

DÉCLARATION LIMINAIRE FO ÉNERGIE ET MINES

Depuis plusieurs mois maintenant, FO Énergie et Mines ne cesse de dénoncer la politique industrielle, stratégique et salariale menée par l'Entreprise.

En réaction, notre Direction reste stoïque, droite dans sa posture initiale et ne donne aucun écho à toutes les tentatives de négociations que notre organisation syndicale a tentées.

FO Énergie et Mines a pointé du doigt, à maintes reprises, la dégradation du dialogue social. Aujourd'hui, nous sommes face à une situation davantage inquiétante : celle de l'absence de dialogue social.

ORDRE DU JOUR

- Approbation du PV de la séance du 5 juillet 2018 (avis) ;
- Politique Sociale :
Bilan égalité professionnelle 2017 (information) ;
- Politique Sociale :
Bilan des rémunérations 2017 (information) ;

DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES

Éstelle DEVOS RS
Luc GERMAIN Titulaire

Et pourtant, nous ne demandons pas l'irréalisable! Nous voulons « juste » des mesures salariales à la hauteur de l'engagement des agents au quotidien, à la hauteur des résultats d'Enedis auxquels ils ont contribué. Tous les bilans sont positifs, les signaux au vert, les remontées de dividendes croissantes mais seules les charges de personnel baissent. Pour FO Énergie et Mines, nous le répétons, les salariés ne sont pas une variable d'ajustement!

Et ce ne sont pas les annonces faites lors de la Commission Paritaire de Branche du 16 octobre dernier qui vont nous rassurer sur une éventuelle volonté d'écoute et d'action de la part des employeurs des salariés(ées) des IEG. L'annonce d'une augmentation du salaire national de base à 0,2 % est indécente au regard de l'inflation qui devrait se situer autour de 2 % !

*Pour FO Énergie et Mines, l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, au travers d'une reconnaissance juste et équitable de leur contribution aux résultats de l'Entreprise, est non négociable. **C'est pourquoi, nous vous informons, d'ores et déjà, qu'FO Énergie et Mines va déposer un préavis de grève, courant jusqu'au 31 décembre 2018.***

Par ailleurs, en ce qui concerne le CCE de ce jour, nous souhaitons connaître les raisons de la non-inscription à l'ordre du jour du dossier Cahors et savoir quand il sera présenté. Les agents concernés sont en attente d'un positionnement à ce sujet.

RÉPONSE DE LA PRÉSIDENTE :

- ⇒ En réponse à notre Déclaration Liminaire et concernant le dossier Cahors, la Direction a apporté les éléments suivants :
- Pour que ce sujet soit intégré à l'ordre du jour de ce CCE, il aurait fallu que ce dernier soit co-signé par le Secrétaire de l'Instance, or ce ne fut pas le cas pour ce point ;
 - Les attentes sont fortes de la part des agents du CRC EDF de Cahors, des élus locaux, et d'Enedis qui a besoin de leurs compétences. Un passage rapide, pour avis, à un CCE ultérieur est prévu. Le cas échéant, le passage aura lieu en CE local. Enedis met tout en œuvre pour traiter ce dossier avant la fin de l'année 2018, mais, suivant les points de blocage restants à solutionner, il est possible que ce soit reporté début 2019.

POINT 1 : APPROBATION DU PV DE LA SÉANCE DU 5 JUILLET 2018

Le PV du CCE du 5 juillet 2015 est approuvé à l'unanimité des membres.

**VOTE A L'UNANIMITÉ DE TOUTES LES ORGANISATIONS
SYNDICALES POUR : FO – CGT – CFE CGC – CDFT**

POINT 2 : POLITIQUE SOCIALE : BILAN ÉGALITE PROFESSIONNELLE 2017 (INFO)



DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES

Vous nous présentez ce jour, pour information, le bilan annuel sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

À l'issue de votre présentation, FO Énergie et Mines fait les mêmes constats que ceux élaborés lors des années précédentes. Et, ce ne sont pas les perspectives 2018 qui nous rassurent sur la réelle volonté de la Direction de donner une vraie dynamique à ce sujet.

Pour FO Énergie et Mines, de réels engagements sont attendus sur :

- Le **respect du volume d'embauches statutaires de femmes** dans les métiers techniques ;
- Le **rattrapage effectif et immédiat des écarts de rémunération** pour les femmes ayant le plus d'ancienneté ;
- Un **taux d'avancement équivalent** pour l'ensemble des agents qu'ils soient à temps complet ou partiel ;
- Le respect de l'accord ÉGA PRO sur la **neutralisation des périodes de congés de maternité** ;
- La communication pour relancer la **prise du congé paternité** ;
- La valorisation des métiers tertiaires avec **de vrais parcours professionnels** ;
- La **levée des « plafonds de verre » pour les femmes**, comme cela est exposé dans l'étude des différentes cohortes ;
- **L'exemplarité dans la féminisation de nos instances dirigeantes.**

L'objectif attendu d'un rapport de situations comparées ambitieux est de répondre aux 3 objectifs que sont : mesurer, comprendre et agir.

Donc, en termes de conclusion, si Enedis décide de faire de la diversité une de ses priorités, la solution est simple : donner à la Mission Diversité toute la place qu'elle mérite et réintroduire l'objectivation des Directions Régionales comme cela était le cas auparavant.

RÉPONSE DE LA PRÉSIDENTE :

- ⇒ En réponse à notre proposition de réintroduire l'objectivation des Directions Régionales sur l'ensemble du volet ÉGA PRO, la Présidente précise qu'au début de chaque nouvelle année, la DRHTS leur transmet les indicateurs avec le rappel des objectifs en termes de recrutement. A cela s'ajoutent une conférence téléphonique mensuelle ainsi qu'une revue de performance qui reprecise les engagements fixés.



Pour FO Énergie et Mines, aucun des arguments avancés n'engage les Directions Régionales à respecter l'accord ÉGA PRO, ni à créer une vraie dynamique sur le sujet. Nos attentes, rappelées dans notre Déclaration, sont donc maintenues en vue du passage, pour avis, en CCE de ce dossier, puisqu'elles n'ont pas trouvé réponses en séance.

POINT 3 : POLITIQUE SOCIALE : BILAN DES RÉMUNÉRATIONS 2017 (INFO)



DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES

Vous nous présentez ce jour, pour information, le bilan 2017 des rémunérations à Enedis. Compte-tenu du contexte social de ces derniers mois, celui-ci a, bien évidemment, retenu toute notre attention.

Comme la majeure partie des agents de l'Entreprise, nous nous sommes posés les questions suivantes:

- *Y a-t-il une érosion du pouvoir d'achat à Enedis ?*
- *Les augmentations salariales d'Enedis sont-elles inférieures à celles d'EDF et des autres grandes entreprises ?*
- *La progression des salaires à Enedis est-elle inférieure à celle des autres entreprises et à EDF ?*
- *Les évolutions en NR et ADP ne concernent-elles qu'une minorité de salariés d'Enedis ?*
- *Les salaires d'Enedis (rémunération principale et variable individuelle) sont-ils inférieurs à ceux du marché ?*
- *Quels sont les salaires d'Enedis à l'embauche ?*

Il est dommageable de trouver réponses à ces questions sous l'intranet de l'Entreprise - cf newsletter Communauté des managers du 24 septembre 2018 - alors que la présentation en CCE n'a lieu que ce jour... Rebsamen n'excusant pas tout, serait-ce votre nouvelle conception du dialogue social ?

A la lecture de ces deux documents, FO Energie et Mines a le sentiment que le salarié d'Enedis est « bien loti ». On le culpabiliserait même en comparant sa progression salariale à l'inflation, voire avec d'autres Entreprises dont on ignore la nature, son salaire à l'embauche avec le SMIC, des données n'ayant aucun rapport entre elles.

De toute évidence, la présentation des chiffres, mentionnés dans le bilan 2017, est orientée et conforme à votre dernière DUE. L'unique but étant d'asseoir la confiance des agents dans la politique de rémunération de leur Entreprise.

Pour autant, les résultats diffusés par le Cabinet 3E Consultants divergent des vôtres. Alors qui croire ? Que croire ? Pour FO Énergie et Mines un seul constat est bien réel : le pouvoir d'achat des salariés est en berne.

En conclusion, la Direction annonce des résultats au beau fixe, Enedis remonte même des dividendes croissants à la maison mère chaque année. Dans ce contexte plus que favorable, FO Énergie et Mines réitère sa demande d'une reconnaissance salariale pour tous les agents à la hauteur des résultats de l'Entreprise. Ce serait un retour juste et équitable envers leur engagement quotidien.



RÉPONSE DE LA PRÉSIDENTE OU DE L'INTERVENANT :

- ⇒ En réponse à notre Déclaration, et concernant le point sur la mise en ligne d'éléments de langage du bilan 2017 en dehors de toute présentation en amont dans les instances réglementaires, la Présidente explique que cette pratique est normale et qu'elle répond à une attente forte des managers.



Pour FO Énergie et Mines, cette pratique n'est pas entendable et ne respecte pas le déroulé des instances réglementaires et l'information préalable aux Représentants du Personnel.



PROCHAINE ÉCHÉANCE

15 novembre 2018 : CCE Enedis