

Titulaire au CCE : Dominique Rodriguez

Suppléant : Jean-Paul Breischtroff.

RS au CCE : Thierry Ferrier

1 **Projet DIN/DPN pour le parc en exploitation (pour avis)**

Rapporteurs : Mesdames Marie-Sylvie Collet et Valérie Garcia ; Messieurs Damien Garnier, Philippe Sasseigne et Jean-Marc Miraucourt.

Monsieur le Président,

Nous exprimons pour ce dossier et le suivant la qualité du dialogue social organisé autour de ces deux dossiers.

Le projet DIN/DPN a été initié début 2011, avant les conséquences du tsunami de Fukushima, ces événements ont renforcé la nécessité de mettre en place une nouvelle organisation plus réactive et imbriquée entre la DIN et la DPN.

Le principe de ce projet est :

- améliorer l'interface ingénierie/exploitation en donnant de la fluidité entre DPN et DIN pour la prise en compte rapide des modifications locales ou nationales,
- piloter et fusionner les stratégies court-terme et moyen terme,
- réussir le projet Grand Carénage,
- fermer de meilleure manière, la boucle du REX des modifications locales et nationales entre DIN et DPN.

Pour cela, des interlocuteurs et des interfaces nouvelles sont mis en place pour arbitrer (Instance de Commandite Technique) et mettre en œuvre les modifications « urgentes » (Ingénierie de Conception Locale et Ingénierie de Conception Réactive).

Ce projet aura pour conséquence une augmentation de la charge des Equipes Communes et de leur périmètre d'activité. FO Energie et Mines vous alerte sur la capacité d'absorption de ce projet en lien avec l'adéquation charge de travail et les moyens associés.

Cela induira une forte augmentation des effectifs avec pour principale nouveauté la création de postes d'ingénieurs intégrateurs des modifications, d'ingénieurs de liaison site, de chargés d'affaires sur équipes communes avec une compétence études accrue.

Nous avons bien noté que le grèvement des structures ICL – INR et le renfort des Equipes Communes interviendraient entre 2013 et 2014 par des agents DIN sur des profils « études 2^{ème}-poste » formés pour aller sur les sites, que ce soit par des mutations ou embauches de personnes expérimentées. Il y a en effet nécessité d'anticiper le doublement des modifications à réaliser lors des arrêts de tranche dès 2015.

En matière de formation, vous nous avez confirmé qu'un processus de professionnalisation serait mis en place, de même que le dispositif de logistique-logement serait connecté à celui de la DPN afin d'accueillir le flux important de nouveaux agents.

Pour FO Energie et Mines, ce projet est une véritable opportunité pour les agents de se voir offrir de nouveaux parcours professionnels conformes à leurs souhaits et remontés par les précédents socioscopes.

FO Energie et Mines donne un avis favorable au projet DIN/DPN pour le parc en exploitation.

Vote de l'avis

Pour FO ; CFDT ; CFE/CGC

CGT ne peut pas émettre d'avis motivé.

La CGT propose une résolution soumise au vote « du projet DIN/DPN ».

RESOLUTION Projet DIN/DPN CCE DU 14 juin 2012

Les Représentants du Personnel au CCE du 14 juin 2012 ne peuvent donner un avis motivé sur le « projet DIN DPN » car ces dossiers ne sont pas précédés d'une instruction suffisamment approfondie, notamment sur l'aspect politique industrielle de la DPI et des directives qui en découlent.

Pour permettre cette compréhension pour être en capacité d'émettre un avis, nous demandons :

- Un débat éclairé en CCE de la politique industrielle de la DPI.
- Une présentation de l'organisation cible de la DIN, de celle de la DPN et de la DPI.
- Une concertation avec les OS, une information consultation des IRP sur les fondamentaux de l'organisation du travail au sein de la DPI.
- La présentation des bilans des réformes passées dans les unités. Bilans validés par les CE avant la présentation en CCE.

Pour ces raisons, le recueil de l'avis du CCE n'étant pas possible, la mise en œuvre d'une décision par la Direction ne peut en aucune façon intervenir.

Résultat

Pour CGT

Contre FO

Abstention CFDT et CFE/CGC

La Direction après une suspension de séance déclare :

Un dialogue social sera organisé dans les unités comme cela a été confirmé et selon les prérogatives des IRP concernées.

Comme je l'ai annoncé, nous aurons aussi l'occasion de revenir sur l'ingénierie du parc en exploitation en 2013 avec une présentation globale.

La CGT après une suspension de séance déclare :

Nous déplorons que vous ne preniez pas en compte notre demande. Nous prenons acte de vos engagements.

2 Projet MI 2012 pour la rénovation et le renforcement des méthodes et outils de gestion de projets de l'ingénierie nucléaire (pour avis)

Rapporteurs : Mme Marie-Sylvie Collet ; Messieurs Damien Garnier et Jean-Marc Miraucourt.

Monsieur le Président,

Le projet MI 2012 porte sur le renforcement des méthodes de pilotage de l'ingénierie de projet à la DIN. Ce projet a mis en évidence la nécessité de mettre en place des méthodes uniques renforcées (référentiels), des moyens pour le contrôle des projets et des outils pour supporter les aspects qui ne relevaient pas du SDIN – d'où le déploiement du logiciel Paladin.

Paladin permet de piloter l'adéquation de la charge d'ingénierie et des moyens mis en œuvre. Paladin, n'intègre pas la gestion des coûts d'achats.

Paladin est donc bien un outil complémentaire au SDIN. Nous avons bien noté que les groupes de travail qui sont en cours établiront un cahier des charges de la deuxième version du SDIN (prévue à l'horizon 2014) afin de mettre en place une véritable complémentarité des deux outils.

Des informations seront redondantes pour assurer le couplage entre le SDIN et Paladin. Sauf exception, et du moins à terme, ces informations redondantes – ne devraient pas être saisies deux fois (une fois dans chaque système) mais elles pourront être automatiquement recopiées.

Nous regrettons cependant que les fonctionnalités relatives à la gestion des plans d'actions liés aux relations avec l'ASN ne soient pas traitées par Paladin.

La gestion des immobilisations n'est pas assurée par Paladin mais sera prise en charge ultérieurement par un projet dépendant de la DPI.

En ce qui concerne les plannings, tant que l'espace projet n'est pas livré, ils seront toujours sur OGOPA avant d'être transférés vers Paladin et deviendront alors interactifs. Dommage qu'en cette période de forte charge en raison des Evaluations Complémentaires de Sécurité « ECS » Fukushima, cette fonctionnalité n'ait pu être anticipée.

En outre, cet outil permettra d'effectuer des simulations de charge de travail au niveau d'un département, d'un service ou d'un groupe.

En matière de ressources, FO Energie et Mines souhaite que des postes d'appuis soient créés permettant un bon renseignement des outils de planification et de charge. L'aspect formation et son cadencement semble, par ailleurs, avoir bien été pris en compte.

D'une manière globale FO Energie et Mines est satisfaite par le fait de partager une base de données commune qui facilitera le dialogue entre les services, développera la transparence entre les acteurs et responsabilisera les acteurs Projet et Métier.

FO donne un avis favorable au déploiement des outils de gestion et de planification communs à la DIN, mis en œuvre dans le cadre du projet MI 2012.

Vote de l'avis

Pour FO ; CFDT ; CFE/CGC

Abstention CGT

3 Projet d'accord relatif aux mesures sociales applicables à la Direction des systèmes Energétiques Insulaire au titre de la dimension insulaire de ses territoires (pour avis)

Rapporteurs : Monsieur Didier Vesiez.

Expert Force Ouvrière Energie Mines **M. Xavier Clapier**.

Déclaration Force Ouvrière au CCE du 14 Juin 2012 sur les mesures sociales applicables à la DSEI

Monsieur le Président,

Le document, qui nous est présenté aujourd'hui, est à notre sens **une** preuve, s'il en était besoin, que la négociation est la meilleure pratique pour faire avancer la condition sociale des Agents des IEG.

Certes, les détracteurs diront que cet accord ne règle pas tous les problèmes ou qu'il est le fruit de revendications «musclées».

Nous, nous disons qu'il est le fruit de négociations qui font suite aux revendications que **Force Ouvrière** Energie et Mines porte depuis longtemps, voire des années, pour certaines d'entre elles. Ce projet va enfin pouvoir régler des injustices dans les départements, et faire quelques avancées importantes pour les Agents qui parfois se sentent très éloignés du reste de l'Entreprise.

Enfin, ce document met en avant la qualité de vie au travail, la formation, ainsi que des mesures spécifiques que seuls les ressortissants des Départements d'Outre Mer peuvent mesurer en même temps que l'éloignement.

Une grosse partie des revendications de **Force Ouvrière** Energie et Mines trouve une réponse dans ce document et nous en sommes satisfaits. La prise en charge du voyage «cinq ans» jusqu'au lieu d'arrivée et non le premier aéroport rencontré, est une avancée non négligeable pour les familles : **C'est une revendication FO Energie et Mines.**

Le renforcement de l'AIL par la mise en place d'un montant plancher est aussi **une revendication FO Energie et Mines.**

La mise à disposition des salariés, de services d'accompagnement à la mobilité en est aussi une autre.

L'aide aux frais d'études pour les enfants qui étudient en dehors de leur département, DOM ou Corse.

Les mesures visant les salariés dont le salaire est inférieur à 1,6 smic sont la réparation d'une injustice qui traîne depuis longtemps dans certains endroits. Nous remarquons que cette mesure s'appliquera également en Corse avec une méthode de calcul adaptée.

Il en est de même pour les salariés rémunérés à un NR inférieur ou égal au NR 85. Avec une ancienneté de plus de 20 ans ils ne voyaient aucun espoir de retraite décente, ils vont pouvoir enfin voir leur situation évoluer favorablement.

De plus ces mesures s'appliqueront avec des contingents spéciaux d'AIC.

Le chapitre 4 existe à la demande de FO Energie et Mines pour traiter du mieux possible la situation des Agents, qui sont nombreux, et qui sont sous classés au regard de leurs responsabilités.

Pour le dossier Quali'cli, cet accord amène une négociation sur la qualité de vie au travail des Agents, ce qui est aussi une revendication de notre organisation.

Enfin, d'autres mesures sont contenues dans cet accord telles que la résorption des repos compensateurs, la prise en compte du handicap de façon beaucoup plus sensible etc., ce sont des avancées conséquentes.

Bien sûr, la mise en place de l'ensemble de ces mesures devra être partagée par les Directions locales, ce qui est, à notre avis, de la responsabilité de vous, M. le Président. Nous demandons à ce qu'une attention particulière, de votre part, soit apportée afin qu'aucune interprétation ne soit pratiquée.

Le groupe de suivi se réunira deux fois par an et pourra, sans doute, corriger les dérives.

Pour terminer, et comme vous l'avez compris, FO Energie et Mines signera cet accord.

Vote de l'avis

Pour FO ; CFDT ; CFE/CGC

Contre CGT

4 Evolution de l'emploi à EDF SA – Perspectives 2012-2014 (pour avis)

Rapporteurs : Mesdames Elodie Siwertz Josette Collombat et Messieurs Jean-Christophe Dameron et Jean-Bernard Buard.

Déclaration Force Ouvrière Energie et Mines.

Monsieur le Président,

Nous pensons être sur une bonne voie en ce qui concerne l'amélioration du dialogue social autour des dossiers de la Formation, de l'Emploi et d'autres dossiers. Une amorce de changement est perceptible et doit continuer. Les échanges avec les directions se sont étendus avec la rencontre des managers métiers et ceci concourt à des meilleures analyses et compréhension réciproque des dossiers. Ce n'est pas pour autant que nous sommes d'accord sur tout, mais nous pouvons mieux mesurer les écarts, exprimer les divergences d'idées, d'actions, de politique et de décision.

Nous avons apprécié la construction du dossier dans ses quatre chapitres et particulièrement la synthèse des éléments de la stratégie d'EDF SA pilier des actions qui en découlent.

Nous notons que les notions de prospective métier et compétences sont développées dans le dossier et qu'elles apportent des éléments nouveaux quantitatifs et qualitatifs par domaine. C'est au travers de la nouvelle GPEC d'EDF SA en cours de construction que ces éléments prendront tout leur sens. Cette GPEC doit être ambitieuse transparente et à terme suffisamment longue.

Pour l'instant, nous travaillons avec les perspectives de l'emploi et un peu sur les compétences par Direction c'est l'objet du chapitre 4.

Nous avons l'année dernière 2011 exprimé un avis négatif particulièrement en dénonçant les réductions d'effectif des domaines Ressources Humaines et Comptables de la Direction des Services Partagés et les évolutions de la D.I.G. Nous ne reprendrons pas explicitement le dossier de la D.I.G. qui a fait l'objet d'un examen particulier en CCE EDF SA. Mais nous maintenons notre opposition à la réduction d'effectif de la filière Compta gestion finance.

Le projet industriel de la DSP est construit autour de contraintes fortes respectant les orientations du Groupe EDF et notamment la décision du Président dans le domaine Informatique et Télécommunication. Nous n'approuvons pas cette politique du Groupe. Les supports informatiques sont les éléments indispensables et modélisant des conditions de travail. Des applications sont inopérantes et ne rendent pas les services attendus (déploiement du SDIN, planète formation) ou non développées sur l'ensemble des sites exemple POSEIDON. Nous demandons que des discussions s'ouvrent sur l'équilibre à avoir avec la partie sous-traitance de l'informatique qui est très importante.

La DRH Groupe s'engage dans un véritable changement et nous partageons la politique de cette ambition en espérant que les annonces soient suivies de faits.

La DRH Groupe a la volonté d'être partenaire des managers et à l'écoute des salariés pour répondre à leurs attentes.

La DRH Groupe, à travers la conduite de dix chantiers partagés, affirme sa volonté d'accélérer la construction du Groupe et d'accompagner son développement. Cela se fait au travers de trois priorités :

Le développement des compétences, la reconnaissance, la qualité de vie au travail et la santé-sécurité.....

Ces trois éléments font partie des revendications que FO Energie et Mines demande depuis fort longtemps, et nous n'avons pas été entendus. Faut-il vous rappeler le niveau de reconnaissance salariale de cette année en baisse, qui vient en contradiction totale avec l'ambition du Groupe.

Nous ne sommes pas inquiets sur l'engagement des salariés, la cohésion sociale et l'adaptation permanentes aux enjeux du Groupe. Depuis près d'un demi-siècle les salariés ont très largement contribué au succès du Groupe et des Entreprises et sous toutes les formes juridiques de celles-ci, y compris pendant les périodes exceptionnelles (tempête). Ils ont su relever tous les défis y compris ceux du nucléaire mais pas seulement.

Alors nous verrons comment les actions annoncées seront réalisées.

Les évolutions des effectifs par métier et les évolutions tendanciennes du nombre d'emplois dans les familles techniques sont réalistes en fonction des politiques industrielles connues. Nous pouvons cependant dire qu'elles sont minimalistes et nous les trouvons inadaptées pour les directions Commerce et Direction des Services Partagés.

De plus, nous demandons des efforts supplémentaires dans la ré-internalisation des activités et particulièrement pour le collège exécution. Point de départ de l'ascenseur social.

Plusieurs directions s'engagent sur les recrutements par la voie de l'alternance pour effectuer les

recrutements nécessaires dans le respect de l'accord Défi Formation, ceci correspond bien à nos attentes d'entreprise citoyenne et nous les encourageons à poursuivre leurs efforts.

Une observation complémentaire, la Direction des Achats nous citons : *en ce qui concerne les sorties, la DA n'a pas vocation à retenir les salariés exprimant des souhaits de mobilité si cela s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel partagé entre le manager et le salarié.*

L'écriture de cette phrase prête à confusion, elle est inappropriée et contraire à l'esprit de l'accord Défi Formation, une rectification s'impose.

En ce qui concerne l'évolution tendancielle du nombre d'emplois dans les familles support sur 2012/2014 la Compta Gestion Finance et les RH comme le Système d'information sont des secteurs qui ne bénéficieront pas de croissance en termes d'effectifs salariés.

FO Energie et Mines indique que les structures RH (hors formateurs) sont sous dimensionnées pour permettre d'exercer toutes les missions qui leurs incombent, et qui ne cessent d'évoluer au gré des nouveaux accords, QVT-RPS, Accord Défi Formation, GPEC, ...et, de plus il me semble que nous avons déjà Monsieur le Président eu des échanges sur le sujet que vous sembliez partager avec nous. Avec une structure RH plus étoffée nous ne serions pas obligés de recourir à des prestations externes. Il serait nécessaire également de renforcer les structures d'appui dans bon nombre de secteurs.

Le système d'information est dans une tendance d'effectif à la baisse : nous ne croyons pas que ce soit une sage décision, quand nous savons tous les problèmes que nous rencontrons dans le secteur. Il faudrait reporter les ambitions de réduction d'effectif seulement lorsque toutes les applications seront opérationnelles et nous sommes loin du compte, Planète Formation, SDIN, Poséidon etc...

Enfin pour le secteur compta Gestion Finance, nous avons relevé dans le dossier d'Orientations de Formation d'Entreprise une reprise d'activité pour effectuer la comptabilité de filiales. Ceci n'est pas sans conséquence sur les organisations de travail et sur les impacts en termes de charge de travail ainsi que sur la formation. Nous demandons de revoir la tendance linéaire pour intégrer les charges de travail supplémentaires.

FO Energie et Mines donne un avis favorable sur les perspectives de l'emploi à EDF SA pour 2012-2014, au vu des orientations stratégiques présentées pour information dans le chapitre 2 du présent dossier. Nous demandons que les observations formulées ci-dessus soient retenues pour infléchir certaines dispositions selon les directions concernées, et qui peuvent parfaitement s'intégrer dès le début de l'année 2013.

Vote de l'avis

Pour FO ; CFDT ; CFE/CGC

Contre CGT

5 Orientations de formation d'entreprise pour la période 2013-2015 (pour avis)

Rapporteurs : Mesdames Elodie Siwertz Josette Collombat et Messieurs Jean-Christophe Dameron et Jean-Bernard Buard.

Monsieur le Président,

Les Orientations de Formation d'Entreprise pour la période 2013 à 2015, autrefois appelées les Orientations Générales de Formation mais ce n'est plus le terme correspondant au code du travail, ne nous ont pas surpris, puisque étant en cohérence avec les échanges que nous pouvons avoir avec les directions.

Nous sommes de retour dans des orientations de formation exprimées en volume d'heures annuel de formation acceptable. Reste la veille particulière à avoir pour la formation des salariés déjà présents dans l'Entreprise, et pour les formations des autres domaines, des formations dites habilitantes et des formations sécurité.

Il reste un domaine, qui n'est pas encore au bon niveau, il est trop faible, nous l'avons constaté dans les derniers bilans et nous voulons attirer particulièrement votre attention sur le sujet. Il s'agit des formations de la catégorie 2. Des efforts devront être entrepris pour permettre une évolution significative sur ce périmètre. A la lecture du dossier, il n'est pas expressément visible que les directions affichent les politiques d'actions ambitieuses. Nous notons malgré tout que les directions s'engagent sur le portage de l'accord Défi Formation à des rythmes différents.

Il nous apparaît utile de rappeler que les formations de la catégorie 2 correspondent au développement du potentiel et que ce ne sont pas seulement les formations diplômantes qui peuvent répondre aux besoins.

Concernant les formateurs occasionnels nous maintenons deux exigences pour leur professionnalisation. La première étant qu'ils bénéficient tous du cursus pédagogique et la deuxième qu'ils enseignent a minima deux sessions de formation par an. Nous notons la revalorisation de l'activité des formateurs, c'est un des sujets qui avait fait l'objet d'échanges au périmètre de la DPI, et un début de négociation qui a capoté il y a 3 ou 4 ans. FO Energie et Mines partage l'ambition. C'est par l'engagement des formateurs et leurs qualités pédagogiques que nous réussirons la transmission des compétences inter générationnelles. Pour FO Energie et Mines la revalorisation de l'activité formateurs doit être élargie au niveau Groupe tout en respectant les spécificités de chacune des entreprises.

La reconnaissance des tuteurs est évoquée mais toujours sans prise de décision, cela fait maintenant plusieurs années que ce refrain est repris par les directions. A quand la mise en œuvre d'une véritable politique de reconnaissance, FO Energie et Mines demande un contingent de NR spécifique et complémentaire pour alimenter cette reconnaissance des tuteurs. « Ce point abordé en négociation de branche IEG a été renvoyé au niveau entreprise, raison invoquée du principe de subsidiarité, donc la balle est dans le camp des entreprises).

Au cours de l'année 2011 comme les précédentes, 7 plans de formation n'ont pas été validés par les CE respectifs et sont remontés au CERH. En la matière, nous rappelons que ce n'est pas la règle, et nous demandons que soient mis en œuvre rapidement les moyens appropriés.

En ce qui concerne l'ensemble des académies des métiers, tous les contenus de formation échappent complètement aux partenaires sociaux. Il n'existe plus aucune validation pédagogique des formations sur leur aspect qualitatif. La mise en place d'une instance dédiée serait appréciée, par le passé nous avons le Groupe Technique Formation, instance paritaire qui assurait cette mission.

En ce qui concerne l'alternance, les directions s'engagent différemment selon leur politique recrutement. Si les engagements de l'accord Défi Formation en la matière sont bien respectés au niveau du Groupe, il reste que des directions s'engagent peu. Des efforts sont à produire.

Le SI rénové : Affirmer l'ambition Planète Formation. Nous serons très attentif au livrable fin 2012, car les problèmes sont encore nombreux. Nous demandons qu'un REX soit effectué en début d'année 2013 pour vérifier les évolutions et ou anomalies qui subsisteraient. En attendant, nous pensons qu'il ne faut pas mettre en tension les salariés qui travaillent avec cet outil. Il faut différer les réductions d'effectifs à l'issue, et seulement à l'issue de la validation du SI Planète Formation lorsque celui-ci sera fonctionnel. Trop souvent les directions veulent faire des économies de masse salariale avant la pleine opérabilité des outils informatiques. Ce qui génère des conditions de travail très perturbantes et stressantes pour le personnel.

Nous sommes assez surpris du contenu du chapitre relatif à l'optimisation des financements de la formation, qui porte uniquement sur le champ du partenariat avec l'AGEFOS PME et de l'UNAGECIF.

Lorsque l'on analyse les sommes en jeu, pour chacune des instances cela n'est pas comparable avec les 9% de la masse salariale consacrés à la formation investie par EDF. Mais pour autant, il faut aussi que dans cette gestion nous soyons irréprochables, et pour être irréprochable il faut respecter les politiques et accords mis en œuvre, tant par la Branche et la CPNEFP et plus particulièrement la SPP.

Enfin, nous voulons évoquer l'accès à la formation pour tous, en rappelant qu'un nouvel accord Egalité Professionnelle Homme/Femme, dans la continuité du précédent accord fait référence à des moyens

pour faciliter l'accès des femmes aux formations. Et, nous savons que sur ce champ il faut un engagement fort des directions pour en faciliter une mise en œuvre qui permette de respecter les grands équilibres. Nous aurons donc une vigilance particulière pour suivre les évolutions en faveur des femmes.

Après notre introduction qui porte sur les éléments génériques et plus politiques sur la formation, nous avons quelques observations plus détaillées par direction.

La formation à la Direction Commerce.

Nous avons pu lire dans les ambitions de la Direction Commerce son engagement sur les dispositifs de formation promotionnelle et les domaines prioritaires que sont les domaines de Management commercial, de vente B2B, d'expertise énergétique, de développement territorial, de fonctions support et ainsi que les domaines de relation client et vente terrain. Et de noter que pour les cadres les formations diplômantes pourraient représenter les $\frac{3}{4}$ des formations promotionnelles. Pour la maîtrise, ce serait dans une moindre mesure et pour le collège exécution nous n'avons pas de référence. Ces éléments ne doivent pas être un frein à la mise en œuvre du plan de formation de la catégorie 2 et des demandes individuelles des salariés, pour s'engager dans des dispositifs de formation promotionnelle et ou diplômant qui ne correspondent pas aux objectifs prioritaires de la Direction Commerce rappelés ci-dessus.

La Formation à la Direction des Services Partagés.

Nous relevons un élément de reprise de la comptabilité de filiales, ceci n'est pas sans conséquence sur les organisations de travail et sur les impacts en termes de charge de travail ainsi que sur la formation. Nous vous demandons les ajustements correspondant au programme formation.

La Formation à la Direction de l'Immobilier.

C'est un peu sous forme de boutade, mais nous sommes étonnés de cette écriture qui consiste à dire que dans la maîtrise d'ouvrage des travaux on procédera à la lecture des contrats d'assurance et mise en œuvre des garanties. Cela veut-il dire que nous ne le faisons pas avant ?

Les volumes de formation seront à niveau constant selon les hypothèses de la DIR et ce malgré la diminution des effectifs. FO Energie et Mines formule une alerte sur le périmètre de la DIR, pour que les demandes de formation des agents soient bien prises en compte à leur initiative quand ils sont concernés par un ré déploiement. Pas de restriction ou de contrainte supplémentaire pour les aider dans les reconversions, les agents sont déjà suffisamment perturbés et ou inquiets sur leur évolution professionnelle.

Nous émettons un avis favorable pour les Orientations de Formation d'Entreprise 2013-2015. Un peu comme les agences de notation nous mettons la note A+ sous surveillance des réalisations prévues.

Le Président accorde le report de l'avis au CCE du 6 septembre 2012.

Comme nous en avons l'habitude maintenant lorsque nous arrivons en fin de séance il y a une accélération pour passer les dossiers au pas de charge (ordre du jour surchargé) et aussi en l'absence des élus et suppléants qui sont déjà partis (report des voix lorsque cela est possible, sinon vote en présence des présents).

6 Fonctionnement du CCE

a) Etats financiers 2011 pour quitus au trésorier ;

Vote pour unanime.

b) Organisation d'assises du logement dans les DOM ;

Joindre à la résolution le cahier des charges.

c) Conventions financières CE / CCE ;

Vote pour unanime

7 Questions diverses

Prochaine séance du CCE EDF SA le 5 juillet 2012, ou nous examinerons en principe les dossiers :

1. Rapport de situation comparée H/F année 2011 pour avis
2. Présentation expertise Egalité Pro par le cabinet Emergences
3. SDIN pour avis
4. Bilan global rémunération pour information

Pensez à Vous
Rejoignez nous

