

Titulaire au CCE : Rodolphe MALJEAN

Suppléant : Maria FERRETTI-MARCHAND

RS au CCE : Jacques HUGUET

Ordre du jour :

- 1. Projet de création des Directions Régionales ERDF (pour AVIS)**
- 2. Portail RACCORDEMENT (pour INFORMATION)**
- 3. Bilan 2011 de la Formation (Pour AVIS)**
- 4. Apprentissage : bilan 2011 (pour INFORMATION) et perspectives 2012 (pour AVIS)**
- 5. Volumes globaux de formation 2012 (pour INFORMATION)**
- 6. Questions diverses**

Madame la Présidente,

Nous ne saurions commencer ce CCE sans évoquer le dossier LINKY qui défraie la chronique depuis le 16 avril dernier.

La délégation FO Énergie et Mines souhaiterait recueillir des informations sur les raisons de la suspension des discussions avec la FNCCR relatives à la généralisation du compteur LINKY.

Le point d'achoppement était constitué par la propriété du compteur, mais, selon nos informations, nous étions parvenus à un accord en considérant les compteurs LINKY comme « bien de retour » permettant à notre entreprise d'amortir son investissement.

Selon les informations parues dans l'AFP et dans ENERPRESS, la FNCCR aurait suspendu unilatéralement les négociations avec ERDF sans fournir d'explications. La délégation FO Énergie et Mines souhaiterait avoir des précisions sur les raisons de cette interruption ?

D'autre part, la délégation FO Énergie et Mines souhaiterait évoquer la dernière situation des effectifs arrêtée au 31 mars 2012.

FO Énergie et Mines reste attentive aux progrès réalisés en matière d'emplois pour ERDF (+ 99 par rapport à décembre 2011) tout en restant vigilante sur la situation de GRDF (- 139 sur la même période).

ERDF a engagé une politique de maintien et de développement de l'emploi et Madame BELLON a réaffirmé sa volonté de répondre aux attentes des clients et des collectivités locales et d'améliorer les conditions de travail des agents au sein du Distributeur. Nous apprécions, à sa juste mesure, le respect des engagements pris devant notre instance.

FO Énergie et Mines souhaite attirer votre attention sur la situation des médecins du Travail. En effet, nous enregistrons une lente érosion du taux de représentation des médecins par rapport à la population totale depuis le mois de décembre 2011. Cela requiert, de notre point de vue, des mesures énergiques, car au-delà de l'effectif, il s'agit avant tout de la SANTÉ des agents au travail.

FO Énergie et Mines remarque que la répartition des agents par collèges reste stable depuis décembre 2011. Si nous comprenons, qu'il ne peut y avoir de profondes modifications en un trimestre, ce critère nous interroge sur la réalité de la promotion sociale au sein de notre entreprise sur le long terme.

Notre organisation observe que le taux d'encadrement reste stable avec 14 % par rapport à la population Maîtrise et Exécution.

Le dernier point, et non des moindres, concerne le taux de féminisation des équipes de travail. Dans ce registre, ERDF fait figure de CANCRE et recevra certainement le BONNET d'ÂNE d'une époque révolue, tout comme cette situation anachronique. Avec un taux de 17,96 % notre entreprise s'inscrit très en retrait par rapport à GRDF. Une démarche VOLONTARISTE et AMBITIEUSE doit être engagée, sans faux-semblants ni faux-fuyants pour compenser rapidement ce retard.

1. Projet de création des Directions Régionales ERDF (pour AVIS)

Ce dossier fait suite à la présentation pour information du dossier sur les orientations cibles, durant la séance du 22 mars 2012. L'organisme doit se prononcer sur une partie du dossier circonscrite au domaine territorialité, raccordement et création de 25 postes de Directeurs Régionaux. La suite du dossier sera présentée par étapes lors des prochains CCE.

Le dossier présenté ce jour présente un diagnostic sur l'existant et les modifications qu'il convient d'apporter aux différentes organisations afin d'en accroître l'efficacité et de renforcer la présence de notre entreprise au niveau local. Le dossier a pour ambition de recréer de la polyvalence au sein des équipes, cette diversité s'était délitée au cours des différentes réformes, notamment PMV1 et PMV2 qui ont eu pour effet d'isoler les agents et les métiers, sans tenir compte de la réalité de terrain.

Le retour d'expériences laisse apparaître une nécessaire coordination des activités sur le plan local, afin de renforcer le lien avec le client et les collectivités locales. L'enjeu pour ERDF est de se repositionner dans le cadre du renouvellement des concessions, avec une cohésion plus grande pour les investissements réseau réalisés au sein des collectivités locales.

Le projet a pour ambition d'être plus à l'écoute des attentes des clients et des collectivités locales, et d'établir une plus grande visibilité de nos organisations vis-à-vis de l'interne et de l'externe. Les Directeurs d'URE disparaîtront au profit des Directeurs Régionaux, il restera sur les « grosses régions » des postes de Directeurs adjoints ou délégués pour prendre en charge les dossiers à enjeux dans les régions en question. Le projet est bien identifié comme RÉORGANISATION DECLARÉE au sens des accords du 23 juillet 2010. Le projet aboutira certainement à une réflexion sur les classements au sein de chaque nouvelle entité, sachant que la dimension polyvalence devra être intégrée dans chacun des postes.

Le projet national sera ensuite décliné à la maille locale avec toutes les IRP locales. Le schéma organisationnel de la MACROSTRUCTURE n'est pas arrêté au sein d'ERDF, le projet d'aujourd'hui représente une première étape, une réflexion doit s'engager pour ensuite élaborer l'organisation d'ERDF de DEMAIN. Cette réflexion nécessite du temps et des échanges avec les organisations syndicales tant au sein du CCE qu'à la maille locale. En l'état du dossier, la Direction s'engage à revenir devant le CCE avec un projet qui sera ouvert à discussion.

Déclaration FO Énergie et Mines

FO Énergie et Mines partage le diagnostic dressé concernant les effets néfastes des projets PMV1 et PMV2, disparition de la proximité vis-à-vis des clients et des collectivités locales et affaiblissement du management de proximité qui a toujours été plébiscité par les agents au travers des enquêtes SOFRES.

FO Énergie et Mines a toujours défendu l'aspiration des agents à évoluer sur place au sein du DISTRIBUTEUR COMMUN grâce à des mobilités fonctionnelles accompagnées humainement et financièrement.

Notre organisation a toujours été attentive aux agents, aux clients et aux collectivités locales afin d'incarner une véritable force de proposition pour renforcer et améliorer le Service Public de l'Énergie.

Pour autant, FO Énergie et Mines n'a jamais milité pour la séparation des deux distributeurs, gage de synergie et d'efficacité au plan local.

Le regroupement des activités au sein de bases techniques s'inscrit en parfaite cohérence avec les objectifs de satisfaction clientèle, de restauration de la proximité à l'égard des collectivités locales et de lisibilité pour les agents. Ce projet doit être considéré comme une RÉORGANISATION DECLARÉE conformément aux accords du 23 juillet 2010.

FO Énergie et Mines émet un avis NÉGATIF sur la création de 25 emplois de Directeurs Régionaux, sur le transfert des agences Raccordement et de la fonction territoriale au sein des Directions Régionales ERDF. Cet AVIS ne remet pas en cause la création d'emplois, mais vise le projet global qui vide le Service Commun de son contenu.

AVIS CONTRE : FO Énergie et Mines et CGT

POUR : CFDT

ABSTENTION : CFE-CGC

2. Portail RACCORDEMENT (pour INFORMATION)

Le projet a pour ambition d'ajouter un nouvel outil à disposition des clients, il n'a pas vocation à remplacer, mais offre un moyen supplémentaire aux clients. Il supprime un nombre conséquent de ressaisies aujourd'hui assurées par les agents, sans que cela procure un quelconque avantage. Le projet n'est pas définitif, mais évolutif, notamment en ce qui concerne l'information du client par rapport à son raccordement. Le dossier prévoit d'élaborer des outils permettant d'informer le client via un SMS de la date de son branchement de manière automatisée.

La navigation dans les différentes applications est facilitée pour améliorer le travail des agents, l'accès est facilité pour les clients. Le geste METIER ne change pas, mais le contexte dans lequel s'effectue le travail sera amélioré. La phase test sera de 4 mois, puis un REX sera effectué avec les 5 régions pilotes (Bretagne, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Picardie et Sillon Rhodanien).

Le choix des régions a été opéré en fonction de la situation des régions pour ne pas les mettre en difficultés. La plus-value pour les agents et les clients est indéniable. Le client pourra disposer de la totalité de son dossier. Quant à l'agent il sera exonéré de toutes les tâches de recopie d'information, et pourra plus se consacrer à ses missions. Le délai de raccordement est un délai incompressible, le portail ne creuse pas les tranchées, mais il permettra d'assurer un meilleur accompagnement du client.

Concernant le suivi du dossier, 2 cas de figure se présenteront. Soit il s'agira d'une ENTREPRISE et dans ce cas, l'interlocuteur sera identifié nominativement au sein de nos équipes, cette démarche est en cours. Pour le client PARTICULIER, il n'y a pas de désignation, mais le système apportera une réponse à l'auteur de la question, ce qui, sans avoir un suivi nominatif, s'en rapproche.

Le délai moyen de raccordement est actuellement de 38 jours, il est affecté par les actions des tous les acteurs ERDF, mais aussi les syndicats d'électrification rurale. Le portail a été présenté à la FNCCR, il ne résoudra pas l'ensemble des problèmes rencontrés par les clients sur le terrain, mais il facilitera la démarche des clients.

Déclaration FO Énergie et Mines

Le dossier présenté ce jour pose un certain nombre de questions et appelle plusieurs remarques quant à son contenu.

Ce dossier vise à rapprocher notre entreprise du client, par le biais d'un portail raccordement intranet.

Nous souhaiterions disposer d'informations supplémentaires :

Quelle sera la plus-value pour le client et pour l'agent ?

Les délais de raccordement seront-ils plus courts ?

La mise en service sera-t-elle faite conjointement au raccordement ?

L'agent suivra-t-il le dossier du client de A jusqu'à Z ?

3. Bilan 2011 de la Formation (Pour AVIS)

Planète FORMATION a été déployé à partir de mars 2011, malheureusement les déversements de Planète vers l'ICRH ont enregistré quelques dysfonctionnements ce qui a contraint les équipes RH à collecter les informations via des requêtes. Le volume de formation par rapport à EDF est difficile à compenser, surtout compte tenu de l'impact du domaine NUCLÉAIRE.

Concernant la répartition entre catégorie 1 et 2, certains modules n'ayant pas été clôturés, cela a eu un retentissement négatif au niveau des chiffres. Le champ de la catégorie 2 est très restrictif, ce qui explique sa faible importance. En 2012, la Direction pense qu'il y aura une amélioration des résultats de cette catégorie, compte tenu de la publication de nombreux postes en FPCAE et FPMAE.

Concernant la VAE, la Direction s'engage à travailler pour promouvoir cet outil auprès des managers pour qu'ils comprennent mieux les dispositifs à leur disposition. Une communication sur le DIF a été organisée et généralisée auprès de tous les agents.

Il convient d'améliorer le dialogue au niveau local, tout en reconnaissant que les résultats présentés ce jour le sont grâce aux organisations locales.

Les résultats nationaux ne sont que l'agrégation des performances de chaque entité opérationnelle. Planète Formation ne produit pas les résultats attendus, mais les équipes poursuivent leur travail pour améliorer et rendre le dispositif opérationnel, ceci pour libérer le temps actuellement consacré à la « concaténation » des données via d'autres logiciels. L'UOF n'a pas pour vocation de s'occuper des activités internationales, cette Unité doit rester centrée sur les objectifs internes de formation.

Déclaration FO Énergie et Mines

Le bilan 2011 de la Formation Professionnelle Continue au sein d'ERDF nous place très nettement au-dessus du minimum légal, cependant, notre entreprise fait figure d'enfant pauvre par rapport à sa société mère EDF qui consacre plus de 9 % de sa masse salariale à la formation de ses agents.

Toutes les composantes du budget FORMATION sont orientées à la hausse, nombre d'heures, nombre de salariés formés, nombre de participants et dépenses totales de formation, nous sommes satisfaits, mais nous restons prudents.

Malheureusement, si les dépenses sont en hausse, elles sont destinées presque exclusivement à l'ADAPTATION et au MAINTIEN dans les postes de travail (95,8 % des dépenses) et ne concourent au DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES qu'à hauteur de 4,2 %. Comment préparons-nous l'avenir, l'avènement des nouvelles technologies et des nouveaux métiers induits par LINKY et les SMART GRIDS dans ce contexte ?

Le bilan 2011 nous indique que des efforts importants ont été engagés en direction des salariés JEUNES, nous en sommes satisfaits sachant combien il est nécessaire d'investir sur les professionnels de DEMAIN. Par contre, nous déplorons l'insuffisance des formations à destination des femmes au sein de notre entreprise, en effet, si elles représentent 17,96 % de l'effectif, elles ne sont que 15 % à bénéficier de formations en 2011.

FO Énergie et Mines regrette que les formations relevant du domaine SANTÉ, SÉCURITÉ et PRÉVENTION relèvent de la formation Professionnelle Continue. De notre point de vue, ces formations procèdent plus de l'information des salariés et de l'obligation de sécurité qui incombent aux employeurs. Ces formations constituent une part non négligeable des efforts de formation majorant considérablement les budgets et les bilans.

Concernant les différents dispositifs CIF, DIF, et Périodes de Professionnalisation nous notons les légers progrès réalisés au profit des agents. Il semble pour FO Énergie et Mines qu'une meilleure information et une plus grande souplesse dans l'utilisation du DIF permettraient aux agents de mieux profiter de ce capital formation.

Le point noir de ce bilan réside dans le dispositif VAE très mal utilisé, et bien peu valorisé par le management qui rechigne à s'engager et à accompagner les agents qui s'investissent dans ce dispositif. La VAE COLLECTIVE est souvent un gage de RÉUSSITE de la démarche, malheureusement, nos Directions s'inscrivent souvent en retrait, adoptant une attitude FRILEUSE par rapport à cet outil de promotion sociale.

Les formations dispensées auprès des agents âgés de 45 ans et plus sont de moindre durée, ce qui renforce l'idée d'une absence de stratégie de formation à destination des seniors.

Pour finir, FO Énergie et Mines réitère ses réserves quant au dispositif APMC, trop lourd, trop long et trop contraignant pour être réellement efficace. Nous en voulons pour preuve la mise en place de dispositifs plus souples, plus rapides et par conséquent plus efficaces comme les démarches PASS CADRES. Combien de temps faudra-t-il attendre pour harmoniser ces dispositifs en faveur des agents ?

La Délégation FO Énergie et Mines émet un avis POSITIF sur le bilan 2011 de la formation Professionnelle Continue d'ERDF.

AVIS CONTRE :

POUR : FO Énergie et Mines, CGT, CFDT et CFE-CGC

4. Apprentissage : bilan 2011 (pour INFORMATION) et perspectives 2012 (pour AVIS)

1 798 Contrats en alternance à fin 2011 au sein de notre entreprise. Il s'agit pour les 3/4 de contrats d'apprentissage et pour le reste de Contrats de professionnalisation. Le public concerné n'est pas exclusivement constitué de jeunes, mais aussi de moins jeunes. Les grandes familles de métier constituent le principal lieu d'accueil des alternants. Concernant les perspectives de 2012, ERDF envisage d'accueillir 900 alternants l'année prochaine. L'alternance au sein d'ERDF s'articule autour de la GPEC afin de prendre tout son sens et acquérir une véritable cohérence.

Déclaration FO Énergie et Mines

FO Énergie et Mines en qualité de signataire de l'accord DEFI se félicite du portage et du déploiement des engagements en matière d'alternance. Cependant, l'ambition affichée HIER paraît aujourd'hui OBSOLÈTE et nous souhaiterions que le chiffre de 4 % soit revu à la hausse de telle sorte qu'il ne corresponde pas simplement au respect de l'obligation légale.

FO Énergie et Mines demande que soient réalisés des efforts, notamment en matière d'embauche.

L'alternance impose des efforts en direction des formateurs et des tuteurs, même si la réglementation a récemment allégé les obligations. Les agents chargés du suivi et de l'accompagnement ont besoin de moyens et de reconnaissance y compris et surtout financière.

Au regard du bilan 2011 et des perspectives 2012 concernant l'alternance, FO Énergie et Mines émet un avis POSITIF sur ce dossier.

AVIS CONTRE :

POUR : FO Énergie et Mines, CGT, CFDT et CFE-CGC

5. Volumes globaux de formation 2012 (pour INFORMATION)

Pas de déclaration FO Énergie et Mines

6. Questions diverses

4^{ème} Congrès FO Énergie et Mines
Nantes du 18 au 21 Juin 2012

