

### Déclaration Liminaire FO-Energie et Mines

«L'inexorable montée du chômage se poursuit pour le 13<sup>e</sup> mois consécutif. Fin mai 2012, le nombre de personnes en catégorie A inscrit à Pôle Emploi augmente de 1,2 % (+ 33 300). Le chômage des seniors continue d'exploser (+ 15,6 % sur un an). Plus inquiétant, le chômage des jeunes (moins de 25 ans) repart à la hausse.

Autre phénomène qui doit alerter les Pouvoirs Publics, le nombre de demandeurs d'emplois indemnisé diminue au mois d'avril (- 0,3 %) alors que le nombre de chômeurs indemnisé par le régime de solidarité (ASS) augmente (+ 1,1 %). Ce commencement de bascule du régime d'assurance vers le régime de solidarité illustre la montée, s'il en est, de la grande précarité financière des demandeurs d'emploi.

Augmentation du nombre de chômeurs, baisse du pouvoir d'achat depuis 1984, avalanche de plans sociaux, tous ces éléments montrent l'absolue nécessité de changer de politique autant en France qu'au niveau européen. Il n'y a pas de fatalité ! C'est notamment ce que FO rappellera lors de la Conférence Sociale des 9 et 10 Juillet prochains : renégocier les traités européens pour construire une Europe de la croissance et du progrès social, travailler sur une véritable réforme fiscale, construire une véritable stratégie industrielle nationale, pérenniser et renforcer le service public. Ces changements fondamentaux de politiques macro-économiques sont des éléments structurants qui permettront d'enrayer la hausse du chômage.

Pour Force Ouvrière, changer de politique, c'est bien l'une des conditions de la réussite sur le front du chômage».

Intervention concernant le jugement rendu par le Tribunal Administratif de Paris concernant l'Acheminement, le jugement demande aux Directions d'ERDF et de GRDF de revenir à la situation initiale. La Direction informe qu'elle a fait appel de cette décision.

Intervention relative à la Commission LOGEMENT, les délégations CGT et FO Energie et Mines sont intervenues pour alerter sur l'absence de politique globale de logement au sein de nos entreprises. Certes, il existe des dispositifs concernant l'astreinte, mais aucune mesure volontariste concernant tous les autres agents.

### Déclaration Commune des Organisations syndicales représentatives au CCE eRDF du 5 juillet 2012

«Nous voilà une fois de plus à interpeller les directions de notre entreprise pour qu'enfin de réelles négociations sur le logement s'ouvrent. Au mois d'octobre 2011, ces directions, après nos multiples interventions lors des 3 années précédentes, ont daigné recevoir enfin les organisations syndicales pour faire un début d'état des lieux des besoins en matière de logement dans notre entreprise. En décembre, elles nous ont reçus de nouveau pour entendre nos revendications sur cette problématique qui pour elles n'en est sans aucun doute pas une. A l'issue de ces rencontres les directions s'étaient engagées à nous formuler des propositions pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2012.

Depuis plus rien... Nous tenons quand même à vous rappeler que le logement ne concerne pas seulement les agents d'astreinte et qu'il est un élément essentiel des conditions de travail et de vie. C'est pourquoi nous ne reviendrons pas sur les nombreuses alertes que nous vous faisons depuis 4 ans : nous vous invitons simplement à relire les déclarations inter-syndicales que nous avons faites lors des CCE où vous nous avez consultés sur le projet d'affectation par l'entreprise de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction. Ne cherchez pas les pv dans les ordres du jour des débuts d'années mais plutôt dans ceux des mois de septembre et octobre des 4 dernières années !!! Ce qui est quand même un comble quand on nous consulte sur un projet, et ce qui confirme surtout votre désintérêt total voire votre dédain en matière de logement pour les agents de notre entreprise. Il est vrai qu'avec leurs salaires, et là nous ne parlons plus de rémunération globale, les agents ont de plus en plus de difficulté à se loger dans les endroits que CILGERE appelle zones tendues : les régions Paca, Rhône-Alpes et l'Île de France et bien d'autres...

Nous vous rappelons que le 1% logement, appelé maintenant Action Logement, appartient aux entreprises et subit depuis plus de 3 ans, une ponction de 1 milliard par an (un quart du budget des collecteurs). Nous n'avons pas vu ni entendu d'intervention des entreprises auprès de l'état pour que cesse ce racket inacceptable. Nous exigeons, une fois de plus conformément à vos promesses, que la tenue du CCE traitant de l'affectation des fonds du 1% se tienne dans le premier trimestre de l'année. Nous vous redemandons également une ouverture de négociations sur le logement dans nos entreprises. Et plus particulièrement pour les jeunes, les personnes en situation mono-parentale ou de handicap qui attendent du concret.»

## 1. Approbation du PV de la séance du 10 Mai 2012

Adopté à l'unanimité

## 2. Projet de transfert des activités internationales (Pour AVIS)

Dossier présenté par M. Boillot, Mme DULAY

L'activité internationale permet de valoriser les activités de Distributeur au-delà de nos frontières. Ce projet permet aussi une valorisation des parcours professionnels auprès de nos jeunes salariés, en leur proposant des expériences à l'étranger valorisantes et enrichissantes. ERDF a développé ce modèle de gestion déléguée, ce qui lui donne une longueur d'avance sur ses futurs concurrents. L'idée étant de s'imposer dans les pays «émergents» au sens large, tels que la Russie, la Chine, mais aussi le Liban, la Turquie et le Brésil. Concernant la valorisation des actifs d'ERDF-I, sur la base de «free cash-flow actualisés», ERDF-I est estimée à 7 Millions d'Euros pour l'activité internationale. La CRE n'a pas jugé nécessaire d'émettre un avis sur cette opération, considérant que cela n'entraîne pas dans le domaine de compétences, le champ de ses prérogatives. Le projet ne constitue pas une spoliation compte tenu du prix de vente d'ERDF-I. *Les contrats France ne seront pas transférés à EDF. ERDF reste l'employeur des salariés expatriés, tant que cela reste possible, il y a quelques cas particuliers, mais ils sont l'exception. La gestion de ces salariés expatriés donnera lieu à refacturation. Chaque salarié expatrié bénéficie d'une clause de retour et d'un accompagnement particulier.*

### Déclaration FO ENERGIE et MINES

«Le projet ERDF-I est né d'un constat, les métiers du DISTRIBUTEUR représentent un exemple sur le plan national, européen et international.

FO Energie et Mines est restée prudente mais a émis un AVIS POSITIF à chaque fois que nous pouvions, au travers de contrats de performance, permettant de valoriser les métiers du Distributeur.

ERDF-I, grâce au travail des agents et à celui de sa présidente, a conquis la reconnaissance internationale de son savoir-faire.

FO Energie et Mines a fait montre de prudence afin d'éviter de réitérer les errements du passé. Les agents et les clients en France ont dû supporter financièrement la gabegie (Light) de l'aventure brésilienne.

FO Energies et Mines n'a pas varié dans son discours, ni son positionnement, entre hier et aujourd'hui, FAVORABLE mais PRUDENTE.

Le projet qui vise à transférer tous les contrats d'ERDF-I vers une filiale rattachée directement à EDF, revient à SPOLIER ERDF de tout le travail et de tous les efforts réalisés jusqu'à ce jour.

FO Energie et Mines condamne l'attitude de notre société Mère EDF qui appauvrit sa filiale, et de fait, la fragilise face aux appétits de la FNCCR.»

### AVIS

FO Energie et Mines émet un AVIS NEGATIF sur le transfert des activités internationales vers EDF. CFDT, CGT et CFE émettent un AVIS NEGATIF.

### 3. Orientations Générales de Formation ERDF 2013-2015 (Pour AVIS)

Présentation du dossier : M. Pernot et Mme Iserentant

Rappel des 3 principales orientations, qui poursuivent l'ambition affichée dans le plan précédent :

- Faciliter l'intégration dans la vie professionnelle.
- Accroître le professionnalisme des salariés dans leur emploi et accompagner les évolutions professionnelles des emplois.
- Contribuer à la construction de parcours professionnels, garantir la formation de tous les salariés dans la durée et permettre des changements d'orientation professionnelle. Les informations concernant les domaines transverses, les données concernant l'UCN ne sont pas actualisées, et correspondent aux informations des années passées. Pour la «co-construction» des parcours, la Direction souhaite que les agents soient acteurs de leur parcours professionnel. Concernant l'outil PLANETE tout est mis en oeuvre au niveau national pour remédier aux dysfonctionnements. Pour l'expérimentation VAE COLLECTIVE organisée par la filière finance, le dossier est en cours d'instruction pour analyser. Le dispositif APMC peut être aussi dédié aux experts, du point de vue de la Direction, il n'y a pas d'antinomie entre APMC et expertise. Concernant l'accueil des alternants, ERDF est déjà très au dessus des minimums légaux, et doit tenir compte de ses capacités d'accueil, même si en cas d'évolution du cadre réglementaire, ERDF se conformera aux dispositions légales nouvelles. Des actions sont engagées pour favoriser la formation des managers afin qu'ils accompagnent au mieux les démarches formation entreprises par les agents.

#### Déclaration FO Energie et Mines

«FO Energie et Mines tient à souligner la qualité du travail et des échanges qui ont eu lieu dans le cadre de la Commission emploi-Formation du CCE permettant de préparer le dossier des Orientations Générales de Formation pour ERDF.

Les 3 orientations principales présentées dans le document s'inscrivent dans la continuité des années passées.

Concernant la première orientation qui vise à faciliter l'intégration dans la vie professionnelle, FO Energie et Mines, signataire de l'accord DEFI-FORMATION, souhaite indiquer que l'ambition d'hier concernant l'accueil des alternants est devenue ou deviendra, au fil du temps et de l'évolution du cadre réglementaire, le strict minimum légal. Nous demandons donc, que cet objectif soit revu à la hausse, tout en ayant conscience des nécessaires ajustements, à la hausse, de nos capacités d'accueil. L'alternance doit permettre d'offrir une seconde chance à celles et à ceux qui souhaitent intégrer nos métiers et notre entreprise sans que leur âge ou leur vécu ne puisse constituer un obstacle. Concernant la seconde orientation qui est destinée à accroître le professionnalisme des agents, FO Energie et Mines s'interroge sur les finalités des formations à destination des managers (exemple : APMC) qui, une fois leur formation achevée, sont orientés dans des fonctions d'expertise. A quoi bon former des managers, si au terme de leur formation, ils ne managent pas des équipes de travail ?

Concernant la construction des parcours professionnels, FO Energie et Mines est très réservée sur le principe de « co-construction » des parcours professionnels. Ce concept nous apparaît, à certains égards, comme un artifice destiné à transférer aux agents la gestion de la pénurie de moyens accordés aux équipes RH. D'autre part, FO Energie et Mines souhaite attirer l'attention de la Présidente du CCE sur les expérimentations lancées par les différentes entités. S'il est difficile de communiquer sur une réussite, il n'est besoin d'aucun effort pour faire connaître des échecs. Nous souhaitons revenir sur le FIASCO de la VAE COLLECTIVE organisée par la filière finances au cours de l'année 2011, non encore achevée à ce jour, qui concerne à la fois les agents d'ERDF, mais aussi d'EDF et du RTE. Cette expérimentation ne doit pas sonner le glas de cet outil de promotion sociale, mais donner lieu à une analyse sur les causes d'un tel échec. Abandonner la VAE COLLECTIVE en raison de cette expérience, cela reviendrait, toutes proportions gardées, à renoncer au nucléaire en raison de la catastrophe de FUKUSHIMA.

Au-delà des orientations, FO Energie et Mines souhaite revenir sur le fonctionnement de l'outil PLANETE FORMATION. Nous notons les efforts déployés pour corriger les très, et trop nombreux dysfonctionnements de l'application, mais nous rappelons aussi qu'un grément des équipes USL permettrait certainement de résoudre une partie des difficultés rencontrées par les agents.»

## AVIS

FO Energie et Mines émet un AVIS POSITIF sur les Orientations Générales de Formation d'ERDF 2013-2015. CGT, CFDT et CFE donnent un avis POSITIF.

Présentation d'une résolution de la CGT en séance concernant le suivi des OGF, les délégations FO Energie et Mines, CFDT et CFE ne participeront pas au vote.

*Pour FO Energie et Mines il n'est pas acceptable de fonctionner sur la base du fait accompli.*

### 4. **Projet d'accord sur la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (Pour AVIS)**

Présentation du dossier : M. PERNOT et Mme SUDRET

Le projet d'accord est le résultat d'une très longue négociation, le projet est assorti de plusieurs annexes concernant les mesures d'accompagnement mises en oeuvre dans le cadre de la GPEC, mais aussi un calendrier du dialogue social tant au niveau national que régional. Une liste des métiers est associée à l'accord permettant d'identifier les métiers cible. La GPEC est le fruit d'échanges denses entre toutes les organisations syndicales et la Direction. Ce travail sera actualisé pour tenir compte des évolutions internes et externes à l'entreprise, notamment en ce qui concerne les trajectoires d'effectif pour les différents métiers faisant l'objet de cet accord. La GPEC donnera lieu à des rencontres régulières entre la Direction et les représentants du personnel, permettant de faire vivre la démarche. Il ne s'agit pas de lister les postes dans chaque organigramme et s'interroger sur son devenir, mais d'avoir une vision d'ensemble sur les évolutions des métiers. Concernant la mise en place de Comité de Suivi Régional, la Direction a accepté de créer une entité d'échanges à la maille régionale, avec un groupe de suivi National. Les échanges entre OS et Direction ont permis d'élaborer une méthodologie permettant un déploiement en région homogène et cohérent. GRDF n'a pas souhaité s'associer à cette démarche, au motif qu'elle possède sa propre méthodologie. *L'accord sera proposé à la signature du 15 au 31 Juillet 2012, pour une entrée en vigueur le 01 Août 2012.*

#### **Déclaration FO Energie et Mines**

Le renouvellement important des compétences et des effectifs à ERDF dans les 10 années à venir impose une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Cet accord devra être porté et expliqué par le management afin de contribuer à la réussite du projet « 2015 Réussir ensemble ».

Pour FO Energie et Mines, cet accord doit s'inscrire dans la continuité, en parfaite cohérence avec les autres accords existants (Accord Défi Formation, Accord Formation tout au long de la vie professionnelle, égalité professionnelle, handicap, plan d'action senior...).

La GPEC implique un renforcement des effectifs des Ressources Humaines pour porter l'accord au plus près des agents. Ils devront être informés sur les enjeux et conclusions de la GPEC (métiers en croissance et décroissance, passerelles inter-métiers, besoins de compétences et de formations, parcours professionnels). Quant aux managers, ils devront disposer de toutes les informations nécessaires pour réaliser les entretiens annuels dans des conditions optimales (formations, évolution des métiers, Référentiel des Pratiques Professionnelles). Nous regrettons l'absence de comités régionaux de suivi. Sachant combien il existe un fossé entre les intentions affichées au sommet de notre entreprise et la manière de les décliner au niveau local. FO Energie et Mines restera vigilante, et usera de son droit d'alerte en cas d'écarts significatifs entre prévisions et réalisations.

FO Energie et Mines souhaite que la GPEC facilite le parcours professionnel des salariés et favorise l'ascenseur social afin de leur permettre d'être acteurs de leur orientation professionnelle, sans pour autant exonérer la Direction de ses obligations et responsabilités.

## AVIS

FO Energie et Mines donne un AVIS POSITIF sur le Projet d'accord sur la démarche d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. CGT, CFE donnent un avis POSITIF. La CFDT s'abstient.

La CFDT présente une résolution en séance concernant la GPEC. *FO Energie et Mines ne s'associera pas à cette résolution qui nous a été remise en ouverture de séance, nous avons rappelé que nous refusons la politique du fait accompli.* La CGT votera CONTRE cette résolution. La CFE votera CONTRE cette résolution.

## 5. Rapport 2011 de situation comparée des femmes et des hommes (Pour INFORMATION)

Présentation du dossier : Mme LAHELLEC

La Direction nous indique qu'elle n'est pas l'organisatrice des réunions de la Commission Egalité-professionnelle, elle ne siège qu'en qualité d'invité, et ne peut être tenue pour responsable des « ratés », notamment ceux qui n'ont pas permis à FO Energie et Mines de participer aux débats.

### Déclaration FO Energies et Mines

#### Sur la forme :

En amont de nos remarques, nous tenons à déplorer l'attitude de la Direction, nous avons indiqué notre impossibilité de participer à la commission Egalité professionnelle, du fait du Congrès de notre Fédération et malgré la volonté de prise en compte du secrétaire de cette commission, la Direction a décidé de maintenir la date contre vents et marées. Nous ne savons pas comment interpréter cet exemple de « dialogue social ».

#### Sur le fond :

Pour FO Energie et Mines, nous déplorons la lenteur de la féminisation des métiers d'ERDF. Les femmes ne représentent que 17,7% à fin 2011, soit une progression générale de 1.5% entre 2009 et 2011, l'évolution étant encore plus faible dans les métiers techniques. Cette situation risque de s'aggraver en raison de la baisse du taux de recrutement féminin en 2011 (-1.8% entre 2011 et 2010).

FO Energie et Mines tient à rappeler que l'accord Ega pro prévoit des axes afin d'augmenter ce pourcentage, notamment l'alternance et l'apprentissage. De notre point de vue, la sensibilisation des recruteurs et des managers, l'organisation de « carrefours métiers » en écoles doivent permettre de faire évoluer plus significativement la représentativité des femmes au sein de notre entreprise.

En région, se pose légitimement la question sur l'implication réelle des acteurs ; on observe que là encore pour 2011 le pourcentage de femmes en apprentissage baisse de 0,7 %, sachant aussi qu'apprentissage ne signifie pas embauche systématique !

La concentration féminine est très importante dans les fonctions centrales (32%) et en Ile de France (22.4%).

Ce bassin d'emplois dans le domaine tertiaire étant relativement important permet aux femmes d'évoluer plus facilement dans leur parcours professionnel sans avoir à déménager. Pour FO Energie et Mines il existe toujours des plafonds de verre.

Quels axes allez-vous développer afin de rendre plus attractifs les parcours professionnels des femmes en province ? Que pensez-vous faire pour faire disparaître les plafonds de verre ?

Pour FO Energie et Mines l'égalité salariale est globalement acquise, mais nous nous interrogeons sur son évolution, puisqu'il apparaît que les hommes bénéficient d'un taux d'avancement bien meilleur que les femmes.

FO Energie et Mines dénonce la discrimination dont sont victimes les agents travaillant à temps partiel au niveau de leur parcours professionnel. Notons à ce propos, que les hommes travaillant à temps partiel subissent un préjudice plus élevé que les femmes, ce qui est inacceptable.

Quelles dispositions allez-vous prendre pour corriger ces inégalités pour tous ces agents tant féminins que masculins ?

FO Energie et Mines intervient une nouvelle fois sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle qui n'est toujours pas respecté dans la cadre de réunions. Même si le temps de réunion est bien prévu dans les horaires temps de travail, le temps de déplacement peut atteindre 3 heures aller et retour en voiture ou en transport en commun, ce qui a pour conséquence un dépassement du temps de travail légal, mais transparent car ce temps n'est pas toujours collecté dans PGI.

Le présentisme à tout vent est toujours dans les mentalités. FO Energie et Mines fonde beaucoup d'espoir sur les négociations actuelles sur le Temps de Travail pour que l'on préserve et que l'on renforce l'équilibre vie professionnelle/vie privée.