

Titulaire au CCE : Dominique Rodriguez

Suppléant : Jean-Paul Breischtroff

RS au CCE : Thierry Ferrier

Ordre du jour :

1. **Politique industrielle de la Division Production et Ingénierie Hydraulique (pour information).**
2. **Projet de démarche d'optimisation coordonnée des règlements intérieurs d'établissement à EDF SA (pour avis).**
3. **Projet d'accord cadre sur les principes relatifs à l'engagement et au déroulement des expérimentations à EDF SA (pour avis).**
4. **Conventions relatives à la relation financière entre le CCE d'EDF SA et les CE d'EDF SA : Mandat au Secrétaire du CCE EDF SA pour adoption de conventions**
5. **Questions diverses.**

1. Politique industrielle de la Division Production et Ingénierie Hydraulique (pour information).

Rapporteurs : Messieurs Jean-François Astolfi, Gérard Cullieyrier, Jean-Michel Tinland et Thierry Trémouille.

Déclaration FO Énergie et Mines

Dans un courrier au Ministre de l'Énergie daté du 8 février 2012, la Confédération FO, sous couvert de la Fédération Nationale de l'Énergie et des Mines s'est exprimée sur le dossier de la sous-traitance dans les entreprises des IEG.

FO rappelle que la sécurité dans l'Industrie hydraulique, comme dans le nucléaire, passe notamment par un accord améliorant les droits, les garanties et les conditions de travail, en particulier dans les différents secteurs de la sous-traitance où elles sont trop souvent indignes pour les nombreux travailleurs concernés.

Il convient de souligner que la sous-traitance est au cœur des débats dans le cadre de la réindustrialisation et des états généraux de l'industrie.

La position de FO Énergie et Mines dans le domaine du nucléaire est de ré-internaliser les activités récurrentes. Cette position n'est bien sûr pas limitée à ce seul secteur d'activités.

La sous-traitance dans le domaine de l'hydraulique est en débat ce jour en CCE.

La DPIH connaît depuis déjà quelques mois une ouverture à la sous-traitance « tous azimuts » principalement dans les domaines de l'ingénierie et de la maintenance. Nous avons déjà attiré votre attention sur les possibles retombées néfastes de ce processus.

Le document présenté aujourd'hui pour information dans cette instance reprend l'ensemble des enjeux de la DPIH au service du Projet de Division qui donne le cap pour l'avenir. Malheureusement, son contenu n'est pas fait pour nous rassurer.

Ce document, fort bien structuré, permet de légitimer la sous-traitance et l'externalisation. Nous ne pouvons que nous opposer à ce mode de fonctionnement et à ses conséquences.

Le choix de la sous-traitance à la DPIH pour « maintenir un tissu industriel répondant à notre besoin dans la durée » et pour « valoriser notre rôle d'acteur économique » ne doit pas être retenu.

FO Énergie et Mines estime que l'emploi interne doit permettre de maintenir les compétences nécessaires et l'emploi statutaire est aussi un acteur

économique non négligeable pour les collectivités où sont implantées nos Unités.

Aujourd'hui la DPIH a besoin de la sous-traitance pour remplir ses objectifs. Demain, sous couvert de maintien d'un tissu industriel ou de tout autre rôle d'acteur économique, la DPIH devra remplir ses engagements et ainsi continuer à donner à ces entreprises des perspectives de volume de travail au détriment de l'emploi interne statutaire.

Cela n'est pas acceptable et nous nous devons de le combattre.

En parcourant votre texte, nous avons trouvé assez intéressantes les différentes définitions de l'internalisation, de la sous-traitance et de l'externalisation. Nous pensons même que ces dernières peuvent être généralisées.

Toutefois, nous n'avons trouvé aucune évocation du pilotage de l'externalisation qui représente déjà une part importante de l'activité de certaines entités. Pourquoi ? Est-ce que ces définitions ne sont que de l'affichage ?

Tout cela nous amène à penser que la DPIH doit nous fournir des éléments chiffrés en termes de sous-traitance et d'externalisation. Des bornes doivent être posées et ainsi imposer aux différentes unités de l'hydraulique des limites selon vos différents critères énoncés « confirmer notre rôle d'acteur économique et social, local et régional. Disposer de panels de prestataires pour développer et maintenir la concurrence. Élargir le champ de responsabilités des prestataires et développer des pratiques contractuelles motivantes. »

Votre texte ne nous propose à ce jour que l'application de principes qui, à terme, auront pour effet le passage de la sous-traitance à l'externalisation. Cela va à l'encontre de ce que nous souhaitons pour l'avenir de l'hydraulique.

Maintenance lourde et courante

Dans le domaine de la maintenance lourde, on peut se demander pourquoi les réalisations de re-conception ne pourraient pas être effectuées par les GMH. Est-ce dû à un problème de compétences ? Nous pensons que ces re-conceptions touchent à de hautes technologies et donc sont susceptibles d'amener une plus value certaine aux GMH et donc aux agents.

Dans le domaine de la maintenance courante, on constate que les activités non sous-traitées se concentrent plutôt sur des activités à faible plus-value, car il n'y a pas d'évolution du référentiel technique.

Par ailleurs, on peut se demander si la subsidiarité interdivisions a été abordée, notamment sur des aspects électriques et contrôle commande largement présents dans nos activités DPI et dans d'autres domaines tels que la robinetterie récemment ré-internalisée à la DPN.

MSH et la sous-traitance

Aujourd'hui, notre ingénierie souffre dans son organisation. Notre organisation syndicale vous a une fois de plus alerté sur le projet de réorganisation du département FM. Une des finalités de ce projet est de séparer « étude et réalisation ». Nous l'affirmons !

Pour FO Énergie et Mines, l'intérêt du métier devient moindre sans compter que la réalisation est une phase d'apprentissage incontournable pour quelqu'un qui mène des études.

Ce principe, lié à Renouveau (FO Énergie et Mines ne remet pas en cause les biens fondés de ce projet, mais dénonce les chiffres farfelus annoncés (déploiement de 70 groupes rénovés par an !), pour augmenter soi disant notre capacité à rénover des groupes, doit être revu ; cela cache aussi le souci du nombre d'agents opérationnels capables de mener des rénovations ; dit autrement n'y aurait-il pas au CIH et à FM trop de barreaux et pas assez de rameurs ?

Face à tout cela, FO Énergie et Mines demande une fois de plus un étalement du déploiement de MSH avec un rythme de rénovation réaliste et l'arrêt de la réorganisation du CIH par morceau.

Nous devons tout mettre sur la table dans le seul but de maintenir et de développer les compétences présentes et à venir.

N'oublions pas qu'après 20 ans de disette où certaines études étaient réalisées pour expliquer qu'il ne fallait « rien faire » et qu'il était urgent d'attendre, aujourd'hui le message de « tout faire vite » n'est non seulement pas crédible, mais dangereux pour nos installations et notre savoir-faire.

Nous souhaitons répondre à la question dans le texte « Pourquoi réaliser MSH en une décennie ? » Elle sera bien évidemment différente de la vôtre.

Nous estimons, comme indiqué plus haut, que réaliser la Modernisation et la Standardisation de l'Hydraulique en 10 ans est une décision technocratique et un choix qui n'est pas réaliste.

Votre seule motivation, nous le pensons, est de respecter l'engagement financier vis-à-vis de l'entreprise. Vous oubliez un peu trop vite que derrière tout cela il y a des hommes et des femmes et que les amener à faire des choix trop rapides peut faire exploser le système et être contre-productif.

FO Énergie et Mines dénonce une nouvelle fois l'externalisation galopante non maîtrisée qui nous fait courir bien des risques sur la qualité de nos prestations et sur le maintien de nos compétences.

Les PAH

FO Énergie et Mines réaffirme sa volonté de conserver la petite hydraulique au sein de la DPIH et plus précisément au sein des différentes Unités de Production. Elle doit être partie intégrante des unités. Il est urgent que le cadrage national dans ce domaine soit plus précis et que les différentes unités concernées connaissent leur marge de manœuvre.

Nous demandons également que la maintenance soit réalisée en priorité par les GMH ou SRH. Cela ne doit pas être inscrit seulement dans un document du Comité Central d'Entreprise mais mis en pratique dans les différentes EIM. La volonté de faire passer la grande hydraulique avant la petite est souvent très palpable et a pour effet de mettre en difficulté les agents sur le terrain en termes de choix.

FO Énergie et Mines reste opposée à l'exploitation de nos centrales par des tiers. Cela ne va pas dans le sens du maintien et du renouvellement des compétences.

La sécurité des prestataires

Les résultats de ces dernières années sont en très nette augmentation et cela ne peut être acceptable au vu des engagements de notre entreprise dans ce domaine. L'augmentation de la sous-traitance ne va pas forcément améliorer les résultats.

Nous demandons que le maximum de moyens soit mis en œuvre afin que la sécurité des prestataires soit au niveau des ambitions de la DPIH pour le projet « Vision 2015 ». Pour cela, dans un premier temps, nous serons très attentifs aux travaux des groupes de travail mis en place et nous demandons que les résultats de leurs réflexions soient communiqués aux organisations syndicales.

GPEC

Vous nous présentez une GPEC Division au chapitre 7 du document. Cette GPEC n'a rien de prévisionnelle sauf, peut être, pour les pages liées à la sous-traitance et à l'externalisation. Mais tout cela reste timide et très prudent. Nous avons là un état des lieux et une vision d'ensemble des ressources de notre Division. Trop peu pour nous pour en faire une exploitation objective.

En conclusion, FO Énergie et Mines ne souhaite pas pour la DPIH un développement « tous azimuts » de la sous-traitance et une augmentation de l'externalisation.

Nous demandons même la ré-internalisation de certaines opérations pour le maintien des compétences et le développement de notre savoir-faire. Cette décision sera déterminante dans la volonté de la Direction de maintenir une DPIH compétitive, humaine et dans laquelle on ne sera pas confronté à un plan social à moyen terme.

2. Projet de démarche d'optimisation coordonnée des règlements intérieurs d'établissement à EDF SA (pour avis).

Rapporteurs : Madame Catherine Quevrain et Monsieur Didier Faucon

Déclaration FO Énergie et Mines

Dans un souci de coordination et d'optimisation des règlements intérieurs d'établissement, l'entreprise entreprend d'établir une trame commune à tous ses établissements. Celle-ci peut concerner les établissements déjà dotés d'un règlement intérieur comme ceux qui ne le sont pas.

Un règlement intérieur est un acte réglementaire unilatéral de l'employeur dont l'objet est défini par l'article

L 1321-1 CT et doit fixer :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et sécurité, et notamment les instructions prévues à l'article L4122-1 CT,
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès qu'elles apparaissent comprises,
- Les règles permanentes et générales de discipline, la nature et l'échelle des sanctions avec les garanties de la procédure disciplinaire.

De plus, le RI doit répondre aux règles de l'article L1321-3 CT à savoir ne pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements, stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou établissement, apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, discriminant les salariés.

Et on peut ajouter à cela que la Cour de Cassation indique que les salariés ne sont pas tenus d'observer une clause illicite d'un RI même s'ils en ont eu connaissance lors de leur engagement. En clair, une clause illicite est considérée comme non écrite.

Ainsi le décor, quant à l'élaboration et l'usage qu'il peut être fait d'un règlement intérieur, est planté.

Examinons la trame de RI proposée :

Globalement, si les dispositions de l'article L1321-1 du Code du Travail sont respectées, la structure générale du texte « en commençant par les aspects disciplinaires », lui confère un caractère essentiellement répressif très désagréable. Certes, le plan choisi : éléments communs et éléments spécifiques vous ont conduit à cette présentation ; mais établir des règles de coexistence est à différencier d'une volonté de sanctionner à tout prix.

De plus, tous les textes applicables dont il est fait référence doivent être facilement accessibles par le salarié.

En matière de santé et sécurité, il n'est pas indiqué l'existence ou la possibilité de mise en œuvre d'un plan pandémie.

Points essentiels relevés sur les dispositions particulières :

- **L'accès à l'entreprise** : pour FO Energie et Mines les dispositions applicables au personnel ne peuvent apporter de restrictions à l'exercice du droit de grève ; cela doit figurer explicitement dans le texte. L'interdiction d'accès de personnes étrangères sans accord ne doit pas être un obstacle à un fonctionnement professionnel normal.
- **Véhicules** : les déplacements de véhicule dans l'enceinte de l'établissement au lieu de locaux.
- **Maladie et accident** : obligation de signaler tout accident dans le cadre du travail et du trajet ; cela doit être aussi une obligation pour la hiérarchie.
- **Confidentialité** : le paragraphe est trop général, en quel sens prendre « divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise » ?
- **Comportement** : correction de comportement exigée entre collègues, vis-à-vis de la hiérarchie et des subordonnés (cela vaut dans les deux sens : le champ du harcèlement moral a été considérablement ouvert par la jurisprudence) ;
- **Dispositions générales** : rappelons que l'employeur relève d'une obligation de résultat en matière de santé, hygiène et sécurité, notamment en matière de RPS.
- **Alcool** : les conditions de mise en place des contrôles d'alcoolémie sont bien connues. Ils doivent être ciblés sur les salariés affectés à certains emplois et doivent intervenir dans un but préventif. De plus, quid des résultats et de la procédure disciplinaire ?

Pour FO Énergie et Mines, le projet de démarche d'optimisation coordonnée des règlements intérieurs d'établissement d'EDF SA est essentiellement un acte unilatéral de l'employeur qui en porte la responsabilité y compris en l'espèce pour son déploiement dans les établissements.

Aussi, FO Énergie et Mines portera un avis d'abstention sur ce dossier.

Une résolution unanime des OS de non-avis sur le projet de démarche d'optimisation coordonnée des règlements intérieurs d'établissement à EDF SA est votée à l'unanimité. Et, une commission temporaire en charge d'analyser le bien-fondé de la démarche est instaurée.

La direction prend note que le CCE ne souhaite pas se substituer aux CE et

aux CHSCT, tout en indiquant que ce projet n'empiète pas sur les prérogatives de ces instances. Elle indique aussi que la Direction Générale du Travail a validé ce projet avec quelques demandes de modifications.

Le président prend acte de la création de la commission pour échanger en toute clarté avec celle-ci.

3. **Projet d'accord cadre sur les principes relatifs à l'engagement et au déroulement des expérimentations à EDF SA (pour avis).**

Rapporteur : Madame Sylvie Riboud

Déclaration FO Énergie et Mines

Monsieur le Président,

L'accord présenté ce jour, est ni plus ni moins, que la reconduction de l'accord du même nom du 14 mars 2008 que nous n'avons pas signé.

À l'époque nos remarques portaient sur :

- L'utilité de tels accords, sachant que le cadre légal est d'une complexité incroyable en la matière ;*
- Que l'aspect volontariat n'est pas très clairement exprimé dans l'accord ;*
- Que le périmètre des expérimentations dans leurs thèmes et leurs natures n'est pas encadré clairement, mais simplement cité avec l'expression « notamment, le temps de travail, conditions de travail... » ;*
- Permetts à la direction de prendre des décisions unilatérales à l'issue de la période d'expérimentation ;*
- Cantonne le comité de suivi à sa plus simple expression en termes de pouvoir.*

Depuis des expérimentations se sont déroulées et nous n'avons eu aucun retour qualitatif, alors que FO Énergie et Mines l'a demandé lors de l'unique séance de négociation du 20 décembre 2011.

Par ailleurs le contexte actuel de remise en cause systématique, ou de volonté affichée par les pouvoirs publics de remise en cause systématique des 35 heures, des accords en cours, les déclarations incessantes sur le coût du travail , la productivité y compris à l'aide de contre-vérités, ne nous permettent pas de nous engager sereinement dans un accord de ce type.

Enfin, un accord antérieur reconduit sans nouveauté, sans bilan quantitatif et qualitatif de surcroît dans un contexte social général dégradé, nous oblige à être particulièrement vigilant et responsable à l'égard des personnels d'EDF SA.

En conclusion, et à nouveau FO Énergie et Mines ne s'engagera pas dans ce nouvel accord d'expérimentation et exprime un avis négatif sur ce projet d'accord.

Avis négatif de l'organisme :

Pour 7 CFDT et CFE/CGC

Contre 13.CGT et FO

Conclusion du Président : Il considère que cet accord diminue la distance entre le salarié et la direction, et note la demande du bilan de l'ancien accord.

4. **Conventions relatives à la relation financière entre le CCE d'EDF SA et les CE d'EDF SA : Mandat au Secrétaire du CCE EDF SA pour adoption de conventions ;**

Pour les :

CE SEPTEN
CE DTG
CE CNPE Gravelines
CE CNPE Fessenheim
CE CNEM

Avis unanime favorable

5. **Questions diverses.**

Pour information : la DSI et la DSP seront sous la gouvernance du secrétaire Général Monsieur Alain TCHERNOGOG (membre du COMEX groupe EDF).