salariés pourtant acteurs de la démarche.

Pour FO Énergie et Mines, un tel document restreint les droits et les libertés individuelles des salariés. Nous tenons à rappeler que le Règlement intérieur reste de l'entière responsabilité de l'employeur.

En conclusion et en cohérence avec l'ensemble des avis émis par les différents CHSCT, FO Énergie et Mines rend un avis négatif.

RÉPONSE DE LA DIRECTION

À la Déclaration de FO Énergie et Mines, la Direction répond qu'il y a effectivement dans ce Règlement intérieur (RI) un volet répressif, mais également un volet consacré à la protection des salariés. En effet, le RI traite du harcèlement dans sa globalité, or le Statut ne faisait aucune référence à ce type de comportements.

VOTE

Contre : FO ÉNERGIE ET MINES, CFTD, CGT

Pour : CFE-CGC

5. PROPOSITION D'UN CONTRAT DISPOSITIF D'ASSISTANCE PAR THAMES CONSULTING, ANIMATION ET FORMATION DES TRÉSORIFIERS POUR L'UTILISATION DE L'OUTIL DE GESTION DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Les documents n'ont pas été transmis aux membres en amont du CCE. Ce point est reporté à une prochaine séance.

RÉSOLUTION COMPLÉMENTAIRE HORS ORDRE DU JOUR

La Délégation CGT met au vote une résolution concernant la participation du CCE à la Fête de l'Humanité 2017. Le stand CCE devant permettre de faire connaître aux usagers le modèle du service public, la place et les missions du Distributeur.

Cette résolution ne nous ayant pas été présentée en amont de la séance, FO Énergie et Mines ne prend pas part au vote.

Le prochain CCE se tiendra le 21 septembre 2017.