

HARMONISATION DES LIBELLÉS D'EMPLOIS

Harmonisation des libellés d'emplois : Les salariés des Directions Territoriales déjà oubliés ?

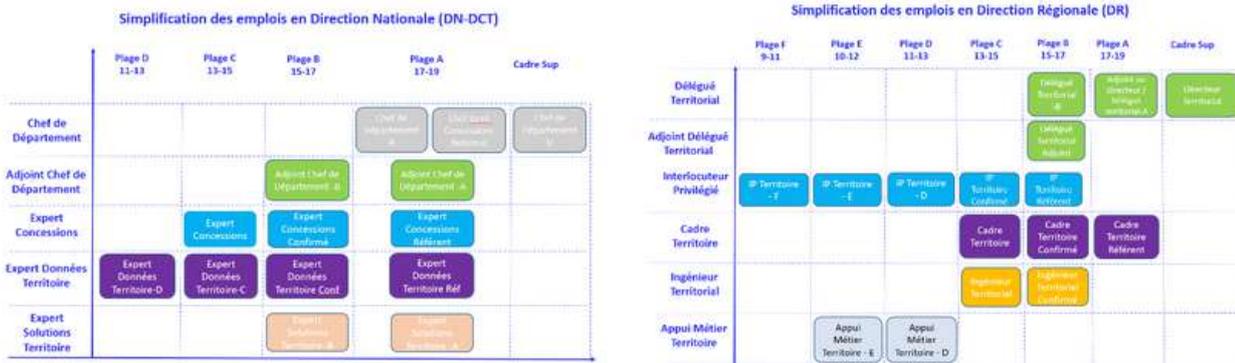
« Agir dans les territoires, engager les ressources et les investissements d'ENEDIS au plus près des collectivités au service de la cohésion et de la résilience des territoires. » Autant de phrases qui ont un sens dans le cadre des missions de Service Public.

ENEDIS, grâce au travail des équipes territoriales nationales et dans les départements a pu renouveler, au cours de ces six dernières années une très grande majorité des contrats de concessions, pour une durée moyenne de vingt-cinq à trente ans.

Aujourd'hui, la « vie » des contrats prend un rythme de croisière avec le renouvellement de 81 Plans Pluriannuels d'Investissements en 2024. La forte dynamique d'accompagnement des collectivités dans la transition et la planification énergétique se poursuit au travers de solutions et services comme le portail Collectivités, l'Espace Mesures et Services, la cartographie des capacités disponibles du réseau ou de nouvelles solutions comme Prioréno Logement Social.

Le constat est simple après la mobilisation et la réussite des équipes, tous les agents des équipes territoriales attendent de la reconnaissance !!!

Le chantier en cours sur la simplification des emplois est aujourd'hui l'occasion de reclasser tous les agents pour leur travail.



La présentation d'ENEDIS concernant la position des postes « cibles » souligne que pour une activité équivalente, il sera possible d'avoir un classement du GF 9 au GF 17, le poste Interlocuteur Privilegié (IP) Territoire l'illustre clairement.

Avant de changer, place au bilan, les fonctions territoriales en première ligne

Défaillance des projets d'Enedis, les IP en première ligne au côté des élus :

A chaque dysfonctionnement de l'entreprise par exemple dans le cadre du projet MOSAR, les équipes territoriales sont sollicitées par les collectivités. Les délais de raccordements qui s'allongent, les branchements provisoires, les mise en sécurité des installations, les événements climatiques sont les moments d'autant de relations avec les élus de toutes les communes.

Droit à la déconnexion :

A l'heure ou l'accord revient sur la table, qu'en est-il dans les Directions territoriales, sur la brèche de jours comme de nuit ? Les weekends ou pendant les vacances, les mairies contactent leurs Interlocuteurs Privilégiés, premières interfaces entre ENEDIS et les collectivités locales, pour trouver des réponses à leurs questions.

Les salons des maires, les congrès, les partenariats, les réunions de COMCOM, d'agglomération, toutes se déroulent en dehors des heures de travail, parfois le weekend. A l'occasion de la renégociation de cet accord, il en grand temps de tordre le cou aux idées reçues qui animent certains représentant de la direction qui considèrent que le travail fait « en dehors des horaires collectifs de référence » le serait « à la demande des agents » dans le cadre d'un « aménagement individualisé de leurs contraintes personnelles » !

La disponibilité, les heures supplémentaires :

Et pourtant, les heures supplémentaires ne sont payées que parfois et partiellement, car souvent non collectées à la demande du management. Le temps de travail dépasse régulièrement les 12 heures/jours compte tenu du fait que beaucoup de maires étant salariés, les réunions se déroulent souvent après 17h.

Les assistants(es) :

Ces « forces silencieuses » des équipes territoriales sont pourtant toujours oubliées pour le travail essentiel qu'elles réalisent (suivi administratif, paiement des redevances, ...) A l'occasion des travaux en cours, elles doivent être reconnues et leurs parcours professionnels doivent être « balisés ».

Le rôle d'IP ne doit pas être une voie de garage :

La CGT affirme que le poste d'IP doit s'inscrire dans un projet professionnel. La Direction sait proposer aux futurs (es) Directeurs (trices) Régionaux (ales) de valider une expérience réussie comme Directeur (trice) Territorial (e), nous affirmons que ce type d'initiative doit bénéficier à l'ensemble des agents de la « filière territoriale » dans le cadre de la construction de leurs projets professionnels.

En conclusion :

Pour la CGT, il est de la responsabilité de l'employeur de faire respecter les horaires de travail, la collecte réelle du temps de travail ainsi que la reconnaissance de la disponibilité.

L'ensemble des compétences mises en œuvre par les équipes territoriales relèvent des compétences cadres (disponibilité, autonomie, prise d'initiative...). Il faut ainsi mettre en cohérence les classements avec les exigences des missions confiées.

Au-delà de la revendication ci-dessus, à l'occasion du chantier en cours, la CGT revendique déjà 2 NR pour tous les salariés des Directions territoriales pour la reconnaissance de la signature des contrats de concession qui sécurisent pour environ 30 ans et par le biais du TURPE, 95% du chiffre d'affaires d'Enedis. L'affichage du projet nous laisse clairement dubitatif sur les impacts réels de la réduction drastique des libellés d'emplois sous couvert d'harmonisation : suppression déguisée de postes avec augmentation non régulée de la charge de travail ?

Focus :

Le dernier baromètre de perception des élus réalisé en 2024 par IPSOS pour Enedis indique que 93% des élus ont une bonne ou une très bonne image d'Enedis. Elle est aussi considérée comme un acteur important de l'aménagement du territoire, engagée en faveur de la transition énergétique pour 88% des élus (+10 points par rapport à 2022) et qui agit pour l'intérêt général. Pour 39% des élus (+4 points par rapport à 2022), Enedis est l'entreprise qui offre le meilleur service public devant EDF (17 %) et La Poste (14 %).