

DECLARATION LIMINAIRE
FO ENERGIE ET MINES

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du PV de la séance du 18 avril 2018 ;
2. Redéploiements et reconversions – information / DUE sur les CFC – avis ;
3. Processus raccordement – information ;
4. Retour d'expérience Chaumont – information ;
5. Suivi du déploiement du programme Linky – information

DELEGATION FO ENERGIE ET MINES

Estelle DEVOS RS
Frédérique RICARD Titulaire
Luc GERMAIN Suppléant

Le Bureau Fédéral de FO Energie et Mines, réuni le 15 mai dernier, a décidé, au vu de la situation économique et sociale très dégradée de notre branche, d'appeler à une journée de grève dans les Industries Electriques et Gazières le 22 mai prochain.

Le secteur de l'énergie doit faire face à des attaques sans précédent auxquelles toutes les entreprises sont confrontées.

Le Distributeur n'est pas épargné que ce soit au niveau des activités raccordements, du projet Linky et des transformations qui s'enchaînent à un rythme effréné.

Avec de plus en plus de services qui fonctionnent à flux tendu, avec des objectifs toujours à la hausse et des managers qui ont de moins en moins de possibilité de reconnaître le travail de leurs équipes, nous constatons une recrudescence de la souffrance et du mal être au travail et ce, à tous les niveaux de l'Entreprise. A l'arrivée, ce sont toujours les agents qui subissent et à qui on demande de faire des sacrifices.

Le service public, notre savoir-faire, l'Humain disparaissent au profit de la performance et de la productivité.

Tout cela sur fond de dialogue social en berne, avec des accords interprétés de manière exotique dans certaines régions sans respect du cadrage national négocié ou remplacés stricto sensu, de plus en plus fréquemment, par une Décision Unilatérale de l'Employeur.

Sans parler des mesures d'accompagnements au rabais appliquées dans le cadre des transformations, ou encore des mesures salariales qui ne sont pas à la hauteur de l'engagement quotidien des agents.

Aujourd'hui, tous les salariés des IEG sont concernés !

Jusqu'où ira le Gouvernement ? Et jusqu'à quand nos Directions resteront-elles inertes face à toutes ces menaces ?

Il est grand temps d'agir pour ne pas subir !

Sans réaction, ce qui nous attend dans un proche avenir, c'est :

- la fin de la péréquation tarifaire garantissant l'équité de traitement ;
- la fin du Tarif Réglementé de Vente protégeant les citoyens de la volatilité des prix du marché ;
- la fin des avantages en nature ;
- la fin de l'indépendance énergétique ;
- la fin de la solidarité énergétique et de la cohésion des territoires.

C'est pourquoi, la mobilisation du 22 mai 2018 est pleine de sens.

FO Energie et Mines appelle à faire de cette date une journée de Défense du Service Public de l'Energie, de nos Entreprises et du Statut National du Personnel des IEG.

Réponses de la Direction

La Direction partage nos craintes sur la fin des TRV. Elle confirme que ce sujet est très sensible

De façon générale, ce sont tous les acteurs de l'électricité qui souhaitent davantage de garanties face à cette volatilité des prix.

1 - APPROBATION DU PV DE LA SEANCE DU 18 AVRIL 2018

Le PV de la séance du 18 avril 2018 est adopté à l'unanimité.

2 - REDEPLOIEMENTS ET RECONVERSIONS – INFORMATION / DUE SUR LES CFC – AVIS

Dans le cadre de la réorganisation des USR, du recentrage des Fonctions centrales sur leurs missions et de la redéfinition de l'activité immobilière d'Enedis, la Direction a décidé de mettre en place un dispositif temporaire de Congé de Fin de Carrière (CFC) pour les salariés volontaires qui remplissent les conditions d'éligibilité préalablement fixées par Décision Unilatérale de l'employeur (DUE).

LE CONGE DE FIN DE CARRIERE : POUR QUI ?

Le CFC est ouvert **exclusivement** aux salariés statutaires en situation d'activité au sein d'Enedis, et :

- ◆ **relevant des Fonctions Centrales** (y compris DFP et UOA, hors UON) ;
- ◆ **relevant des USR** dans les métiers suivants : informatique et télécom, immobilier, véhicules et engins, contentieux, achats tertiaires, fonctions supports et appui (RH, gestion, communication, secrétariat, qualité, prévention, innovation) **et** sur l'un de ces sites :

USR CONCERNEES	SITES ELIGIBLES AU CFC
USR AUVERGNE CENTRE LIMOUSIN	BLOIS, CHARTRES, CHATEAUROUX, LE PUY EN VELAY, MOULINS, YZEURE
USR EST	BESANCON, CHARLEVILLE MEZIERES, ILLZACH, STE SAVINE, THONVILLE
USR SUD OUEST	CAHORS, MILLAU, PERIGUEUX, RODEZ
USR OUEST	ANGOULEME, BREST, LA ROCHE SUR YON, LA ROCHELLE, LAVAL, LE MANS, POITIERS, ST BRIEUC, QUIMPER, VANNES

USR MEDITERRANEE	AVIGNON, LA GARDE, NARBONNE, NICE, TOULON
USR MANCHE MER DU NORD	ARRAS, CHERBOURG EN COTENTIN, EVREUX, LE HAVRE, ST QUENTIN
USR RHONE ALPES BOURGOGNE	AUXERRE, BOURG EN BRESSE, CHAMBERY, DIJON, GRENOBLE, VALENCE, VIENNE
USR ILE DE FRANCE	ARCUEIL

- ♦ ou par dérogation, les salariés travaillant au sein des **fonctions supports des Directions Régionales** sous réserve que le poste qu'ils libèrent permet le redéploiement d'un salarié appartenant aux fonctions centrales ou aux USR ;

LE CONGE DE FIN DE CARRIERE : QUELLES CONDITIONS REMPLIR ?



Pour pouvoir bénéficier du CFC, il faudra en outre remplir les **conditions cumulatives suivantes** :

⇒ Atteindre la date d'Ouverture des Droits à la Retraite (DOD) avant le 31 décembre 2021 ;

⇒ Ne pas être en situation de suspension d'un contrat de travail à la date à laquelle la demande de CFC est formulée, ni à la date prévue du départ en CFC.

Bien entendu, le CFC n'est pas cumulable avec un autre dispositif ayant le même objet qui serait en vigueur au sein d'Enedis.

LE CONGE DE FIN DE CARRIERE : QUELLES MODALITES PRATIQUES ?

▪ Critères d'éligibilité

. L'adhésion est ouverte du 1^{er} juin au 31 décembre 2018 pour un départ effectif en retraite intervenant au plus tard le 31 décembre 2021.

. La durée du CFC ne pourra excéder 3 ans.

. Une convention, entre le salarié et sa Direction, stipulant la date de départ en CFC, formalisera cet engagement de départ qui devra intervenir au plus tard 15 mois après la date de signature de ladite convention.

▪ Statut du salarié en CFC

L'entrée dans le dispositif de CFC induit une suspension du contrat de travail. Le salaire est désormais remplacé par une allocation.

Celle-ci sera égale à 70% de la rémunération de base brute (gratifications comprises, hors primes et indemnités) perçue le mois précédent l'entrée dans le dispositif. Pour les salariés à temps partiel, la rémunération à retenir sera calculée sur la base de la durée moyenne effective de travail sur les 12 mois précédant la demande de départ.

▪ Les congés

A la date de départ en CFC, le salarié devra avoir épuisé l'ensemble des droits à congés acquis, quelle qu'en soit la nature : congés payés, congés d'ancienneté, CET, repos compensateurs.

⇒ Dorénavant, il n'ouvrira plus droit à aucun congé.

▪ Les acquis sociaux



Pendant cette période, le salarié continue de bénéficier des avantages inhérents à son contrat de travail :

CAMIEG, MUTIEG, dispositif de maladie, prévoyance et de retraite supplémentaire en vigueur au sein de l'Entreprise, avantages familiaux, avantage en nature énergie, médailles de travail, activités sociales).

▪ Les périphériques de rémunération



A la date de départ en CFC, le salarié n'ouvrira plus droit aux augmentations individuelles ni à la rémunération variable.

Par contre, il continue de bénéficier du versement de l'intéressement et de son abondement dans les conditions fixées par l'accord en vigueur et en fonction des rémunérations effectivement perçues.

Les salariés bénéficiant d'indemnités de sujétion de service liées à leur fonction bénéficieront d'un rachat dans les conditions réglementaires en vigueur.

- [Aide au Logement \(AIL\)](#)

Pour les salariés bénéficiant d'une AIL, celle-ci s'arrêtera automatiquement à compter du 7^{ème} mois suivant le départ en CFC et immédiatement en cas de déménagement ou si la convention AIL était arrivée à son terme.

- [CFC et droits à la retraite](#)



Cotisation

Durant cette période, le salarié continue à acquérir des droits à la retraite des IEG.

A noter que [le maintien des cotisations vieillesse sur la base d'un salaire à temps plein n'est possible que si le salarié en fait la demande explicite](#) dans sa convention.

Calcul de la pension

Le salaire de référence servant au calcul de la pension n'est pas modifié par le CFC.

⇒ En l'état de la législation en vigueur, il correspond au dernier niveau de rémunération détenu par le salarié pendant une période minimale de 6 mois précédant le départ en CFC.

L'indemnité de départ en inactivité est calculée et versée selon les règles en vigueur, sur la base du salaire que percevait le salarié avant d'opter pour le CFC.

La période de CFC est prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul du montant de cette indemnité.



[FO Energie et Mines alerte sur le fait que toute inscription dans ce dispositif équivaut à un engagement ferme et définitif.](#)

DECLARATION FO ENERGIE ET MINES

La Direction nous présente ce jour, pour avis, une Décision Unilatérale de l'Employeur sur le dispositif temporaire de CFC dans le cadre des mesures d'accompagnement redéploiement et reconversion CS V2, en dehors de tout dialogue social.

FO Énergie et Mines n'a pas pour habitude de donner blanc-seing sur un dossier lorsqu'elle y est opposée tant sur le fond que sur la forme.

Nous ne reviendrons pas en détail sur la forme puisque celle-ci n'amène pas d'autres commentaires. La Direction a fait le choix d'une Décision Unilatérale. C'est donc, à elle seule, d'en assumer l'entière responsabilité.

Sur le fond, FO Energie et Mines ne cautionnera pas une Décision dans laquelle les agents du Distributeur sont, une fois de plus, lésés.

Il ne nous a évidemment pas échappé l'inéquité de traitement des salariés dans cette DUE par rapport aux autres DUE sur le CFC en vigueur au sein des IEG.

En effet, alors que certains dispositifs sont ouverts à toutes et à tous, sans restrictions géographiques et/ou organisationnelles, et permettent aux salariés de conserver leur qualité d'agent statutaire pendant la durée du CFC, le Distributeur se démarque, à nouveau, en suspendant le contrat de travail des salariés intéressés par cette mesure et en restreignant volontairement le champ d'application.

Encore un bel exemple de « reconnaissance » de l'engagement quotidien de nos agents!

De plus, une Décision Unilatérale n'appelle pas à recevoir un avis. C'est pourquoi, FO Energie et Mines ne prendra pas part au vote.

Cependant, FO Energie et Mines attend de la Direction qu'elle apporte aux régions les éclaircissements nécessaires à la bonne mise en œuvre de cette DUE pour que son déploiement se fasse sans interprétation locale. FO Energie et Mines y sera particulièrement attentive.

Réponses de la Direction

Pour l'instant, les [sites éligibles au CFC pour l'USR sont limités uniquement à ceux mentionnés](#) dans le tableau des pages 2 et 3 de ce compte-rendu.

Les deux principales raisons invoquées étant la nécessité, pour les USR, de continuer à assurer leurs missions jusqu'en 2019 et que le flux de départs en CFC soit compatible avec les besoins de l'activité.

Pour autant, la Direction évoque que le dispositif CFC pourrait évoluer progressivement en faveur d'une ouverture à d'autres sites et métiers de l'USR.

En ce qui concerne l'intervention de FO Energie et Mines sur la partie « suspension du contrat de travail », et suite à notre demande de réécriture de ce point dans la DUE, **la Direction a accepté de modifier le texte en reprenant celui de l'accord CFC en vigueur à EDF, à savoir le salarié en CFC « conserve sa qualité de salarié ».**

Autre information importante concernant le fait que tout engagement dans ce dispositif est ferme et définitif, donc tout engagement est irréversible. **La DUE sera modifiée avec un alinéa spécifique de réversibilité possible en cas d'accident majeur de la vie.**

AVIS

VOTE POUR : aucune voix

VOTE CONTRE : CGT, CFTD (14 voix)

NE PREND PAS PART AU VOTE : FO, CFE-CGC

ABSTENTION : aucune voix

3 - PROCESSUS RACCORDEMENT – INFORMATION

DECLARATION FO ENERGIE ET MINES

La Direction nous présente ce jour un dossier sur les actions à mettre en place pour améliorer le processus Raccordement de nos clients.

FO Energie et Mines partage l'avis de la Direction sur l'importance des enjeux externes liés à ce sujet. Et ce d'autant plus à l'heure où les attaques contre Enedis se multiplient sur tous les fronts et ciblent aujourd'hui ce domaine.

En effet, non seulement le raccordement reste un des métiers fondamental d'Enedis, mais à l'aube de l'ère numérique, avec la suppression d'une grande partie des interventions techniques, il reste une des rares occasions de rencontre physique entre le client et nos agents. C'est également le 1er acte technique avant la pose du

compteur, il est vital que ce contact et ce « premier » acte soient les plus réussis possible.

Néanmoins, pour FO Energie et Mines, les enjeux du raccordement ne peuvent se limiter à ceux énoncés dans le dossier. Les objectifs visés ne pourront être atteints sans prise en compte de la charge, des conditions de travail et de l'avis des agents concernés.

Bien sûr, il est important et indispensable d'accompagner nos clients, de renforcer la performance et la culture client, d'améliorer les outils et le SI, de repenser l'animation du domaine mais cela est plus qu'insuffisant ...

Nulle part dans ce dossier il est question des difficultés techniques, logistiques et organisationnelles que doivent gérer au quotidien les agents.

Parmi les risques encourus par ceux-ci, FO Energie et Mines met l'accent sur les deux suivants : la perte de sens entre la mission de Service Public et les constantes difficultés pour la réaliser ainsi que la charge mentale des agents qui savent pertinemment qu'à la moindre absence les dossiers qui leur ont été confiés n'évolueront pas.

Dans ce plan d'action, FO Energie et Mines constate que les recettes proposées sont usées ; elles sont identiques depuis dix ans et ont conduit à la situation actuelle. Il est plus que temps de changer de méthode. Nous vous rappelons que cette population est en souffrance depuis plusieurs années, qu'elle a exprimé son mécontentement à maintes reprises, sans réponse de votre part.

FO Energie et Mines s'interroge sur la réelle volonté de la Direction d'améliorer la satisfaction client en matière de Raccordement et sur les moyens qu'elle met en œuvre pour cela.

4 - RETOUR D'EXPERIENCE CHAUMONT- INFORMATION

Le 1er retour d'expérience suite à la création de l'équipe Relations Clients de Chaumont le 1^{er} décembre 2017, a été présenté en séance.

DECLARATION FO ENERGIE ET MINES

L'équipe Relations Clients de Chaumont a été créée le 1er décembre 2017 au sein de la Direction Régionale Champagne Ardennes.

Cette création a été décidée pour faire face à l'accroissement de charge induite par le déploiement des compteurs Linky pour les Directions Régionales Ile de France (est et ouest), tout en donnant de nouvelles perspectives à l'équipe du plateau clientèle CRC EDF de Chaumont dont la fermeture avait été annoncée.

Lors de la présentation du dossier au CCE du 8 novembre 2017, **FO Energie et Mines n'avait pas émis d'opposition à la création de cette équipe**, dans la mesure où les modalités présentées assuraient l'intérêt des agents d'EDF : pas de changement de lieu de travail, équilibre vie professionnelle/vie privée préservé, visibilité envers leur avenir professionnel.... sans mettre en péril la pérennité et la compétitivité d'Enedis.

Néanmoins, à l'époque, nous avons pointé du doigt l'absence de grille RPS dans le dossier initial. Au vu du fort taux d'absentéisme indiqué dans ce retour d'expérience, force est de constater que notre demande était plus que légitime.

Au regard du dossier présenté, **FO Energie et Mines considère que l'intégration de ces agents s'est plutôt faite dans de bonnes conditions**. Toutefois, en plus des voies d'amélioration mises en exergue dans ce Rex, FO Energie et Mines, au travers de ses visites de site, a fait le double constat suivant :

- Toutes les situations individuelles sont loin d'être résolues. Sur ce point, **FO Energie et Mines rappelle qu'EDF s'était engagée à solder les mesures d'accompagnement individuelles avant le transfert des agents, y compris la RVI (Rémunération Variable Individuelle)** ;
- **Des difficultés, non anticipées lors de la mise en place, telles que horaires de travail, formation, grèvement des postes... ou encore des problématiques rencontrées quotidiennement sont apparues. Celles-ci méritent toute l'attention de la Direction pour être soldées dans les meilleurs délais dans l'intérêt de toutes et tous, afin d'éviter des éventuelles répercussions nuisibles sur la qualité de vie au travail.**

En conclusion, si de telles expérimentations devaient se renouveler sur d'autres sites tels que Cahors, FO Energie et Mines veillera à ce que tous ces enseignements viennent alimenter leur mise en œuvre.

Réponses de la Direction

A la question de FO Energie et Mines sur l'éventualité d'une nouvelle expérimentation de transfert en mode groupé sur un autre site selon les mêmes modalités que Chaumont, **la Direction indique que le site de Cahors pourrait être retenu mais précise, qu'à ce jour, rien n'est acté.**

Si la Direction réfléchissait au lancement d'une nouvelle expérimentation sur Cahors, et préalablement à toute prise de décision, un REX complet de Chaumont devra être réalisé. Une étude de charge complète de la zone sud ouest avec l'appui des territoires Méditerranée-Pyrénées Nord & Sud et Languedoc- Roussillon, devra également être jointe pour que la décision d'engagement soit prise en toute objectivité.

5 - SUIVI DU DEPLOIEMENT DU PROGRAMME LINKY – INFORMATION

Le Cap des 10 millions de points de livraison équipés d'un compteur Linky a été franchi le 29 mars. A date, Enedis est en phase avec son planning prévisionnel. La pose de 16 millions de compteurs est programmée pour la fin de l'année 2018.

L'information portée aux membres du CCE est uniquement factuelle et basée sur les données chiffrées de l'avancement du programme Linky.

Toutes les données sont désormais disponibles sur l'intranet.



Prochaines échéances :

12 juin 2018 : Délégation Spéciale des CCE Enedis et GRDF

14 juin 2018 : CCE Enedis