

**CCE - SEANCE DU 15 novembre 2018****COMPTE - RENDU****DECLARATION LIMINAIRE****CFDT – Alliance CFE UNSA Energies - FO ENERGIE ET MINES****ORDRE DU JOUR**

1. Approbation des PV des séances du 20 septembre et du 18 octobre 2018
2. Consultation sur la situation économique et financière 2017 et prévisionnel 2018 (avis)
  - . Utilisation du CICE 2016 et 2017 (avis)
  - . Politique de Recherche et Développement Technologique (avis)
  - . Présentation du rapport économique du cabinet d'expertise 3<sup>F</sup> Consultants (info)
3. Politique mobilité des compétences et dénonciation de la DP 20-154 et 20-159 (info)
4. Ambition d'Enedis dans la mobilité électrique et création d'un programme associé (avis)
5. Programme de conformité à la législation sur la protection des données personnelles à Enedis (info)

**DELEGATION FO ENERGIE ET MINES**

Estelle DEVOS  
Frédérique RICARD  
Luc GERMAIN

*Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales CFDT, l'Alliance CFE UNSA Energies et FO Energie et Mines n'ont de cesse de dénoncer la politique industrielle, stratégique et salariale menée par Enedis. Ce qui a amené l'ensemble des organisations syndicales à déposer un préavis de grève.*

*Le 29 octobre dernier, les Employeurs UFE et UNEMIG ont décidé, de façon unilatérale, après une pseudo-négociation salariale de Branche, de gratifier les salariés de **0,3% d'augmentation du Salaire National de Base au 1<sup>er</sup> Janvier 2019**. Cette « augmentation » ne permettra pas de compenser les prévisions d'inflation et la hausse du coût de la vie, comme le demandaient les organisations syndicales.*

*Sourds aux revendications portées par les Représentants du Personnel, les Employeurs ont, une nouvelle fois, acté une baisse du pouvoir d'achat. Couplé à l'absence de mesures salariales dignes de ce nom, les Employeurs se rendent ainsi responsables de la précarité à laquelle seront malheureusement confrontés certains salariés.*

***Les organisations syndicales CFDT, l'Alliance CFE UNSA Energies et FO Energie et Mines exigent donc l'ouverture d'une véritable négociation sur les mesures salariales au profit de l'ensemble des salariés et en adéquation avec leur engagement au quotidien.***

*Nous restons convaincus que seul le retour à un dialogue social de qualité nous permettra de sortir de cette impasse. Il en va de l'avenir de l'Entreprise Enedis et de ses salariés, mais aussi de leur intégrité.*

## POINT 1 : APPROBATION DES PV DES SEANCES DU 20 SEPTEMBRE ET DU 18 OCTOBRE 2018

Le PV du CCE du 20 septembre est approuvé à l'unanimité des membres.

### **VOTE A L'UNANIMITE DE TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**POUR : FO – CGT – CFE CGC – CFDT**

L'approbation du PV du CCE du 18 octobre est reportée à une séance ultérieure.

## POINT 2 : CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE 2017 ET PREVISIONNEL 2018 (Avis)



### **DECLARATION FO ENERGIE ET MINES**

*Les membres du CCE sont consultés ce jour sur la situation économique et financière 2017 et prévisionnel 2018.*

*Les résultats annuels 2017 découlent directement des orientations stratégiques prises par l'Entreprise et du PMT sur lesquels notre organisation s'est déjà exprimée défavorablement.*

*Nos alertes étaient donc bien fondées puisque nous observons une dégradation significative de la situation économique et financière de l'Entreprise avec une baisse de 22,1% du résultat net courant, malgré un chiffre d'affaires en hausse de 1,4%.*

*Cependant, avec un résultat net courant de 791 millions d'euros, l'Entreprise devrait pouvoir répartir plus équitablement ce résultat entre les trois fondamentaux que ce sont le Personnel, les investissements et les actionnaires. Or, la remontée de dividendes au niveau de la maison mère qui était de 54% en 2016 passe à 83% en 2017 sans que l'on constate une redistribution sur les deux autres fondamentaux. Cela entraîne inévitablement une perte du pouvoir d'achat des salariés, l'augmentation de l'endettement de l'Entreprise et déséquilibre complètement le fonctionnement de celle-ci.*

*Depuis plusieurs mois, la Direction et les employeurs n'entendent pas nos revendications, pourtant la situation économique et financière, telle que présentée dans le document remis en séance, permettrait de reconnaître l'investissement quotidien des agents.*

*Preuve en est : l'observation des charges de Personnel montre que si celles-ci baissent de 255 millions hors Dirigeants et Personnels de Direction, cette baisse n'est plus que de 21 millions lorsqu'on les intègre, soit un différentiel de 234 millions. Sachant qu'une prime de 400 euros ne coûte que 17 millions d'euros. Tout espoir n'est donc pas perdu !*

Le rapport sur l'utilisation du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) conforte également nos dires et prouve bien que si cet argent était utilisé à bon escient, et comme il devrait l'être, en finançant l'amélioration de la compétitivité de l'Entreprise par le biais des volets formation et recrutement, au lieu de servir à financer les dividendes des actionnaires ou servir de variable d'ajustement du projet Linky, **la marge dégagée par le CICE permettrait d'attribuer une ligne budgétaire pour les mesures salariales.**

En ce qui concerne le Plan d'Orientation Stratégique de la Recherche et Développement 2018-2021, FO Energie et Mines constate que l'Entreprise assure son avenir en développant des nouveaux projets innovants, hors activités cœur de métier, pour lesquels elle est dans l'obligation de recourir à des compétences externes. **Or, le dossier, tel que présenté, ne nous paraît pas suffisamment approfondi tant sur le fond que sur la forme de la démarche et n'est pas en adéquation avec les besoins réels de l'Entreprise.**

**Sur l'ensemble du point présenté, FO Energie et Mines remet un avis négatif.**

### VOTE

**CONTRE : FO – CGT – CFE CGC – CFDT**

## **POINT 3 : POLITIQUE MOBILITE DES COMPETENCES ET DENONCIATION DE LA DP 20-154 ET DP 20-159 (INFO)**



### **DECLARATION FO ENERGIE ET MINES**

**NB : LES REponses APORTEES PAR LA DIRECTION EN SEANCE SONT INDIQUEES EN BLEU**

Pour faire suite à la présentation des différents documents relatifs à la politique mobilité des compétences, FO Energie et Mines a posé les questions et obtenu les réponses suivantes :

- La politique mobilité des compétences et sa note d'application ne font référence à aucunes autres notes existantes et pourtant toujours en vigueur, ni à aucun accord récemment signé, tel que handicap, formation professionnelle, éga pro ... qui contiennent également des dispositifs concernant la mobilité (reconversions, droit à l'immersion, manager développeur de compétences,...) : Quelle en est la raison ?

⇒ Selon la Direction, les accords signés ne sont pas remis en cause par le dispositif.

- Les CSP ont perdu deux de leurs principales prérogatives, à savoir la formulation d'un avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification et l'examen des conditions d'aptitude des postulants, toutes deux pourtant toujours au Statut.  
Comment imaginez-vous repositionner ces prérogatives dans le cadre la nouvelle politique mobilité des compétences ?  
Quels moyens donnez-vous aux Représentants du Personnel pour en contrôler l'application?

  - ⇒ Contrairement à FO Energie et Mines, la Direction considère que les CSP n'ont perdu aucune de leurs prérogatives et que le rôle dévolu aux partenaires sociaux est même renforcé.
  - ⇒ La Direction invite les Représentants du Personnel à faire remonter tous les dysfonctionnements constatés au niveau du déploiement de cette politique mobilité des compétences directement au niveau national.
  - ⇒ La Direction confirme que les bordereaux de CSP doivent bien stipuler si le candidat a été reçu ou non à un entretien sur le poste.
  
- FO Energie et Mines constate l'établissement de CERNE « au rabais », voir non proposés.  
Quel moyen de contrôle envisagez-vous pour l'application équitable du dispositif sur l'ensemble des Directions Régionales ?

  - ⇒ La Direction aura une attention particulière à l'alerte émise par FO Energie et Mines et rappelle que le CERNE doit être personnalisé et adapté au cas par cas.
  
- Votre politique mentionne un Conseiller Parcours Professionnel à temps plein par unité. Or, cette information n'est pas reprise, à l'identique, dans l'accord GPEC actuellement à la signature.  
Lequel des deux textes va s'appliquer ?

  - ⇒ La Direction confirme que la mission du CPP sera bien à temps plein et qu'il aura un rôle à la fois dans le cadre de la mobilité naturelle des salariés mais aussi dans le cadre de la mobilité accompagnée.
  
- Votre politique repose essentiellement sur l'implication managériale. Ce collectif en est la clé de voute.  
Quel accompagnement, quelle formation, quels moyens, quel temps leur seront attribués pour favoriser la réussite ?

  - ⇒ Le collectif managérial est indispensable à la réussite de ce projet. La Direction confirme qu'il faudra un peu de temps pour que les managers puissent s'acculturer à cette nouvelle manière de recruter et de gérer l'effectif de leurs équipes. Par contre, la Direction n'apporte aucune réponse sur l'accompagnement, la formation, les moyens et le temps qui leur seront attribués pour cela.
  
- Il semblerait que, sur certaines Directions Régionales, les effectifs de la filière RH ne soient pas en adéquation avec les attendus, d'où des retards conséquents dans l'établissement des CERNES, des bilans financiers et sur la décision des nominations.  
En êtes-vous informés ?

  - ⇒ La Direction confirme que, dans certaines régions, les équipes RH sont en tension et qu'elles doivent immanquablement se réorganiser. Toutefois elle n'a pas annoncé vouloir augmenter pour autant les effectifs.

Que se passe-t-il si un agent pressenti retire sa candidature après avoir pris connaissance de son bilan financier et à l'issue de la CSP?

⇒ Un candidat pourra retirer sa candidature à tout moment, même après l'établissement de son bilan financier.

- La note d'application « aides à la mobilité » DP 20-159 faisait référence à 2 types de mobilité : prioritaire et encouragée, avec versement de primes différentes. Cette distinction n'est pas claire dans le nouveau texte. Ce flou peut-il être précisé ?

⇒ La Direction confirme qu'il n'y aura pas de changements dans l'application des 2 types de MIPPE. La MIPPE « encouragée » sera désormais ouverte à des cas qui ne l'étaient pas jusqu'alors.

- Des incohérences sont constatées sur les taux au m<sup>2</sup> provenant de l'indice Clameur. Quelle garantie avons-nous que l'ANL attribuée aux agents leur permettra de se loger décemment ?

⇒ La Direction applique l'indice du marché locatif extérieur. Il peut être contesté et contestable. Comme celui-ci évolue, il sera étudié tous les ans et réévalué si les écarts constatés le justifient.

La note d'application de cette politique mobilité des compétences galvaude la PERS 212. Pour FO Energie et Mines, l'absence de contrôle social, laisse craindre une dérive de cette politique mobilité des compétences qui nuira à l'ensemble des acteurs : agents, Direction et OS. Il est à craindre, qu'à compétences égales, l'agent retenu sur une postulation soit le moins disant.

Les principes fondateurs de la politique mobilité des compétences d'Enedis risquent forts alors d'être bafoués.

⇒ Pour la Direction, l'aptitude pour tous n'a pas pour objet de bafouer les droits de la CSP mais d'éviter que des salariés hésitent à postuler par crainte que leur éventuelle inaptitude soit connue de tous.

De plus, vous portez également à notre connaissance votre intention de dénoncer les DP 20-154 et 20-159. Nous vous rappelons que ces deux DP sont toujours en vigueur et applicables au sein des IEG et seule une décision au niveau de la Branche pourrait les rendre caduques.

⇒ Ce type de texte peut être dénoncé par une entreprise sans que cela ait d'incidence sur les autres entreprises de la Branche.

Sur ce point spécifique, FO Energie et Mines se réserve le droit de contrôler ces dires.

En conclusion sur les échanges en séance, la Direction précise que la politique présentée aujourd'hui a pour dessein de faire en sorte que les salariés aient un parcours professionnel à la hauteur de leurs ambitions et de leur engagement. La DRHTS sera le garant de la bonne application de cette politique qui évoluera régulièrement en fonction des retours d'expérience et des alertes des organisations syndicales.

## POINT 4 : AMBITION D'ENEDIS DANS LA MOBILITE ELECTRIQUE ET CREATION D'UN PROGRAMME ASSOCIE (AVIS)



### DECLARATION FO ENERGIE ET MINES

Les membres du CCE sont consultés sur l'ambition d'Enedis dans la mobilité électrique et la création d'un programme associé.

Dans ce contexte favorable, tant à l'échelle mondiale que locale, Enedis entend, par ce projet, asseoir sa position de Gestionnaire du Réseau de Distribution de l'Electricité. De plus, la décision de la France d'arrêter les ventes de véhicules thermiques, d'ici à 2040, impacte la stratégie industrielle du Distributeur. Enedis devra impérativement accompagner la transition qui s'installe en faveur de l'éco-mobilité.

L'enjeu d'Enedis est donc bel et bien de dimensionner ses réseaux, son organisation et les équipes concernées, pour être prête le moment venu à relever ce défi.

La Direction présente, dans ce dossier, une ébauche de l'organisation cible. Certes, **FO Energie et Mines adhère à l'ambition finale de ce projet, mais il manque toutefois, dans ce document, de nombreux éléments**, qui nous semblent indispensables, tels que :

- Un état des lieux constitué par le bilan de tous les Plans de Mobilité Electrique des Directions Régionales, incluant les réflexions des collectivités territoriales ;
- Le plan de Financement envisagé pour le développement de l'intégralité de ce projet ;
- La répartition, en termes d'ETP, de tous les emplois qui seront créés tant au niveau national que régional.

**FO Energie et Mines ayant eu, lors des bilatérales, l'assurance que les différentes phases de ce dossier seront présentées ultérieurement en CCE, remet un avis positif sur la création d'un programme associé à l'ambition d'Enedis dans la mobilité électrique.**

#### VOTE

POUR : **FO** - CFE CGC - CFDT

CONTRE : CGT

## POINT 5 : PROGRAMME DE CONFORMITE A LA LEGISLATION SUR LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES A ENEDIS (INFO)



Conformément à la Législation en vigueur, la Direction nous a présenté les enjeux et principes du RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données, ainsi que les missions légales et les rôles du Délégué à la Protection des Données.

Cette présentation n'est, ni plus ni moins, que la stricte mise en conformité de la législation chez Enedis.

Le RGPD garantit la protection des données des salariés mais aussi des clients.

\*\*\*\*\*



### PROCHAINE ECHEANCE

20 décembre 2018 : CCE Enedis