

Titulaire au CCE : Dominique Rodriguez

Suppléant : Jean-Paul Breischtroff

RS au CCE : Thierry Ferrier

Ordre du jour :

- 1. Approbation du procès-verbal des séances du 08 septembre et 06 octobre 2011 (pour avis).**
- 2. Politique de recherche et développement 2012 (pour avis).**
- 3. Projet Renouveau de l'hydraulique (pour avis).**
- 4. Projet DIN/DPN pour le parc en exploitation (pour information)**
- 5. 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 ;**
- 6. Questions diverses.**

Monsieur le Président,

Le Groupe EDF, qui vient d'acquérir l'entreprise «Photowatt» via sa filiale EDF Énergies Nouvelles, nous conduit à FO Énergie et Mines, à exprimer quelques commentaires :

Tout d'abord, nous tenons à avoir des garanties qui permettent d'assurer aux salariés concernés que cette acquisition s'inscrive bien dans la durée et que ce n'est pas simplement un effet médiatique propre à un contexte d'élections présidentielles.

Pour ce qui nous concerne, nous n'avons pas attendu qu'une élection présidentielle soit un révélateur soudain d'une nécessité de préserver l'emploi pour revendiquer qu'un groupe comme EDF puisse développer une filière ou faire l'acquisition d'entreprises, en l'occurrence dans le domaine de composants photovoltaïques.

Notre position n'est pas conjoncturelle et cette acquisition nous convient pour plusieurs raisons :

- La première, c'est que le rachat de cette entreprise en difficulté tend à démontrer que le manque de visibilité sur le marché de l'électricité, sur les prix de vente notamment, conséquence de son ouverture à la concurrence «libre et non faussée» empêche toute possibilité de développement et d'investissement sur le long terme pour les petites entreprises.*
- La deuxième, c'est que subventionner la production d'électricité à partir des EnR, pour satisfaire au passage quelques niches fiscales, ne répond pas au développement d'une filière industrielle, dans la durée, fortement capitalistique comme celui de l'énergie.*
- La troisième, c'est de rappeler notre position, celle que nous avons développée suite au Grenelle de l'environnement, estimant que le développement d'une filière industrielle comme celui des EnR ne pouvait se faire qu'en étant associé à de grands groupes comme EDF ou GDF SUEZ.*

Cette position, nous l'avons justifiée par le fait que seuls, des grands groupes sont en capacité de mobiliser des capitaux importants dans les industries naissantes comme les EnR, capitaux nécessaires notamment à la R&D.

Bien évidemment, cette position était estimée par certains comme ringarde ou comme un frein à la liberté d'entreprendre ou de satisfaire le marché. Pour autant, le présent nous donne raison !

Enfin, nous sommes satisfaits, car EDF ne se limite plus à une entreprise destinée à produire, transporter,

distribuer et commercialiser de l'électricité en ajoutant à ses compétences, des métiers dans le domaine de la production de composants.

Dans le débat sur la ré-industrialisation de la France qui nous anime, un groupe comme EDF est en phase de démontrer que le « cœur de métier », cher aux actionnaires pour limiter les risques et toucher des dividendes, a atteint ses limites et que la multispécialité est source de réduction de risques économiques et sociales, d'innovation et de croissance et donc, de création d'emplois.

Nous sommes convaincus qu'en rachetant cette entreprise, EDF rajoute une « corde à son arc », permettant ainsi d'étoffer ses offres, notamment sur les marchés à l'international.

Évidemment, nous ne pouvons pas terminer cette déclaration sans souhaiter la bienvenue aux salariés de « PhotoWatt » dans le Groupe EDF.

1. Approbation du procès-verbal des séances du 08 septembre et 06 octobre 2011 (pour avis).

Les procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité.

2. Politique de recherche et développement 2012 (pour avis).

Rapporteur : Monsieur Bernard Salha et Madame Agnès Belorgey

Déclaration FO Énergie et Mines

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur,

Nous notons une avancée sur la méthodologie, la présentation en ce début mars 2012 est plus cohérente que par le passé où vous nous aviez présenté la politique de recherche et développement technologique de l'année 2011 au mois de septembre de cette même année.

Peu de temps s'est donc écoulé entre la présentation des deux dossiers, très exactement 6 mois. Ce qui manque toujours et encore c'est le bilan de l'exercice passé. C'est capital pour nous, puisque cela permet de constater, de mesurer les écarts éventuels entre les prévisions et le réalisé. Ce qui permet ainsi de consolider ou non les orientations nouvelles qui seraient décidées en s'appuyant sur des éléments factuels. Il en est de même pour des actions qui s'exercent dans le temps, bien au-delà de la période annuelle.

Pour étayer nos propos qu'en est-il des travaux de recherche ENERGIE, PERICLES, CONCEPT GRID FACILITY, MENOFIS etc, les travaux sont-ils achevés, abandonnés, non commencés ? Vont-ils se poursuivre dans le programme 2012 ? Voici les interrogations pour lesquelles nous n'avons pas de visibilité, de suivi.

Renforcer notre culture collective de la maîtrise de la propriété intellectuelle : une formation destinée à sensibiliser les chercheurs et les managers de la R&D sera mise en place. Questions : Cela est-il fait ? Combien d'agents ont été formés ? Combien de managers ? Qui dispense cette formation et sur quel lieu ? Voilà ce que nous pourrions avoir comme éléments concrets.

Nous vous rappelons que nous avons donné un avis favorable lors de la séance du 8 septembre 2011, et nous sommes amenés ce jour à prendre position pour une nouvelle période.

Premier constat les priorités stratégiques de la R&D, finalités de recherche sont identiques. Nous les avons déjà validées pour l'année 2011.

Nous notons également que le dépôt de brevets a doublé par rapport à 2010 et que vous ciblez un objectif 2012 avec 46 brevets. Pour FO Énergie et Mines, nous ne sommes pas en mesure d'être objectifs sur des volumes, sans avoir une analyse plus qualitative. Un brevet cela peut-être une réalisation simple comme une réalisation extrêmement complexe qui a nécessité des mois et des mois de recherche, voire des années. Nous ajoutons que la recherche ne doit pas se borner à des objectifs de réussite, bien que cela fasse toujours plaisir quand la réussite est au bout. Il faut laisser, et nous insistons sur le sujet, toute sa place à des recherches non conventionnelles « qui comporte un brin de folie, d'aventure ». Les grandes avancées des sciences ne sont-elles pas issues des chercheurs au début considérés comme un peu « déraisonnables » ! Il faut laisser une part d'incertitude et d'exploration.

Il nous semble particulièrement maladroite d'inclure dans le dossier Politique de Recherche et de Développement 2012 de la R&D un chapitre sur le

projet immobilier, qui pourrait passer inaperçu sans notre vigilance. Un véritable échange spécifique doit traiter du sujet, et nous vous faisons observer que le volet immobilier n'a pas de lien structurel avec le domaine de la recherche.

FO Énergie et Mines vous avait déjà exprimé en 2011 ses inquiétudes quant au transfert des agents du site de Clamart sur le site de Saclay, et nous sommes en attente de la négociation sociale en cours

La part de développement à l'international est consolidée par des partenariats et des développements, ceci nous donne satisfaction. Les échanges internationaux dans le domaine de la recherche sont indispensables, c'est par cette stratégie que nous pouvons faire reconnaître notre leadership.

Enfin nous notons dans le chapitre 1.5.1 que les moyens en ressources humaines sont en sensible progression et que les moyens financiers y sont associés.

Nous ferons une exception pour l'avis demandé sur la Politique de Recherche et de Développement 2012. Nous nous abstenons. Le temps de la réflexion est nécessaire, comme nous l'avons développé ci-dessus les priorités sont déjà validées par l'avis que nous avons rendu en septembre dernier. Le peu de temps écoulé entre les deux présentations ne permet pas d'en retirer des conclusions suffisamment éclairées. De plus nous ne pourrions pas valider indirectement le projet immobilier, sans avoir la connaissance complète des conditions sociales.

3. Projet Renouveau de l'hydraulique (pour avis).

Rapporteurs : Messieurs Jean-François Astolfi, Jean-Pierre Katz, Gérard Cullieyrier, Jean-Michel Tinland, Xavier Hervé et Marc Rodier.

Experts FO : Pour la partie Produire M. Frédéric Pinatel et pour la partie Maintenir M. Laurent Gay.

Déclaration FO Énergie et Mines

Nous y sommes ! Le CCE d'EDF SA doit donner un avis sur LE grand projet pour l'avenir de l'hydraulique à EDF.

Pour certains, c'est un grand jour, car c'est l'aboutissement de quelques années de réflexions sur un projet qui va mobiliser l'ensemble des 5 000 hydrauliciens sur le territoire national. Quelque part une renaissance !

Pour d'autres, c'est un grand jour aussi, mais pas le même, car ce projet va amener beaucoup de changement dans les mentalités des agents et dans les méthodes de travail. Pas sûr que cela plaise à tout le monde !

Que de chemin parcouru depuis les années 2000-2005 avec une première ébauche de ce que voulait faire la Direction de la production lors de la CNBE du 8 décembre 2003.

FO s'inquiétait à cette époque de l'évolution de la maintenance à l'hydraulique, on pensait même qu'avec la perspective de la création des GMH allaient disparaître des ateliers. Ce fut le cas et nous estimons que, dans certaines Unités, aujourd'hui, on paye cette volonté de réformes « tous azimuts ».

La réorganisation d'Enerthy va voir le jour à votre arrivée, M. Astolfi, avec la création de la DPIH, entre autres, et la mise en route du projet hydraulique décliné, à l'époque, en plusieurs chantiers, dont : Le développement et le maintien du patrimoine, la politique industrielle dans le domaine de la maintenance mécanique spécialisée, le volet social, la prise en compte de l'évolution de la législation sur l'eau et la diversification. Tout cela à partir de juillet 2005. Le but des Directions, on se le rappelle, était la diminution des coûts à tout prix !

Début 2006, les nouvelles organisations vont se mettre en place et les agents vont subir réorganisations sur réorganisations qui, dans les Unités, après une année de fonctionnement, montrent des résultats bien en deçà de ceux prévus et annoncés par les Directions. SMI et Management par les processus ne satisfont que ceux qui ont contribué à l'élaboration de ces outils. Les agents, eux, sont très perturbés par ces nouvelles méthodes de fonctionnement et doutent largement de leur utilité.

Les audits d'Unité ne rassurent que ceux qui les ont commandités. Leurs résultats spectaculaires et largement repris dans de grands discours d'autosatisfaction sont incohérents au regard de la réalité du terrain, du quotidien des agents dont la confiance s'amenuise au fil de ces effets d'annonce.

Les agents en ont perdu leurs repères et ils souffrent.

Les valeurs dont bénéficie aujourd'hui le parc hydraulique sont l'œuvre de tout le personnel qui s'est attelé pendant des décennies à valoriser cet outil de travail auquel ils sont bien souvent viscéralement attachés. C'est une des raisons qui fait qu'à ce jour, les agents ont su tenir bon face aux différents coups de boutoir souvent injustifiés.

Enfin, à partir de 2008, les affaires se calment et la Direction de la DPIH comprend enfin qu'il est nécessaire de laisser travailler les agents avec plus de sérénité. Les réorganisations sauvages et parfois inutiles s'arrêtent, des perspectives de développement et de rénovation de nos installations apparaissent, bref, de l'argent frais est disponible.

Le projet Renouv'Eau peut sortir des cartons, c'est le moment !

Ce petit historique n'est pas inutile, il a pour vocation de rappeler à certains qu'un jour ou l'autre l'histoire les rattrape, mais les écrits et les actions du passé restent... dans les esprits.

Une fois de plus, la Direction de la DPIH nous présente un dossier assez riche, bien ficelé, très ambitieux et s'inscrivant parfaitement dans le projet Vision 2015.

Même si on peut indiquer que la lecture du document est assez complexe suite aux nombreux allers-retours avec les annexes.

FO, peut-être un peu « pollué » par nos collègues de l'ingénierie, a depuis le début insisté sur une demande de fonctionnement en mode projet pour l'avenir de l'hydraulique. Aujourd'hui c'est chose faite et nous avons une vision claire sur la répartition des différents projets venant alimenter eux-mêmes le projet de Division. Ce n'était pas gagné !

LE FUTUR A-T-IL UN AVENIR ?

Nous nous sommes posé cette question à plusieurs reprises et nous avons décidé d'y répondre par OUI en indiquant que :

FO Énergie et Mines pourrait donner un AVIS FAVORABLE au déploiement généralisé des composantes Produire et Maintenir de Renouv'Eau sur l'ensemble de la DPIH.

MAIS, parce qu'il y a toujours un MAIS, encore pas mal d'interrogations subsistent et des points restent encore à améliorer ou tout simplement à traiter.

Notre première interrogation porte sur les retombées de la généralisation des pilotes dans les Unités. Cela ne va être de tout repos, l'impact sur la productivité des agents va en prendre un coup et les gains attendus ne seront pas immédiatement au rendez-vous. Il faudra l'assumer et l'expliquer.

D'autant plus que le document, à notre sens, n'intègre pas une certaine marge vis-à-vis de problèmes non prévus.

Nous sommes également étonnés de la légèreté du paragraphe sur « l'enquête auprès des agents ». Trop succinct, le résultat chiffré de cette enquête « satisfaction » n'est pas précisé. Cela nous amène à nous demander si cela ne cache pas quelque chose...

Sur l'ensemble du document, nous emmétrons une réserve. Un an après la fin du déploiement, l'impact réel sur la charge de travail et le niveau des emplois sera à réévaluer. Ceci est une condition nécessaire et incontournable à la mise en place du déploiement.

Les véritables enjeux de renouveau sont la modernisation et l'optimisation de nos installations hydrauliques. Or, on constate :

SUR LE MODÈLE PRODUIRE

Pour le système électrique, c'est sans conteste un réel progrès, car les CREEX peuvent apporter une surveillance en temps réel, un suivi et une expertise et éventuellement des opérations à distance.

Vu des exploitants de certaines installations, cela semble être un vrai bonheur, car le système leur apporte un confort d'exploitation. Possibilité de voir et de suivre l'état de tout le groupement de n'importe quel point où ils se trouvent, diminution des ASRA, confort dans la conduite des crues par les caméras, sécurité par les actions à distance qu'ils peuvent également effectuer de n'importe où. Mais les remises à jour et évolutions fréquentes de ces outils perturbent les agents dans leurs activités et leur confiance en soi s'en trouve altérée.

Les responsabilités d'exploitation restent en GU, mais la création en GEH et en UP des groupes d'analyse et d'expertise pour suivre les dérives des matériels et travailler sur le préventif de la GMAO n'implique-t-elle pas la fin de l'expertise en GU.

Nous pensons que la DPIH ne veut pas se retrouver, à l'avenir, dans la situation actuelle avec des agents qui ont la compétence et l'historique des installations seulement dans leur tête. Cela engendre bien évidemment de gros problèmes dans le renouvellement des compétences et la formation des jeunes. Renouveau ne serait-il pas tout bonnement un palliatif à tout ça avec un historique pendant 10 ans dans le système et une expertise déportée, des compétences réparties entre le CREEX, les GEH et les UP. Quels rôles et responsabilités pour les exploitants de demain.

Les CREEX

Ils devront être constitués chacun a minima de 2 postes de suivi avec roulement en 3/8 soit 6 agents plus un responsable de CREEX et un ou des agents de remplacement de quart.

La question du positionnement en GF de ces agents devrait être débattue au printemps; nous pensons que ces emplois doivent être assimilés à ceux des CCH car la qualification demandée sera au moins équivalente : de super exploitants capables de suivi, d'analyse, de geste d'exploitation engageant la sûreté et la sécurité des ouvrages, actions qui sont aujourd'hui au stade embryonnaire et non pas ou peu été testées.

Une question se pose : puisque l'on aura des exploitants confirmés au CREEX qui auront en main toutes les données des installations, le rôle des exploitants en GU en sera-t-il diminué ? Quid de leur positionnement M3E pour l'avenir.

Dans les Groupements d'Usines

Il y a certes un confort d'exploitation pour les agents, mais avec la diminution du niveau d'expertise, et si l'on rajoute la GMAO, on peut se poser des questions sur l'avenir des GU tel qu'ils sont constitués aujourd'hui.

Que deviennent les GU ? La surveillance sera faite par le CREEX, l'analyse et l'expertise par les GEH et l'UP, la GMAO prendra la prévision de la maintenance et suivra l'état du matériel dans le temps. Ne leur restera-t-il uniquement l'exploitation pure et seulement une certaine partie de la maintenance courante ?

Les rôles des équipes de maintenance courante en GU et de l'encadrement seront changés et nous ne voyons pas bien comment la DPIH gardera la structure et le maillage que l'on connaît aujourd'hui.

Le projet Renouveau est bien pour la DPIH, également pour les agents en GU à court ou moyen terme, mais sur le long terme, nous émettons des réserves.

FO Énergie et Mines sera très vigilant quant à l'évolution de l'astreinte et des niveaux de responsabilité en GU suite à la mise en place du pilote produire.

MODÈLE MAINTENIR

L'intérêt, voire le bénéfice de la mise en place de la GMAO dans les unités n'est pas flagrant et particulièrement visible pour les agents. Ce système qui est long à mettre en place, à une visée à moyen et long terme, pas vraiment à court terme sauf en ce qui concerne les tâches répétitives de la maintenance préventive comme les tournées ; Hebdomadaires, mensuelles bimensuelles, etc.

Nous l'avons déjà indiqué, les outils utilisés sont vieux, et n'offrent pas la convivialité et le côté intuitif des programmes disponibles actuellement sur le marché. Ils sont lourds à utiliser et réclament des adaptations et des modifications régulières au fil de leur utilisation concrète sur le terrain.

Toutefois, il faut reconnaître une amélioration constante de l'outil de planification P5 avec le passage de la version V1.1 à la version V 1.20. Une réelle prise en compte des doléances des agents par le biais, entre autres, des mains courantes et de l'implication de l'équipe projet sur UP Est. (aidé aussi par le Plateau renouveau de Grenoble).

Les difficultés rencontrées lors du déploiement de renouveau Maintenir seront de plusieurs ordres :

- Liées à l'outil.

La version V1.20 et une amélioration constante devraient aider !

- Liées au fonctionnement des équipes.

Combien de planificateurs, combien de préparateurs, etc. ?

Ce nombre sera à définir localement en fonction des spécificités du GU.

L'équipe projet local ne donne qu'une idée directrice qui est : « chaque préparateur consacre 30 % de son temps à la préparation des OT et le reste du temps aux autres activités de son poste. Avantage recherché, l'agent garde le contact avec le terrain. Conséquence, 4 à 6 postes de préparateurs selon les unités. »

- Liées à la montée en compétence des agents impliqués dans renouveau.

La mise en place de formations adéquates et on laissera aux agents le temps nécessaire à l'apprentissage de l'outil. La tenue de séminaire entre planificateur et préparateurs pour un échange entre pairs de « trucs et astuces » voire de bonnes pratiques.

Une des grandes conclusions du pilote Maintenir est :

Meilleure est la déclinaison du PMPS en PML et meilleure sera la planification des tâches rattachées.

Ce qui a conduit l'équipe projet de l'UP Est, en collaboration avec les exploitants à revoir tous les PML de Revin et du Lot Jura – Doubs ainsi que ceux de Marckolsheim.

Le véritable enjeu et la plus value au quotidien de la mise en place de la GMAO sont actuellement bien perçus par les agents de Marckolsheim. Normal, ils y travaillent depuis plus d'un an.

Une phrase d'un agent peut, à sa manière, résumer les choses : la GMAO est un peu comme une Ferrari qu'on ne sait pas encore conduire. Nous lui laisserons bien évidemment la paternité de ses propos !

LES PAH

Pour la partie PAH , il est nécessaire d'étoffer rapidement les équipes déjà en place.

Quelques chiffres :

- UPSO : 38 usines pour un seul pilote patrimoine.
- UP Centre : 36 usines pour un seul pilote patrimoine.
- UP Alpes : 35 usines pour un seul pilote patrimoine.

Il faudrait raisonnablement 5 personnes dans chacune de ces 3 UP pour avoir un fonctionnement optimal (1 pilote, 3 chargés d'affaires, une assistante qui se chargerait des commandes et du secrétariat)

UP Est : 13 usines pour un seul pilote patrimoine.

UP Med : 14 usines pour un seul pilote patrimoine et un assistant.

Il faudrait raisonnablement 4 personnes dans chacune de ces 2 UP pour avoir un fonctionnement optimal (1 pilote, 2 chargés d'affaires, une assistante qui se chargerait des commandes et du secrétariat)

Soit au total une vingtaine de personnes en plus pour la PAH (ce qui représenterait 8% des nouveaux emplois créés)

Les PAH ne seront pas rattachés au CREEX, l'outil GMAO sera différent, l'outil SI sera dédié. En clair, les PAH, selon votre expression, restent à la DPIH, mais seront à part.

Nous serons très attentifs quant à l'avenir de ces petites centrales qui font partie du patrimoine de l'hydraulique à EDF. Nous ne vous laisserons pas revenir à vos vieux démons.

Les PAH ne sont pas à vendre.

CONDUITE DU CHANGEMENT

« L'implication de la filière RH est un des facteurs clés de réussite... »

« La filière RH est un acteur clé au cœur de la démarche... »

« La filière RH, un acteur incontournable pour accompagner le changement »

Vous l'indiquez largement dans votre document, la filière RH doit jouer un grand rôle dans la mise en place du projet Renouv'Eau.

Toutefois, il est important de préciser dans cet organisme que les actes ne suivent pas les paroles et encore moins les écrits. Dans les unités de la DPIH, les renforts promis ne sont pas présents. Notre organisation syndicale demande depuis des mois voire des années le renforcement des fonctions supports. Jusqu'à aujourd'hui, la Direction a fait la sourde oreille.

Alors que vos belles phrases ne restent pas sans effet, et ce, à très court terme.

La GPEC

Pratiquement inexistante à ce jour. Votre présentation est essentiellement basée sur un état des lieux. Bien mince surtout lorsque l'on connaît l'importance de l'évolution des emplois et des compétences à la DPIH.

Nous exigeons l'élaboration d'une vraie Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau Division.

Nous exigeons également la mise en place de GPEC dans les unités de la DPIH et qui seront consolidées au niveau de la division.

Nous exigeons que ces GPEC Division et Unités soient présentées régulièrement aux organisations syndicales.

Projet de site

Notre organisation syndicale sera très vigilante dans ce domaine, car des dérapages peuvent très vite arriver.

La formation

À l'heure actuelle, c'est la désorganisation complète dans les unités. Tout cela est du tout d'abord à une forte augmentation des demandes et des besoins en terme de formation. Ensuite, l'outil formation actuel ne permet pas aux agents qui l'utilisent de pouvoir l'exploiter dans de bonnes conditions. Cela n'est pas compatible avec la volonté affichée dans le projet Renouvelé.

Un dialogue renforcé avec les partenaires sociaux

Quels sont les éléments qui permettent d'affirmer le renforcement du dialogue social à la DPIH ?

Le texte ne contient que des passages obligatoires en organismes statutaires pour le bon fonctionnement d'un tel projet. Rien de bien nouveau !

AVIS

FO Énergie et Mines émet des réserves sur les évolutions.

- Au niveau politique, les différents choix énergétiques pour l'avenir pourront impacter les orientations stratégiques et donc financières.
- Au niveau technique, beaucoup d'interrogations sur les différents matériels à la fois obsolètes et peu intuitifs nous laissent dubitatifs sur l'utilisation pérenne de ces outils.
- Au niveau concurrentiel, quid du dossier sur le renouvellement des concessions. Rien ne garantit à ce jour qu'EDF Hydraulique puisse maintenir l'ensemble des concessions lui appartenant.

Comment dans ces contraintes envisagez-vous de nous informer en temps que partenaires sociaux selon les évolutions et en amont de tout changement d'investissement, d'orientations ou de stratégies ? 5 ans étant une période suffisamment longue pour que des aléas puissent intervenir.

En ce qui concerne les planificateurs ainsi que les préparateurs, nous estimons que ces derniers devront obligatoirement connaître les installations et les activités de maintenance. Donc, à l'instar des agents du CREEX du pilote Produire, ceux qui seront planificateurs ou préparateurs devront être expérimentés et issus de la filière exploitation (ou maintenance pour le GMH). « Les JTS récemment embauchés s'approprient assez facilement les outils (même s'ils les jugent obsolètes) par contre se plaignent de ne pas suffisamment connaître l'activité et les installations. »

FO Énergie et Mines émet des réserves concernant les moyens humains nécessaires au déploiement des deux pilotes. Une surveillance accrue des agents

impliqués dans le projet tant au niveau de la charge de travail qu'au niveau du stress engendré s'impose absolument. Les CHSCT et les GMD (groupes multidisciplinaires) auront un rôle à jouer qu'il ne faudra pas négliger.

Nous y serons très attentifs dans les Unités.

FO Énergie et Mines émet des réserves sur le chapitre conduite du changement. Les difficultés en termes de formation, la frilosité des UP pour renforcer les effectifs dans les fonctions support, le temps très court imparti pour les futures descriptions d'emplois ne sont pas de nature à rassurer les agents sur leur perspective d'avenir.

De plus, à partir de juin 2012, nous risquons d'être confrontés à de gros problèmes de mobilité suite à l'application de l'accord pénibilité et de la refonte des services actifs. Quelles mesures la DPIH va-t-elle mettre en place pour y remédier ?

Malgré les réserves que nous avons énoncées plus haut et qui s'imposent, FO Énergie et Mines donne un avis favorable au déploiement généralisé du projet Renouv'Eau dans toute la DPIH afin que l'hydraulique puisse disposer, comme d'autres Divisions, d'un outil de production efficace et performant dans le cadre de sa mission de service public.

4. Projet DIN/DPN pour le parc en exploitation (pour information)

Rapporteurs : Jean-Marc Miraucourt, Philippe Sasseigne et Damien Garnier.

Expert FO : Daniel Besson

Déclaration Force Ouvrière Énergie et Mines

Monsieur le Président, Messieurs,

Vous nous présentez pour information un projet qui a pour but de mettre en place une nouvelle structure organisationnelle de manière à « améliorer l'interface DIN-DPN » pour l'intégration d'une partie des évolutions techniques du parc nucléaire.

Les rencontres menées courant 2011 ont permis d'échanger sur ce projet qui a fait l'objet d'évolutions importantes en cours de route avec notamment une augmentation significative de la charge de travail pour les toutes prochaines années.

Au travers de notre déclaration, nous souhaitons vous rappeler les interrogations que nous avons sur ce projet.

- Le timing resserré de mise en place de cette organisation ne permet plus la phase d'essai. Comment sera intégré le REX alors que la charge de travail va augmenter très rapidement avec des enjeux très forts ?*
- Notre visibilité sur les besoins d'effectifs est inexistante. Nous demandons à ce que les informations qui seront fournies dans les CE des Centres d'ingénieries (CNEPE et CIPN) puis au CCE pour avis soient de nature à nous éclairer - tant pour le quantitatif que le qualitatif - sur les compétences attendues sur les ICL, les équipes de réalisations et l'INR ainsi que sur la charge de travail dédiée estimée pour ces équipes.*
- L'aspect sous-traitance n'est pas abordé notamment vis-à-vis de l'ICL dont le grément (page 20) nous semble vraiment très léger au regard des missions envisagées (page 16). Qu'en est-il des principes qui seront retenus dans ce domaine ?*
- Qu'en est-il de l'impact de cette organisation sur les services métiers et notamment les bureaux d'études des Centres d'Ingénierie qui ne manqueront pas d'être fortement sollicités à la fois par l'Interface site et les projets pour l'ingénierie « patrimoniale ».*
- Les modifications envisagées ont aussi pour but une évolution du relationnel « culturel » entre la DIN et la DPN. Est-ce que ce projet va faire l'objet d'une analyse QVST du changement dans le cadre de l'accord RPS-QVT d'EDF ?*

Sans préjuger de la position que nous prendrons lors du passage pour avis de votre projet, nous considérons que cette organisation ambitieuse sur le plan culturel entre les 2 Divisions DIN et DPN risque de se heurter, lors de sa mise en place, à la difficulté de pouvoir gréer rapidement les compétences nécessaires pour faire face à l'accroissement significatif des activités d'IPE dans les prochaines années.

FO Énergie et Mines vous rappelle que depuis des années elle vous avait alerté de la nécessité de créer des compétences d'agents de maîtrise technique études dans les centres d'ingénierie de la DIN. Ils vont faire cruellement défaut pour la mise en œuvre de ce projet. FO Énergie et Mines sera très attentive aux réponses qui seront apportées tant dans les CI, mais aussi à la DPN dans les prochains mois.

5. 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 Direction des achats.
- CE Guyane.
- CE UNITEP.
- CE CSP IT.

Avis unanime favorable

6. Questions diverses.

Résolution unanime sur le barème et règles de remboursement des frais 2012 « Frais de garde d'enfant » ;

Résolution unanime sur la diffusion d'un objet sous format informatisé ;

Résolution unanime sur la location d'un stand ;

Résolution unanime sur la diffusion d'un journal et d'un objet audiovisuel sur l'énergie.

Avis unanime favorable pour l'ensemble des résolutions.

Le président donne lecture d'une déclaration concernant la reprise de « Photowatt » par EDF.

Après un bruit de rachat depuis 2010 et un plan de sauvegarde des emplois, qui c'est traduit par une diminution d'effectifs d'environ 1/3 des salariés, une offre de reprise en cession est prononcée le 10 février 2012.

355 salariés et 10 apprentis resteront attachés à l'entreprise « photowatt » et 70 salariés recevront une offre d'emploi pour rejoindre le Groupe EDF, pour un emploi pérenne au statut des IEG. Ces 70 salariés recevront une lettre de licenciement au plus tard le 27 mars 2012 et ils auront jusqu'au 16 avril pour répondre.

Le champ du statut se limite aux producteurs, distributeurs, commercialisateurs et transporteurs.

Les salariés de l'entreprise « Photowatt » sont régis par la convention collective de la métallurgie.

Une cellule emploi est mise en place conjointement avec la DSP et la DIR.

Prochaine séance du CCE EDF SA le 19 avril 2012

Sujet inscrit :

- Compte de résultat 2011.
- Prévisionnel 2012.
- Bilan social 2011 pour avis.
- Pont d'information senior.
- Désignation des représentants Assemblée Générale du CCE EDF SA.

Programmation des séances CCE supplémentaires : 14 juin 2012 et du 9 novembre 2012 (matin) examen de la FARN « Force Action Rapide Nucléaire ».