

Titulaire au CCE : Dominique Rodriguez

Suppléant : Jean-Paul Breischtroff

RS au CCE : Thierry Ferrier

Ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal de la séance du 12 janvier 2012 (pour avis)
2. Participation des employeurs à l'effort de construction (pour avis)
3. Evolution de l'emploi à EDF S.A. Bilan 2011 (pour avis)
4. Situation et perspectives de la sous-traitance à EDF S.A. (Pour information)
5. Bilan formation 2011 EDF S.A. (pour avis)
6. L'alternance à EDF S.A. : Bilan 2011 et perspectives 2012 (pour avis)
7. Questions diverses

1. Approbation du procès verbal de la séance du 12 janvier 2012 (pour avis)

Le procès verbal est approuvé à l'unanimité.

2. Participation des employeurs à l'effort de construction (pour avis)

Rapporteurs : Messieurs Pascal-Jean Fournier et Gérard Antonin

Monsieur le Président,

L'accès au logement dans notre pays est un sujet particulièrement sensible et qui se dégrade fortement, ceci en lien avec les coûts prohibitifs des loyers qui ne sont pas encadrés par l'état comme cela se passe dans d'autres pays sur lesquels nous prenons souvent exemple, entre autre l'Allemagne. S'ajoutent à cela les coûts de construction et d'acquisition des immeubles en forte hausse aux quels s'ajoute, comme si cela ne suffisait pas, un manque de construction d'immeubles locatifs à loyer modéré que les communes ne respectent pas.

Et enfin, les accès au crédit qui sont en forte diminution depuis la crise majeure que nous traversons.

Tout ceci se traduit pour la population par une raréfaction des immeubles et tous les gens ne peuvent avoir un accès au logement. La Pyramide de Maslo « classification hiérarchique des besoins des hommes » dont on distingue cinq grandes catégories de besoins est encore d'actualité au 21^{ème} siècle. Le logement est un des éléments de la base de cette pyramide.

Sommes-nous, dans l'entreprise EDF SA, impactés par ces difficultés ? J'aurais aimé pouvoir vous affirmer que non, mais hélas, nous sommes concernés, certes à un degré moindre.

Pour autant, nous avons des salariés, des jeunes embauchés, des alternants et des sous-traitants qui sont en difficulté pour accéder au logement, et particulièrement dans les grandes agglomérations.

Les politiques mises en œuvre améliorent la situation de certains, mais elles restent insuffisantes. Plus le temps passe et plus les difficultés de logement s'aggravent.

Force Ouvrière Énergie et Mines demande un retour aux bonnes pratiques, des logements au parc en priorité, des logements à loyer écrêté pour tous et la prise à bail de locations quand nous n'avons pas la possibilité d'avoir un parc de logements.

L'attribution du dispositif des AIL n'est pas la seule réponse au problème. La preuve en est que plus de salariés sont en difficulté que par le passé, et des inégalités se creusent entre ceux d'une même région, selon l'appartenance à telle ou telle direction.

Nous demandons l'ouverture de négociations sur le domaine politique logement.

Vous voyez, Monsieur le Président, que nous n'échappons pas à la réalité de la vie et que les conditions de logement sont essentielles.

Avant de vous présenter nos observations, nous vous rappelons les demandes que nous avons formulées l'année dernière au cours de la séance du 5 mai 2011 dans cette instance et qui sont restées sans effets. Ceci est particulièrement déplorable. Nous pouvons citer pour mémoire :

Permanences CILGERE : ce ne sont pas les permanences énumérées dans quelques sites qui permettront le meilleur accès, qu'en est-il pour les salariés des régions éloignées ? Prendrez-vous en charge les frais de salaire et de déplacement pour qu'ils puissent se rendre sur les lieux des permanences ?

Autant vous le dire, la réponse que vous devez apporter est oui, sinon il y aurait une forme de discrimination sur un accès inégal. FO Énergie et Mines demande la généralisation des permanences.

Nous attendons le retour d'expérience sur l'accueil téléphonique centralisé de premier niveau qui doit être réalisé prochainement.

Qu'envisagez-vous pour eux ? Tous n'ont pas encore l'accès à l'intranet d'entreprise, nous demandons que des postes bornes « type libre service » soient mis en place sur chacun des sites.

Concernant l'activité locative, nous constatons une stabilité au regard de l'exercice 2009 pour le périmètre EDF SA, pourtant une demande en hausse de 8 % en attente par rapport à l'année précédente. Il faut mettre en œuvre rapidement les moyens pour permettre à ces 446 familles d'accéder au logement.

FO Énergie et Mines demande que le 1 % logement soit géré en interne de l'entreprise, par des personnels statutaires. Nous demandons l'accès au logement pour tous par des loyers écartés en priorité et aussi par l'AIL en complément. Nous alertons sur les difficultés rencontrées par les nouveaux embauchés pour accéder au logement et plus particulièrement dans les grands centres urbains.

Nous nous demandons en quoi les questions posées sont utiles, et nous ne voudrions pas avoir à vous les répéter sans cesse, si ce n'est à dire que le dialogue social ne fonctionne pas dans l'entreprise.

Nous avons relevé à la lecture du document et dans le bilan 2011 de participation des employeurs à l'effort de construction divers éléments.

Tout d'abord un constat sur les évolutions réglementaires qui ne cessent de fluctuer et qui ne sont pas favorables aux salariés. Les discussions engagées avec l'état menacent clairement les constructions.

Nous ne pouvons que nous inscrire en opposition sur le domaine des aides à l'adaptation du logement des personnes handicapées qui sont de l'ordre de 4 pour 2011 contre 17 en 2010. Nous avons bien noté que ceci est dû aux modifications du droit établi par le législateur. Pour autant, la solidarité de l'entreprise dans ce secteur sensible peut s'impliquer davantage.

Des nouveautés apparaissent pour 2012, nous verrons les effets produits l'année prochaine.

Il serait nécessaire dans le rapport d'avoir des compléments d'analyses plus qualitatifs en accompagnement des chiffres quantitatifs. Pour l'accession à la propriété nous avons 369 prêts qui ont été débloqués, ceci correspond à combien de demandes ? Nous ne le savons pas. Donc notre avis ne peut être objectif et argumenté. Soit les 369 prêts correspondent à 369 demandes et dans ce cas nous pourrions avoir un avis favorable, soit nous avons 1 000 demandes et là nous serions sur un avis différent. Cette logique prévaut sur l'ensemble des items du document remis.

Familles logées, nous l'avons rappelé dans le rapport de l'année dernière, nous avons 446 familles en attente d'un logement et vous indiquez dans le bilan 2011 que 821 familles ont été logées en 2011 contre 707 en 2010. Dans cette lecture des chiffres, que savons-nous des 369 demandes de l'année dernière ?

Ont-elles été logées ou bien ce sont d'autres familles ?

Nous ne savons pas y répondre. Le constat que nous pouvons faire c'est une forte croissance des familles non logées qui sont en attente pour 971 contre 369 l'année dernière. Plus que le doublement.

Au niveau EDF SA, et comme l'année dernière, nous redemandons une extension des permanences Cigère en Province sur les grands bassins d'emploi comme Bordeaux, Lille et Strasbourg. Ceci n'est pas exhaustif, une mutualisation avec ERDF et RTE serait de notre point de vue souhaitable.

Nous avons l'année dernière rédigé une déclaration commune, CGT, CFDT et FO pour revendiquer des améliorations que nous considérons urgentes. Et nous avons demandé l'ouverture de négociations pour des mesures complémentaires à l'obligation légale, afin de pallier aux déficits évoqués, tant dans les DOM qu'en métropole. Nous n'avons pas été entendus.

En conséquence, Force Ouvrière Énergie et Mines donne un avis négatif, comme nous l'avons fait l'année dernière puisque nos demandes n'ont pas été satisfaites, que des situations se sont aggravées. Comme nous l'avons relaté ci-dessus.

3. Évolution de l'emploi à EDF S.A. Bilan 2011 (pour avis)

Monsieur le Président,

Il ne nous a pas échappé à la lecture du document que l'entreprise respecte les perspectives 2011-2013 que vous nous aviez présentées l'année dernière et que nous n'avons pas validées.

Nous relevons que les effectifs sont en croissance significative sur le périmètre d'EDF SA avec un taux de 1,9 %, mais des directions poursuivent le programme de désengagement, en continuant soit la réduction des emplois statutaires, soit en transférant les activités aux prestataires ou en créant des filiales. Force Ouvrière Énergie et Mines considère que nous sommes au début des recrutements massifs et qu'il faudra accentuer les embauches pour pallier aux renouvellements des compétences. Compétences qui quittent l'entreprise au gré des départs en retraite importants. Nous équilibrons pratiquement les départs/embauches, encore une fois pas dans toutes les directions, mais remplacer un salarié par un autre ne veut pas dire que cela soit à compétences égales. Nous savons tous que les actions de formations sont incontournables pour atteindre les compétences attendues. Certaines de ses formations sont particulièrement longues et nécessitent d'avoir été anticipées. De ce point de vue là, nous pensons que vous n'avez pas suffisamment anticipé et que la période à venir va plutôt être tendue, pour permettre une exploitation industrielle dans les meilleures conditions possible. La sûreté et la sécurité ainsi que les performances ne peuvent souffrir d'aucune faiblesse.

Nous rappelons à cette occasion que les structures de formation interne doivent être dimensionnées pour permettre à toutes et à tous de se former, en dispensant les formations au bon moment. Cela implique que nous devons anticiper ses structures, actuellement ce n'est pas le cas. Les MOE de formation ne doivent pas être en sous-effectif, il est nécessaire que le nombre de formateurs soit plus important lorsque nous avons des périodes de fort recrutement. Les fluctuations d'emplois formateurs sont nécessaires et doivent être adaptées à la hausse comme à la baisse en fonctions des volumes de formations prévisionnelles à réaliser. Le recours à la sous-traitance de formation est la variable d'ajustement, nous demandons que cette variable soit le plus bas possible.

Vous faites référence à l'amélioration du dialogue social, en citant l'évolution du calendrier qui articule les informations sur la stratégie de l'entreprise, les bilans de l'emploi et de la formation, la GPEC sans oublier Défi Formation. Autant vous le dire Monsieur le Président nous partageons les évolutions, les choses sont en train d'évoluer favorablement, tout cela est perceptible. Nous espérons que les prochains travaux GPEC ou orientations nouvelles comme « Perspectives de l'emploi pour la période 2012-2014 » traduiront les évolutions.

Nous partons vraiment avec confiance dans la volonté de l'entreprise et donc de ses représentants à vouloir faire évoluer favorablement les discussions ou négociations. Nous incluons bien évidemment la question des salaires dans le périmètre des évolutions.

Nous ne ferons pas d'analyse spécifique sur l'égalité H/F, nous constatons que le sujet est régulièrement suivi et que des efforts sont mis en œuvre dans toutes les composantes, recrutement/embauche, promotion, formation politique salariale, etc. Nous vous encourageons à poursuivre avec ténacité la mise en œuvre de tous les dispositifs correspondants tout en appliquant le nouvel accord sur toute sa dimension.

Il était indiqué 9.000 embauches dans les perspectives comprises de fin 2010 à fin 2013, ce qui se traduisait par 3.000 embauches pour EDF SA en 2011. Constat pour 2011 c'est 3389 nouveaux collaborateurs qui sont recrutés. Et vous nous annoncez un objectif ambitieux de 4.000 recrutements pour 2012. Ce seront donc au final 7.389 embauches durant la période fin 2010 à fin 2012. Si nous nous projetons sur la dernière année des perspectives c'est-à-dire l'année 2013 et pour respecter les projections il ne resterait que 1.611 recrutements nouveaux à réaliser. Nous pensons que les scénarii doivent être rectifiés, nous verrons cela prochainement. Nous n'avons pas donné un avis favorable, et nous avons eu raison, vos prévisions étaient en dessous de la réalité, et ne répondaient pas aux besoins de l'entreprise, alors même que vous dites que les départs en retraite sont inférieurs à notre estimation. Ceci démontre que vous n'anticipez pas le renouvellement des compétences, mais que vous restez dans une trajectoire de gestion non anticipative.

La répartition des embauches par collège cadre, maîtrise et exécution respectivement de 40 %, 39 % et 21 % n'est pas favorable au dernier collège. Nous attirons votre attention sur le dispositif d'ascenseur social. Pour qu'il fonctionne dans la pérennité, il ne faut pas qu'il soit bloqué dans quelques années. De notre point de vue, il faut rétablir un certain équilibre et renforcer davantage les recrutements du collège exécution et maîtrise. Ceci est plutôt une opportunité au moment où on parle de réinternaliser des activités jusqu'à lors sous-traitées.

Le point sur l'alternance, nous ne le développerons pas ici, puisqu'un examen particulier est réservé au sujet dans un des points suivants à l'ordre du jour. Pour autant, nous pouvons dès et déjà dire que nous nous situons sur une trajectoire intéressante. L'atteinte de l'objectif des 25 contrats d'alternants avec reconnaissance RQTH est à souligner et nous reconnaissons les efforts des directions qui ont contribué aux bons résultats, sans oublier la participation de la filière RH et de la filière CHSCT.

Nous analysons maintenant les bilans emplois et compétences par direction.

Nous aurions aimé avoir des éléments sur les changements de collège par direction, nous vous en faisons la demande pour l'année prochaine.

De façon générique pour l'ensemble des directions dans le chapitre alternance n'apparaît pas le nombre de tuteurs et des reconnaissances qui devraient y être associées, c'est pourtant grâce à eux que l'alternance est possible et que l'entreprise peut remplir ses obligations légales. Ce sujet de reconnaissance des tuteurs fait l'objet de débats depuis plus d'une décennie et nous en sommes toujours sur des intentions sans rentrer dans des éléments concrets. Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur ce thème.

DPN

Il est maintenu pour le nouveau nucléaire en France Penly 3, nous y souscrivons, car nous pensons qu'il est bien utile d'un point de vue industriel de bénéficier du programme Flamanville 3 têtes de série d'un nucléaire civil aux performances de sûreté et de sécurité au plus au niveau.

C'est une réelle satisfaction de constater, même si cela reste bien insuffisant, que les ressources humaines « support » se renforcent enfin, après tant d'années passées en décroissance nous voyons la l'effort qui doit être poursuivi.

Direction commerce.

Les départs en retraite sont compensés à un niveau bien supérieur à l'année N-1 et les volumes d'embauches en provenance de l'alternance sont en augmentation. Ceci n'est pas pour nous déplaire, Défi Formation sur ce point est bien engagé.

Direction des services partagés.

La DSP évolue dans un champ de contrainte imposé par la décision du président Proglia, réduction de 6 % pour les OPEX et 3 % pour les achats tertiaires. Force Ouvrière Énergie et Mines consciente d'une bonne gestion n'approuve pas la politique imposée, des investissements à l'international seraient peut être à revoir ou du moins mieux maîtrisés. Ce qui laisserait des moyens de financement suffisants pour permettre le développement et la modernisation d'EDF SA et par conséquent du Groupe EDF. Chaque fois que des arbitrages budgétaires sont rendus, derrière il y a des conséquences soit immédiates soit différées.

En l'occurrence pour ces opérations c'est le personnel qui en subit les conséquences dans ses conditions de travail. Matériels inadaptés, vétustes, développement informatique

en décalage, retardé ou ne rend pas les attendus. Difficulté pour le déploiement de Planète Formation, du SDIN... Ressources humaines, révision du programme d'embauche ce qui impacte la production, donc on sous-traite davantage. Quid du respect des perspectives du plan 2010-2013 ?

La répartition de l'apprentissage n'est pas indiquée entre apprentis et contrats de professionnalisation.

Système Électrique Insulaire.

Le taux négatif d'évolution du nombre de salariés est en baisse, alors il ne faut pas s'étonner que l'âge moyen des salariés se situe au-dessus de la moyenne de l'entreprise. Pour les années à venir il sera nécessaire de revoir la politique recrutement dans son ensemble.

DOAAT

La participation à l'effort collectif de l'alternance est notable, la concrétisation des embauches à l'issue des formations sera nécessaire, d'autant que nous ne notons aucun recrutement de salarié reconnu RQTH.

Direction Immobilier Groupe

Les éléments rapportés sont conformes à votre stratégie et votre politique dans le domaine. Pour Force Ouvrière Energie et Mines nous pensons qu'un autre choix était possible. Nous en avons débattu au cours de l'année dernière au travers du projet VISEO.

Avis

Nous avons motivé notre avis négatif l'année dernière sur les perspectives de l'emploi 2011-2013, et nous constatons au bilan de cette année 2011 que vous avez réalisé certains des objectifs que vous avez fixés, notamment pour les directions de la DSP, renforcé par la décision du Président que nous avons expliqué ci-dessus et de la DIG.

Nous notons également des points positifs et qui sont en écart avec vos prévisions :

- Recrutement global supérieur aux prévisions dans certaines directions ;
- Dialogue social en phase de progrès mesurable au niveau national, mais qui doit progresser dans certaines directions ;
- L'ensemble des directions s'implique et porte Défi Formation.

En conclusion, nous donnons un avis négatif au bilan de l'emploi 2011 d'EDF SA, et ce particulièrement en lien avec les résultats des directions de la DSP et de la DIG qui avaient été annoncés et que nous avons rejetés.

4. Situation et perspectives de la sous-traitance à EDF S.A. (Pour information)

Rapporteurs: Mesdames Josette Collombat, Claudine Hugonnard et Dominique Spinosi et Messieurs Philippe Druelle, Jean-François Quevrain, F.Régis De la Porte et J.P Moncomble.

On ne peut aborder ce dossier sans faire le lien avec l'industrie en France et la nécessité de redynamiser son secteur d'activité. Ce que nous serons amenés à faire dans la deuxième partie de notre déclaration.

Dans notre première partie de déclaration, nous nous en tiendrons à l'examen des documents qui ont suscité comme analyse que ce dossier souffre de l'absence de sens.

En effet, celui-ci est trop focalisé sur le comment (sécurité, QVT, RSE, etc.) et pas sur le pourquoi et globalement de nombreuses problématiques ne sont jamais abordées, d'où les questions pour lesquelles nous attendons des réponses donnant de réelles perspectives sur l'évolution de la sous-traitance.

Pourquoi avoir recours à la sous-traitance plutôt qu'à l'embauche alors que les d'activités de la DPI sont en forte croissance et vont s'étaler sur une dizaine d'années ? Il serait relativement facile de lisser les fluctuations d'effectifs.

Pourquoi n'y a-t-il aucune information sur les volumétries en termes d'heures réellement effectuées et sur la présence moyenne des prestataires dans les Unités ?

FO considère qu'une bonne adéquation entre charge de travail et moyens statutaires associés devrait permettre d'éviter la perte de savoir-faire et de garder nos compétences sous contrôle.

De plus, nous n'avons aucun retour d'expérience des prestations en termes de coût global (prescription, achat, avenant, contractuel et technique, formation/accompagnement des prestataires dans nos locaux, frais immobiliers bureaux, suivi des réclamations et traitement des écarts) en regard de la même prestation effectuée en interne. Qu'en est-il réellement ?

Quelles sont les activités dont les unités/division s'interdisent la sous-traitance et quelle est la volumétrie maximum « acceptable » par métier sans perte de maîtrise tant technique que de compétences et de savoir-faire sur le long terme ?

Quelle est la politique de recrutement de prestataires de longue durée dans nos unités ?

Nous demandons qu'EDF, quand cela est possible, d'avoir recours à de la prestation entre Divisions (DTG, DAIP,...) pour des activités spécifiques telles que les machines tournantes, robinetterie, informatique industrielle, etc.

En deuxième partie, comme nous l'avons cité en préambule nous aborderons la sous-traitance en faisant le lien avec l'industrie en France et la nécessité de redynamiser son activité. Cette nécessité, qui correspond notamment à une perte chronique de marchés à l'international et d'emplois comparée à d'autres pays européens, a fait récemment l'objet des États Généraux de l'Industrie déclinés en Comité Stratégique de filière.

Quand on regarde d'un peu plus près, on observe que le tissu des entreprises s'appuie fortement sur des tailles d'entreprises insuffisamment dimensionnées pour pouvoir concurrencer les entreprises étrangères.

Sous ce dimensionnement, il convient de constater qu'elles n'ont pas les capacités de développer de la R&D. Elles rencontrent des difficultés pour assurer des parcours professionnels, de l'employabilité et de la formation pour leurs salariés.

Elles sont sous fortes contraintes des donneurs d'ordres qui leur laissent peu de marges de manœuvre.

Autant il est facile pour un sous-traitant du type « grande entreprise » d'avoir les amortisseurs permettant de compenser la charge de travail, d'anticiper sur les compétences, les recrutements et la formation de son personnel, autant il est difficile pour les petites entreprises de s'adapter aux marchés, faute d'avoir le dimensionnement suffisant. Sans oublier les éléments de rémunération et de conditions de travail.

À cela, il conviendrait de rajouter des difficultés de gouvernance quand les entreprises se présentent sur les marchés internationaux.

La sous-traitance et le dimensionnement des entreprises la composant sont à prendre en considération sous l'angle social.

Tant que nous n'aurons pas en France des entreprises suffisamment bien dimensionnées pour pouvoir assurer des parcours professionnels, des niveaux de rémunérations et de la formation à leurs personnels au niveau des plus grosses entreprises, il conviendrait de se positionner sur une limitation de la sous-traitance (constructeurs, machines, combustible) et obliger les donneurs d'ordres à réinternaliser et à maintenir des activités dans leurs périmètres d'activités (logistique, maintenance...).

Aujourd'hui, une des meilleures entreprises à même de répondre à ces critères énoncés ci-dessus est EDF elle-même, c'est pourquoi nous redemandons encore une fois que toutes les activités (hors constructeurs) soient réinternalisées.

5. Bilan formation 2011 EDF S.A. (pour avis)

Monsieur le Président,

Le sujet de la formation est essentiel pour accompagner la stratégie de l'entreprise et la conduire vers la réussite, et également essentiel pour accompagner les salariés ou les alternants dans des évolutions professionnelles tout au long de la vie active, voire au-delà.

De plus la formation doit répondre aux obligations légales imposées par la législation.

Au rythme des différentes périodes nous parlerons seulement des 40 dernières années, des différents Présidents qui ont dirigé les entreprises nous mesurons les conséquences sur les politiques formations et leur organisation. Après des périodes que nous considérons comme de bonnes politiques de formation entre les années dirons nous 1970 à 1985, les années suivantes ont connu bien des aléas. Les périodes 2000 à 2010 sont très marquées par un sous investissements de formation.

Un retour aux bonnes pratiques est-il en train de s'imposer ? Nous resterons prudents, car il faut maintenir les actes dans la durée pour pouvoir mesurer la contribution de la formation aux résultats de l'entreprise et aux bonnes conditions d'exercice des métiers. Sans oublier que la qualité du dialogue social passe aussi par la politique formation, élément important des évolutions des salariés au travers de l'ascenseur social.

Avant de rentrer dans l'analyse du bilan, je voudrai souligner le travail effectué en Commission Centrale Emploi Formation et la richesse des échanges. Ceci n'est possible que par les volontés de part et d'autre des directions et des représentants des personnels. Du côté des représentants des personnels rien de nouveau la volonté qui nous anime a toujours été présente, la véritable évolution est à inscrire du côté de la direction. Le changement de la politique portée par la DRH France impulsé par le Président Proglia est significatif.

Les prémices des échanges avec les directions métiers sont encourageantes, même si elles sont encore incomplètes et que toutes les directions ne participent pas ou ne s'impliquent pas suffisamment. Nous devons poursuivre les efforts et trouver les lieux de discussions correspondants, nous sommes confiants sur le proche avenir.

C'est ce que nous allons analyser maintenant avec le bilan formation 2011 d'EDF SA.

Autant vous le dire tout de suite, FO Énergie et Mines considère le bilan formation 2011 en net progrès.

Le volume de formations est en hausse, ce qui implique que le pourcentage de la masse salariale réservé à la formation l'est également avec un taux de 9,22.

Nous notons également que le coût de l'heure formation est en hausse passant de 69 €/H à 72 €/H.

Nous ne ferons pas le débat dans cette séance de la situation de « Planète Formation », les échanges que nous avons eus avec la direction sont sincères et nous aurons des échanges dans un cadre plus spécifique. Nous estimons qu'il faut poursuivre les travaux, les renforcer pour obtenir l'outil de pilotage et de gestion correspondant aux performances attendues.

Nous adressons à cette occasion un message de soutien aux personnels qui travaillent dans les conditions dégradées que nous connaissons et aussi aux personnels de la filière RH qui sont obligés de produire des indicateurs dans des contraintes importantes, qui génèrent beaucoup de temps de travail supplémentaire, pour des populations qui sont en sous effectifs. Nous demandons à la direction de mettre en œuvre une reconnaissance spécifique, y compris sous forme de prime pour indemniser ses contraintes que nous espérons ponctuelles.

L'analyse de l'évolution du nombre d'heures de formation est un indicateur important, Force Ouvrière Énergie et Mines l'analyse de la manière suivante :

1. Les recrutements, embauches en forte progression pour renouveler les compétences sont générateurs de formation initiale, ce qui induit une hausse significative du volume de formation. Pour autant, nous déplorons le manque d'analyses qualitatives des sessions de formation qui échappent complètement aux représentants du personnel. Nous vous rappelons que cela n'a pas toujours été le cas, et que réintroduire une instance sur le périmètre est nécessaire.

Faire de la formation en masse sans contrôler le qualitatif serait de notre point de vue une grosse erreur.

2. *Nous devons avoir une vigilance particulière pour les salariés présents et pouvoir mesurer les formations leur correspondant, ceci n'est pas encore possible pour ce bilan, nous avons bien noté que notre demande est prise en considération puisque l'indicateur est identifié, mais non renseigné « Sécuriser les parcours professionnels : Nombre d'heures de formation hors nouveaux embauchés, formations habilitantes et formations prévention/sécurité ». Vous l'avez partiellement identifié comme étant un point noir pour les salariés seniors de plus de 55 ans.*
3. *Les formations développement des compétences (catégorie 2) sont le point le plus médiocre du bilan, nous serions amenés à être en colère, rentrer en opposition forte sur le sujet et porter des revendications comme nous avons su le faire par le passé. Nous n'agissons pas comme cela, nous adoptons une position responsable, d'attente, c'est la connaissance des opérations en cours qui nous permet de dire que les choses vont évoluer favorablement et que nous allons enfin sortir de cette période négative. Défi Formation après les périodes expérimentales va être déployé et généralisé, et nous portons ensemble direction et partenaires sociaux les vœux de succès.*
4. *Les formations par les dispositifs DIF, CIF, VAE individuelles ou collectives sont encore insuffisamment utilisées. Il faut continuer de les promouvoir et maintenir le niveau d'information.*
5. *Des Plans de Formation d'établissement (PFE) sont rejetés, nous demandons que vous apportiez une réponse en séance sur le traitement que vous comptez mettre en œuvre pour répondre de manière réglementaire. Actuellement les PFE rejetés ne sont pas instruits selon le respect de la loi, ils sont transmis au CERH, et d'ailleurs, sont-ils examinés ?*

Avis

Force Ouvrière Énergie et Mines émet un avertissement pour les formations de la catégorie 2 qui sont nettement insuffisantes, nous mettrons pour l'année 2012 sous surveillance les directions qui sont en baisse de volume de formation et particulièrement les structures tertiaires.

Nous voulons donner un signal d'encouragement dans la continuité des efforts de formation et dans le déploiement de Défi Formation, le taux de 9,22 % de formation rapport masse salariale mérite que nous le relevions.

Nous donnons un avis favorable au bilan formation 2011 d'EDF SA.

6. L'alternance à EDF S.A. : Bilan 2011 et perspective 2012 (pour avis)

Monsieur le Président,

Nous savions que des possibilités existaient pour le domaine de l'alternance et nous avons toujours eu à Force Ouvrière Énergie et Mines des ambitions dans ce secteur qui est principalement orienté vers la jeunesse. Nous avons par le passé connu des périodes de fort recrutement d'apprentis dans nos écoles de métiers (des élèves) et nos CFA internes à EDF/GDF, avec des taux d'embauches pratiquement de 100 % des apprenants qui réussissaient aux examens. Notre histoire de construction des entreprises et de son développement industriel et de ses performances humaines et sociales repose pour partie sur les agents issus de ces formations. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise par les transmissions des compétences intergénérationnelles est fortement véhiculé par l'apprentissage et les formations par l'alternance. Ce n'est pas parce que les directions ont fermé les écoles de métiers, les CFA internes et vous voyez que nous sommes courtois contre la volonté des représentants des personnels qu'il ne fallait plus maintenir la voie de l'alternance.

Nous avons connu des années difficiles avec une baisse importante des formations par l'alternance que nous avons combattue, et il était important que nous sortions de ces contraintes.

Au-delà des discours, il faut aussi intégrer le devoir citoyen envers les publics de notre pays et l'importance de soutenir une voie de formation parallèle au système éducatif strictement scolaire.

Le bilan de l'alternance 2011 est un bon début, les éléments qui concourent aux résultats sont de deux ordres. La législation impose un volume d'accueil d'alternants de 4 % aux entreprises de plus de 250 salariés et qui sera en probable évolution dans les années futures, et, nous avons construit l'accord Défi Formation avec l'ensemble des partenaires sociaux sous l'impulsion du nouveau Président d'EDF. Accord qui comporte un chapitre complet sur l'alternance.

Ces deux éléments sont les fils conducteurs qui nous ont conduits aux

résultats de ce jour. Notre satisfaction n'est pas entière. Si les objectifs d'accueil sont dépassés, 4,87 % pour une obligation de 4 % des points restent non satisfaisants ou pas totalement satisfaisants.

Le taux d'embauche des alternants correspond aux objectifs définis, voire dépassé. FO Énergie et mines demande que le maximum soit fait pour en embaucher le plus grand nombre possible.

Nous avons relevé avec bienveillance les évolutions des points 2.2.3. et 2.2.4 qui améliorent l'accompagnement des alternants pendant la formation et aussi pour ceux qui seront embauchés. Bien que ces nouvelles dispositions ne seront applicables qu'en 2012.

Dans l'accompagnement du dispositif de formation par alternance, la réussite, le succès ne peut se faire sans les tuteurs, les maîtres d'apprentissage. Ils sont les oubliés du système et nous revendiquons pour la deuxième fois aujourd'hui l'ouverture d'une négociation portant sur la reconnaissance des tuteurs.

Nous portons un avis favorable pour le bilan 2011 ainsi que pour les perspectives 2012.

7. Questions diverses

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

www.fnem-fo.org