

Titulaire au CCE : Rodolphe MALJEAN

Suppléant : Maria FERRETTI-MARCHAND

RS au CCE : Jacques HUGUET

Ordre du jour :

1. **Approbation des PV des CCE du 16 février 2012 et 22 Mars 2012**
2. **Projet de Bilan Social 2011 (Pour Avis)**
3. **État des lieux postes source RPT/RPD (Pour Information)**
4. **Projet d'avenant à l'accord du 30 avril 2010 relatif au transfert de droits épargnés dans le CET (Pour Avis)**
5. **Quitus sur les comptes 2011 du CCE (reporté à une prochaine séance du CCE 14 juin 2012 en raison de l'intervention d'un cabinet d'expertise)**
6. **Questions diverses**

Déclaration liminaire FO Énergie et Mines

« Notre Secrétaire Général JC MAILLY espère que le président élu F. Hollande et son prochain gouvernement auront un "dialogue social normal" avec les organisations syndicales. Des relations normales, cela veut dire que l'on ne soit pas critiqués, traités de corps intermédiaires, stigmatisés, car cela ne ferait qu'envenimer les choses. Un dialogue "normal" veut dire aussi qu'on n'a pas besoin d'inscrire dans la Constitution qu'il faut nous consulter avant de prendre une décision. En démocratie, ça doit se faire naturellement. Dans son projet, F. Hollande, prévoit d'inscrire l'obligation de concertation avec les partenaires sociaux dans la loi fondamentale.

Toujours sur la méthode, notre Secrétaire Général souhaite un président qui préside, et un ou une Premier ministre qui gouverne. Qu'on trouve une distinction des rôles entre les uns et les autres, c'est important au plan démocratique. »

Notre confédération n'avait pas donné de consigne de vote pour la présidentielle ; elle a réaffirmé son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et sa volonté de porter les revendications des salariés.

La Direction reconnaît le retard pris dans les négociations sur l'Accord Temps de Travail au plan LOCAL. Cet accord s'inscrit dans le projet général « Réussir Ensemble », il doit contribuer au mieux vivre des agents au sein de notre entreprise. La Direction reconnaît aussi un léger retard en ce qui concerne l'activité des SENIORS au sein de nos entreprises.

1. Approbation des PV des CCE du 16 février 2012 et 22 mars 2012

- Adoption du PV du 16 février 2012 à l'UNANIMITE
- Adoption du PV du 22 mars 2012 à l'UNANIMITE

2. Projet de Bilan Social 2011 (Pour Avis)

Présentation du dossier par J. Pernot & A. SUDRET

Le Bilan Social permet de présenter des résultats de l'année, mais autorise aussi les projections. Le document fait apparaître les résultats des 3 dernières années. Évolution des effectifs, ce qui n'était pas arrivé depuis des années, progression de 1,27 % ce qui représente 461 embauches pour l'année 2011. Un effort particulier a été fait en direction des personnels reconnus comme Travailleurs Handicapés.

Concernant l'évolution des effectifs non statutaires, elle s'explique par l'accueil important de contrats d'apprentissage et de périodes de professionnalisation. Le chiffre des démissions doit

être mis en relation avec le volume global d'embauches, il n'y a pas eu d'analyse des causes des démissions. Certains indicateurs de l'absentéisme, peuvent varier, mais, il faut les prendre avec circonspection sachant que les composants de cet indice sont eux-mêmes soumis aux différentes variations des effectifs dans l'entreprise.

Le nombre de travailleurs Handicapés varie en fonction de 2 impératifs pour notre entreprise, d'un côté le nombre de TH au sein de nos entreprises, mais aussi le volume d'activité que nous pouvons confier au secteur protégé dans le cadre des différents accords en vigueur dans notre entreprise (STSR, Handicap...).

Le nombre des EAP a légèrement baissé durant la période, la Direction ne dispose pas d'informations sur ce domaine. Une volonté d'embaucher plus de femmes au sein de nos différents métiers, de plus le document légal (Bilan Social) ne prévoit que la présentation de rémunération MOYENNE, et non de rémunération MÉDIANE. La Direction se tient à notre disposition pour nous expliquer comment on calcule la médiane à partir des informations générales.

Notre délégation a demandé que l'on nous fournisse directement cette information, sans être obligé de la recalculer. L'absentéisme MALADIE chez les cadres met en évidence plus d'absence dans ce collège que dans les autres, cela requiert une investigation plus poussée pour une meilleure connaissance des éléments restitués par le Bilan Social.

Notre délégation a redemandé un indicateur sur les agents pouvant prétendre à un départ en inactivité, qui prolongent leur activité au-delà de la limite. *La tendance à rester dans l'entreprise au-delà de la date officielle de départ en inactivité se confirme dans nos entreprises. Un groupe de travail a été mis en place au sein d'ERDF et du groupe, pour élaborer un modèle, et des critères communs permettant une meilleure identification de ce phénomène et de cette évolution des comportements des agents. Ce point fera l'objet d'une communication lors du prochain CCE, dans le cadre de la présentation du dossier GPEC.*

Déclaration FO Énergie et Mines

« Madame la Présidente,

Nous tenons à souligner la qualité du document présenté à notre organisme, il permet aujourd'hui des comparaisons sur une période triennale, ce qui autorise l'identification de tendances et rend possibles des projections en termes d'effectif ou de rémunérations.

FO Énergie et Mines souhaite revenir sur le volet EFFECTIFS à ERDF qui pour la première fois depuis de nombreuses années, marque une hausse certes assez modeste, mais qui permet d'inverser une tendance à la réduction du nombre des agents. Nous restons vigilants quant à la confirmation de cette nouvelle orientation, en attendant de savoir s'il s'agit d'un évènement conjoncturel ou structurel.

Le taux de féminisation reste assez faible, des nouvelles mesures sont à la disposition des entreprises pour améliorer leurs performances dans ce domaine.

FO Énergie et Mines souhaiterait avoir des précisions sur l'évolution importante du nombre de DÉMISSIONS (69 en 2011 contre 38 en 2009), elles ont été multipliées par 2 de 2009 à 2011. Si l'on nous vante les mérites de la réduction des coûts apparents, nous aimerions attirer votre attention sur les coûts cachés induits par ces départs.

FO Énergie et Mines souhaite insister sur le volet RÉMUNÉRATIONS de ce Bilan Social. Nous souhaiterions vous faire part de nos réserves quant au principe de "rémunération MOYENNE", nous aimerions disposer de la rémunération MÉDIANE qui nous fournirait une image plus fidèle de la réalité de notre entreprise.

Notons avec admiration que 87,28 % des hommes et 87,92 % des femmes gagnent moins de 50 k€ par an. Gageons que notre Direction s'engage dans une politique courageuse en matière de rémunérations, permettant un véritable "coup de pouce" pour les bas salaires. Notons à ce propos que notre entreprise réduit considérablement la part de la Richesse produite revenant aux salariés. La part des frais de personnel par rapport à la Valeur Ajoutée est passée de 44,2 % en 2009 à 39,3 % en 2011, ce qui implique une rémunération de plus en plus importante revenant aux créanciers et à notre société Mère EDF.

FO Énergie et Mines souhaite souligner les évolutions enregistrées sur le volet HYGIÈNE SÉCURITÉ et CONDITIONS DE TRAVAIL. Nous notons la réduction du nombre de décès enregistrés en 2011, pour notre organisation ce point doit rester la priorité pour notre entreprise, 2 décès c'est encore trop, même si nous notons des progrès. Nous notons aussi que près d'1 AGENT SUR 3 est formé au SECOURISME.

FO Énergie et Mines voudrait revenir sur les volets FORMATION et HANDICAP. Pour le premier volet, nous souhaitons mentionner l'enquête menée par le groupe DEMOS auprès de 151 sociétés qui souligne le fait que de plus en plus d'entreprises disposent de leur propre catalogue de formation accessibles au DIF. Concernant le volet HANDICAP, notre organisation note une amélioration dans les 3 collèges. Les actions fortes en direction de ces salariés doivent se poursuivre, sous l'égide de l'accord handicap que nous avons ratifié.

FO Énergie et Mines souhaite profiter de ce CCE pour rappeler que près de 12 % des agents de notre entreprise travaillent en RCTT ou à Temps Partiel, que l'accord national, dont vous rappelez Madame la Présidente, qu'il a été adopté à l'unanimité, prévoit 3 types d'aménagements ouverts à la négociation LOCALE. Or, à ce jour, les Directions Locales rejettent de manière systématique l'aménagement de type A3, ce qui augure mal de la suite des négociations.

Concernant le cadre des négociations locales sur l'ATT, FO Énergie et Mines souhaite rappeler cet aphorisme "LEGEM PATERE QUAM FECISTI", Respecte la Loi que tu as faite. »

AVIS

- FO Énergie et Mines émet un avis POSITIF sur le Bilan Social ERDF 2011
- CGT avis NÉGATIF
- CFE-CGC et CFDT Abstention

3. État des lieux postes source RPT/RPD (Pour Information)

Présentation du dossier par J. GALLEAN & J. JOLY

Les Postes Source sont les biens propres de notre entreprise, le projet devait conduire les équipes ERDF à prendre en main les postes, mais aussi d'acquérir les connaissances techniques pour assurer l'entretien et la maintenance de ces ouvrages. Le dossier prend aussi en compte la formation des personnels aux démarches SÉCURITÉ pour assurer aux intervenants, mais aussi aux tiers une sécurité optimale lors de l'accès à nos ouvrages. ERDF assure pleinement ses prérogatives de main d'ouvrage sur les ouvrages dont il a l'entière responsabilité et propriété aujourd'hui.

Le dossier du REX a été porté et présenté dans toutes les régions devant les CE concernés, mais aussi devant les CHSCT régionaux (6 régions sur 8). La politique de maintenance des postes ne peut être inscrite dans le marbre dans la mesure où l'environnement réglementaire et les différents REX entraînent des modifications de cette politique générale de maintenance. À trop intervenir, on génère plus de risques d'incidents, il ne convient pas par conséquent de déterminer la bonne fréquence de visites de maintenance en région.

La politique de maintenance des ouvrages est le domaine où il existe le plus de prescrits, tous les temps sont identifiés, les gestes codifiés et mesurés, et les interventions font l'objet à leur tour de REX qui sont source d'améliorations permanentes des carnets de prescriptions.

Intervention de FO Énergie et Mines

Pouvez-vous nous rappeler l'impact financier sur le bilan d'ERDF (incidences directes sur le patrimoine immobilisé) de la REPRISE au compte d'ERDF de 1870 sites de postes source et 400 cellules de transformation HTB2/HTA et corrélativement la CESSION de 1400 sites Tranche Générale-Services Auxiliaires TG-SA vers RTE ?

Concernant le focus sur les départs en inactivité, certaines régions vont se trouver en difficulté du fait des départs importants dans les AMEPS (ex IdF et RAB), il en est de même pour la région MED concernant les BRIPS. Quelles mesures mises en oeuvre pour faire face à ces enjeux ? Le taux de 27 % ne représente pas une singularité par rapport à toutes les activités de l'entreprise, ce taux est anticipé dans toutes les régions, qui mettent en avant la durée de formation de 3 ans nécessaire pour obtenir un bon technicien AMEPS ou BRIPS. Les Régions ont mis l'accent sur l'apprentissage qui s'est fortement développé dans ces domaines. Le dispositif de formation a été recalibré pour apporter la réponse adaptée à tous les techniciens, en relation avec l'UOF. Le renouvellement des compétences dans les AMEPS est déjà pris en compte dans toutes les régions aujourd'hui, les évolutions métier étant anticipées et suivies.

Concernant les dépenses de maintenance dans le domaine HTB, à quoi correspondent les « autres prestations » ? Des précisions seront apportées dans un complément d'information conçu avec la Direction Financière.

4. **Projet d'avenant à l'accord du 30 avril 2010 relatif au transfert de droits épargnés dans le CET (Pour Avis)**

L'avenant est établi en droite ligne avec l'accord RSR. Il est destiné à alimenter le compte individuel RSR avec les droits individuels épargnés sur le Compte Épargne Temps du salarié. Une communication officielle sera organisée dans les semaines à venir.

Déclaration FO Énergie et Mines

« FO Énergie et Mines rappelle son opposition au principe du Régime Supplémentaire de Retraite qui s'inscrit en totale contradiction avec notre régime actuel de retraite par répartition.

FO Énergie et Mines a ratifié l'accord mettant en place le Compte Épargne Temps qui relève de l'initiative individuelle et personnelle de chaque agent.

Le projet d'avenant d'alimentation du RSR par le Compte Épargne Temps s'inscrit dans une "fenêtre" aux dires des porteurs du dossier, la métaphore est de notre point de vue parfaitement adaptée, notamment pour celles et ceux qui souhaitent jeter leur argent par ladite fenêtre. »

AVIS

- FO Énergie et Mines émet un avis NÉGATIF sur l'avenant prévoyant le transfert du CET vers le RSR. Les organisations syndicales signataires de l'accord RSR ont donné un avis positif et signeront l'avenant concernant cet accord.
- CGT, CFDT et CFE-CGC donnent un avis POSITIF sur cet avenant.

5. **Quitus sur les comptes 2011 du CCE (reporté à une prochaine séance du CCE 14 juin 2012 en raison de l'intervention d'un cabinet d'expertise)**

La Commission des Moyens sera réunie dans les prochains jours, afin de se prononcer sur le document qui sera présenté devant le CCE.

6. **Questions diverses**

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