



Comité d'Etablissement du 29 Septembre 2017

Vos Représentants CGT :

COLLEGE EXECUTION

Titulaires	Suppléants
GEOFFROY Tiphanie	LOERCHER Anthony
MERCIER Emilie	PIRES DE FREITAS Victor

COLLEGE MAITRISE

Titulaires	Suppléants
LAMY Eric	AUBEL Stanislas
ABRAHAM Boris	
RICHARD Jean-Pierre	DEMOUGE Cyrille

Représentant Syndical : Marc PAUTOT

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV en cours
2. Dépassements de la durée du temps de travail (mois de mai et de juin 2017) – pour avis
3. Compléments Rapport de Situation Comparée 2016 suite CE 28/08/2017 – pour avis
4. Point résultats du contrat Annuel de Performance 2017 Enedis AFC à fin août – pour info

1. Approbation des PV en cours

Le PV N° 10 est approuvé.

2. Dépassements de la durée du temps de travail (mois de mai et de juin 2017) – pour avis

La CGT réitère que les prérogatives du Comité d'Établissement ne sont pas d'étudier le dépassement des 12 heures mais le dépassement dans la plage des 10-12 heures comme le stipule l'accord astreinte, bien entendu ceux de plus de 12 heures tout en demeurant exceptionnels, doivent être portés à la connaissance du CE, mais force et constaté qu'ils sont récurrents et en augmentation.

La direction doit créer les conditions, pour que ceux-ci baissent dans le respect des accords, en commençant par combler les trous dans les tours d'astreinte et optimiser correctement les ressources en agents disponibles dûment habilités (TST HTA et TER) !

Dans le cadre des engagements pris lors du conflit de début 2017, à la seule demande de la CGT, la direction s'est engagée à maintenir les sites de proximité en 2017-2018, afin d'avoir un maillage territorial cohérent pour répondre à nos missions de service publique de proximité. La CGT a demandé, que la direction fournisse le détail des temps de trajet qui impacte de façon importante les temps de dépannage.

→ La CGT donne un avis négatif sur ce dossier

3. Compléments RSC 2016 suite CE 28/08/2017 – pour avis

La CGT note sur un certain nombre de points d'amélioration de la situation des femmes par rapport aux hommes. Toutefois, de gros progrès restent à faire :

- En maîtrise, les femmes sont cantonnées dans la plage G (GF 7 à 9), seule quelques unes sont en haute maîtrise.
- Dans le collège cadre, elles sont très peu (une !!) à être aux responsabilités dirigeantes.

Il nous est impossible de comparer les niveaux de rémunération entre les hommes et les femmes car celles-ci englobent les primes d'astreintes, heures supplémentaires.... Essentiellement ces rémunérations sont en direction des hommes. La CGT demande à avoir les éléments (salaire de base) afin de pouvoir effectuer ce comparatif au niveau des salaires.

Nous constatons que le nombre d'heures de maladie par salarié est passé de 47 à 72 heures en moyenne. Nous avons demandé que les CHSCT examinent de façon précise ces augmentations d'heures.

→ La CGT donne un avis négatif sur ce dossier

4. Point résultats du contrat Annuel de Performance 2017 Enedis AFC à fin août – pour info

La CGT exprime le besoin et la nécessité d'avoir la totalité des éléments afin de pouvoir analyser de façon efficace le contrat annuel de performance. La direction nous fournira les informations nécessaires à la bonne lecture de ces indicateurs. De plus le PMT (plan à moyen terme) sera présenté au prochain CE.



Campagne Elections Conseil de Surveillance ENEDIS

Entre le 5 octobre à partir de 8h00 et le 12 octobre à 14h00 prochains, vous êtes appelés à élire vos représentants au conseil de surveillance d'Enedis.

Au moment où le gouvernement veut privilégier les accords d'entreprise et où nos dirigeants rêvent de nous entraîner sur le chemin d'un recul social sans précédent, l'élection de vos représentants au conseil de surveillance d'Enedis sonne comme un test crucial.

Nous devons montrer notre attachement à nos droits et exiger un droit d'intervention accru dans le choix de gestion de notre entreprise pour imposer une juste répartition des richesses et remettre l'humain au centre des préoccupations, pérenniser notre modèle industriel et social ainsi que le service public national de la distribution d'électricité.

La CGT est aujourd'hui le seul pôle de résistance crédible pour maintenir les équilibres actuels, et même espérer de nouvelles victoires. Cette digue, c'est vous qui allez la conforter et faire en sorte qu'elle ne puisse céder sous les coups de boutoirs de politiques antisociales... Vos représentants CGT restent à votre disposition.

Votez et faites voter CGT !

Prochain CE le 20 Octobre 2017

Collaborateur : être ou ne pas l'être ?

Le mot « collaborateur » a remplacé celui de « travailleur » pour gommer toute référence aux intérêts divergents des classes sociales.

Issu du latin, le mot « collaborateur » (*collaborator*, de *collaborare*) nous plonge dans un monde où **on travaille ensemble à un même ouvrage**, où valeurs et intérêts semblent partagés dans une belle réciprocité. Exit le « travailleur-travailleuse » et autre « salarié-salariée ».

Après les cadres, ce sont la maîtrise puis les employé-e-s et, maintenant, les ouvrier-e-s qui accèdent au prestigieux statut de « **collaborateur-collaboratrice** » de leur employeur. Par la magie des mots, voilà travailleur et patron sur un pied d'égalité... ou presque.



Mais il arrive que le carrosse devienne citrouille : « *Le premier ministre est un collaborateur. Le patron, c'est moi.* »

Et le susdit collaborateur de se vexer. Ah tiens, être un collaborateur, même du chef de l'État, ne serait donc pas si flatteur ?

Au fait... nous n'avons jamais entendu un travailleur dire de son employeur : « mon collaborateur ». Pas plus qu'un employeur ne désigne des salarié-e-s en grève comme ses « collaborateurs ». Avez-vous connaissance d'employeurs en grève pour défendre l'intérêt de leurs « collaborateurs » ?



Une pensée, bien regrettable, nous vient : le discours du libéralisme ne viserait-il pas à leurrer les travailleur-se-s ? Substituer le mot « collaborateur » à celui de « travailleur, ne serait-ce pas gommer toute référence aux intérêts divergents entre classes sociales ?

Plongé dans l'abîme du doute, on voit surgir **LA** question : peut-on être à la fois collaborateur et subordonné ? Mais chassons ces pensées négatives, restons cool ! Pourquoi se prendre la tête ? Le patron est sympa, il nous invite à le tutoyer, et même à « tomber la cravate » le vendredi. Libérons-nous d'un passé archaïque. Laissons-nous éblouir par les promesses d'un langage nouveau. Entrons dans la modernité, sous l'aiguillon de la compétitivité ! Dehors, le travailleur salarié égoïstement accroché à des privilèges surannés ! Montrons notre dévouement au service de la noble cause commune : la satisfaction du client, le bonheur de l'actionnaire.

Partageons la fierté de l'employeur. Si on allait jusqu'au bout de cette « collaboration » sur un pied d'égalité ? Si on partageait tout ? Si on partageait le pouvoir, si on partageait les richesses ? On verrait bien si le patronat ne reviendrait pas aux « archaïsmes » de classe...