

Comité centrale d'entreprise

février 2013

DÉLÉGATION FO**DOMINIQUE
RODRIGUEZ
JEAN-PAUL
BREISCHTROFF
THIERRY FERRIER****ORDRE DU JOUR**

1. **APPROBATION DU
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DES
6 ET 7 SEPTEMBRE
2012 (POUR AVIS)**
2. **STRATÉGIE GAZ ET
MODALITÉS DE MISE
EN ŒUVRE DE LA
COORDINATION DES
ACTIVITÉS GAZIÈRES
ENTRE EDF ET EDISON
(POUR INFORMATION)**
3. **LA POLITIQUE DE
MÉCÉNAT D'EDF (POUR
INFORMATION)**
4. **PROJET D'ACCORD
CADRE SUR LE DIALOGUE
SOCIAL 2013-2015 À
LA DPI (POUR AVIS)**
5. **STRATÉGIE SI (POUR
INFORMATION)**
6. **PROJET D'ACCORD
GPEC EDF SA – 2013-
2015 (POUR AVIS)**
7. **QUESTIONS DIVERSES**

SÉANCE DU 7 FÉVRIER 2013

Présidence : Monsieur Bernard Lassus

Matin

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

**Déclaration liminaire Force Ouvrière Énergie et Mines
Pour un traitement social exemplaire au sein d'une même entreprise**

La direction de la DSP a ouvert une négociation en avril 2012 pour un accord temps de travail au périmètre de chacun des 2 établissements DSP IT et DSP Tertiaire. La direction non satisfaite de l'évolution de la négociation et sur la base de lecture de tracts syndicaux décide unilatéralement de mettre fin à cette négociation le 10 janvier 2013.

Ce même jour elle met fin à toutes les informations et consultations des Comités d'Établissement et des CHSCT qui traitent du temps de travail. Par sa décision, elle prive les représentants du personnel de leurs droits fondamentaux, à l'information et aux débats. Elle aggrave encore la situation sociale en rendant impossible toute contractualisation d'un éventuel accord. Le 24 janvier 2013 la Direction de la DSP annonce la fin des dispositions d'aménagement du temps de travail appliquées depuis le 1^{er} janvier 2009 (date de création de la DSP).

Ceci implique, pour tous les mouvements en cours et à venir pas d'autre alternative que la semaine de 35 H sur 5 jours sans aucun jour de RTT.

Les cadres pourraient dans certaines conditions, inconnues à ce jour, se voir attribuer 23 jours de RTT. En échange d'une annualisation de leur temps de travail ?

Ces décisions au fondement juridique très douteux dégradent encore un peu plus les conditions de travail des salariés. Elles déclenchent sous certains aspects une crise sociale importante chez les agents et leur manager (Stress et RPS). En effet c'est l'incompréhension due à une situation irréaliste, une fuite en avant de la direction.

Déjà les mouvements prévus [réaffectation, mutation, changements de plage] sont refusés par beaucoup, qui ne veulent pas perdre leurs droits en matière d'aménagement du temps de travail.

Très rapidement l'information aura circulé dans l'ensemble de l'entreprise, freinant durablement tous les imports des autres Directions d'EDF SA. Prouvant que la volonté affichée par la Direction de rendre attractifs les

métiers de la DSP n'est qu'un simple effet d'annonce : un « coup de com » se résumant à un simple concept !

En interne DSP, le climat social est dégradé comme jamais, la situation est critique. Force Ouvrière tient à alerter formellement cette instance de la responsabilité partagée de tous les décideurs au sein de l'entreprise.

Force Ouvrière Énergie et Mines demande la reprise du processus d'information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel sur le projet d'accord, conformément au respect de la réglementation.

Force Ouvrière Énergie et Mines exige le maintien des dispositions d'Aménagement du Temps de Travail qui étaient appliquées depuis 2009 et leur application à tous les salariés de la DSP, présents et à venir.

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DES 6 ET 7 SEPTEMBRE 2012 (POUR AVIS)

Approuvé à l'unanimité.

2. STRATÉGIE GAZ ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA COORDINATION ACTIVITÉS GAZIÈRES ENTRE EDF ET EDISON (POUR INFORMATION)

Rapporteurs : Messieurs Bruno Lescoeur, Hervé Léonard et Madame Maryleine Dupre

DECLARATION FORCE OUVRIERE Énergie ET MINES

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Avant d'aborder les questions liées à la stratégie gazière du groupe EDF, force est de constater que l'ouverture à la concurrence dans les domaines de l'électricité et du gaz font toujours l'objet de fortes critiques de la part de nos concitoyens.

Ceux-ci constatent que les vertus annoncées de la mise en concurrence se sont concrétisées uniquement par des hausses successives de tarif notamment pour le gaz depuis 2005.

En effet, selon les données de la Commission de Régulation de l'Énergie sur son site internet, l'augmentation cumulée des tarifs du gaz est de l'ordre de 69 % depuis l'ouverture des marchés. Alors que les effets de la crise économique et sociale se font de plus en plus ressentir, 79 % des français déclarent que la consommation d'énergie constitue pour eux un sujet de préoccupation important, soit la proportion la plus élevée depuis la création du baromètre annuel Énergie-Info en 2007.

Cet intérêt s'expliquant essentiellement par le coût de ces énergies.

C'est pourquoi Force Ouvrière Énergie et Mines souhaite que la coordination des activités gazières entre EDF et Edison contribue au maintien de la péréquation tarifaire et à un prix d'accès à la fourniture gaz le plus bas possible dans cette période où la facture énergétique pèse tant sur les ménages français.

Concernant ce point pour information et au vu de ces 7 dernières années de nombreuses questions restent en suspens à la lecture de ce dossier :

- Celui-ci évoque la politique Européenne, mais qu'en est-il de la politique internationale de développement du Groupe, de l'approvisionnement et du stockage gaz en dessinant les contours géographiques (notamment avec les Etats-Unis d'Amérique, Amérique du Nord et Amérique centrale. Caucase, Asie Centrale et Moyen Orient) et seront les investissements financiers qu'EDF envisage de consacrer dans l'avenir à moyen et long terme.
- Nous aimerions connaître la puissance produite par le parc de production actuel d'EDISON, et avoir une information sur l'état de fonctionnement des 47 centrales thermiques, des 32 parcs éoliens et des 9 champs photovoltaïques.
- Avec la presque acquisition de TIGF par le consortium composé par EDF(en situation de discussion exclusive), nous souhaitons savoir d'ores et déjà, quelles seront les relations entre EDISON et TIGF et comment EDF coordonnera sa politique d'investissement et de déploiement gaz entre ces deux entités.
- A court terme, après cette éventuelle acquisition de TIGF, les compétences expertes seront-elles regroupées avec celles d'EDISON et de PGES ?
- Avec le renforcement des compétences au sein d'EDISON, le transfert des salariés en Italie se fera sous quelles modalités ? Salariés EDF au statut des IEG ou salariés d'EDISON ?
- La politique énergétique gaz d'EDF, s'orientera-t-elle vers de nouvelles technologies comme l'exploitation des gaz de schistes ?
- Le domaine exploration production sera-t-il renforcé ?
- Est-ce qu'on ne se séparera pas d'actif d'EDISON ?
- On s'aperçoit que GDF/SUEZ va chercher de la croissance à l'international, et abandonne la France sur son cœur de métier, quelle est l'ambition d'EDF dans ce secteur.
- Quels seront les futurs projets de stockages gaz vu que le projet de développement de salins des landes a été suspendu ? Car comme le stipule le dossier, il est indispensable pour EDF de se préoccuper du développement de ses capacité de stockage permettant ainsi de réduire le coût malgré les fluctuations toujours croissantes de la demande en Europe.

Au vu de ce dossier, de nombreuses questions et interrogations demeurent sur le développement de notre entreprise sur un champ qu'elle partageait avant 2005 avec GDF et qui permettait aux concitoyens de bénéficier d'un tarif bas et d'une qualité de service public français.

Merci de votre attention.

3. LA POLITIQUE DE MÉCÉNAT D'EDF (POUR INFORMATION)

Rapporteurs : Messieurs Philippe Mechet, Rémi Borel et Mesdames Elisabeth Delorme et Sophie Ricordel.

Expert FO : Monsieur Jean-Luc Aznar

DECLARATION FORCE OUVRIERE Énergie ET MINES

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

L'approche du Mécénat au travers de la Fondation EDF répond globalement aux valeurs de solidarité, d'entraide et d'altruisme de FO. Le ciblage choisi sur les trois grands domaines Solidarité, Sciences et Environnement nous semble judicieux et répondre aux valeurs précitées.

De même, l'association plus étroite des salariés du Groupe EDF à cette politique de mécénat, nous apparaît fondamentale et répondre à la volonté des agents d'être des acteurs actifs dans ces domaines. La promotion des actions de la Fondation doit donc être plus visible pour eux, afin qu'ils puissent s'y investir pleinement !

Depuis le 1er janvier, le nouveau FAPE (Fonds d'Aide Pour l'Emploi) EDF a démarré. Celui-ci concerne uniquement les salariés du groupe EDF et de ses filiales et, non plus l'ensemble des salariés des groupes EDF et GDF Suez.

Dans un contexte économique difficile et incertain, où le chômage progresse et entraîne des situations de précarité importantes, Force Ouvrière Énergie et Mines a souhaité s'inscrire dans cette démarche solidaire et de service à l'emploi.

Aussi, notre organisation syndicale s'engage en tant que membre fondateur à promouvoir la solidarité, l'autonomie et la dignité ! Nos représentants prendront toute leur part dans ces diverses instances, et y œuvreront dans l'esprit de ces valeurs.

4. PROJET D'ACCORD CADRE SUR LE DIALOGUE SOCIAL 2013-2015 À LA DPI (POUR AVIS)

Rapporteurs : Madame Michaële Guegan et Messieurs François Jeannin et Olivier Lamarre

Expert FO : Monsieur Daniel Besson

DECLARATION FORCE OUVRIERE Énergie ET MINES

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Cet accord se situe dans le cadre de la poursuite du dialogue social à la DPI pour les 3 années à venir.

Il porte en lui l'ambition d'un dialogue sur des thématiques à la fois nouvelles et anciennes telles que :

- le renouvellement et l'adaptation des compétences, l'analyse du faire et du faire/ faire, le positionnement des appuis techniques/tertiaires,
- la reconnaissance du tutorat,
- l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, etc.

Il renvoie aux métiers la priorisation des thèmes de négociations ainsi que les mesures détaillées sur la reconnaissance mais le fait de les préciser au travers de cet accord cadre devient engageant pour chaque Division ce qui n'avait pas été le cas lors du précédent accord.

Force Ouvrière Énergie et Mines considère que cet accord est un premier pas positif mais sa déclinaison dans chaque « métier » de la DPI va nécessiter autant d'ambition et de travail afin d'obtenir un niveau de satisfaction pour les salariés qui soit le meilleur possible.

Pour FO Énergie et Mines, il faudra impérativement que les accords de Division soit porteurs de mesures concrètes notamment sur les aspects reconnaissances à la hauteur des enjeux industriels qui sont devant nous.

Il faudra aussi qu'au travers de ces négociations, la plus grande transparence soit faite sur les pilotes liés aux projets de mise en place de nouvelle organisation.

Comme nous vous l'avons indiqué à de nombreuses reprises, c'est sans aucun doute pour notre organisation le point négatif de cet accord pour lequel la plus grande vigilance sera nécessaire dans sa déclinaison dans les accords des Divisions. La dernière version de l'accord doit permettre d'y contribuer.

Au delà des ambitions affichées dans l'accord DPI, les accords «métiers» devront être porteurs de mesures très concrètes afin de les rendre lisibles pour l'ensemble des salariés. L'accord cadre DPI va permettre de franchir un premier pas, mais la route est encore longue avant que chaque agent puisse en mesurer concrètement les effets dans son quotidien de travail. FO Énergie et Mines continuera à s'investir dans les négociations qui devront s'ouvrir afin que les ambitions formulées dans l'accord cadre se concrétisent efficacement avec l'adaptation nécessaire à chaque métier.

En effet FO Énergie et Mines considère que ce sont les accords des Divisions qui seront véritablement porteurs d'évolutions concrètes.

Nous donnons un avis favorable.

Avis :

Pour FO / CFE-CGC/ CFDT

Contre : CGT

Madame Guegan indique que l'accord sera ouvert à la signature dès demain et jusqu'au 15 février au soir, sur le site de Cap Ampère.

Après-midi

5. STRATÉGIE SI (POUR INFORMATION)

Rapporteurs : Messieurs Philippe Huet et Franck Michon, Madame Martine Bustos

Expert FO : Monsieur Christian Calmette

DECLARATION FORCE OUVRIERE Énergie ET MINES

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Le dossier que vous nous présentez aujourd'hui nous pose un certain nombre de questions, nous notons votre volonté ambitieuse pour relever les enjeux mais dans le même temps vous annoncez une baisse des budgets SI de 20 % d'ici à 2015.

Les effets de cette baisse des budgets se sont déjà fait sentir avec une baisse des budgets de 6 % sur 2012, vous ne nous donnez pas les chiffres des effectifs pour 2012 mais les embauches ont été stoppées et la baisse de 6 % a aussi été faite sur les effectifs. Alors que lors de la précédente présentation du SI vous faisiez un constant de 85 % de prestataires dans les effectifs informatiques à eRDF, ce qui pose un problème de maîtrise de notre SI.

Alors que le besoin dans le domaine de l'information va être de plus en plus important notamment avec l'arrivée des nouveaux compteurs et des smart grid , du cloud etc... l'ambition est de faire 20 % d'économie sur la filière; nous y voyons une contradiction.

Dès le résumé introductif, il n'est pas question de social, de juridique ou de fiscal, mais de stratégie des SI, sa gouvernance ainsi que du pilotage économique et performance. Il nous est indiqué que ce projet est une vision pérenne pour l'Entreprise et un fil rouge pour la démarche.

Permettez nous d'en douter, tant les arguments employés se veulent tout aussi rassurants que les précédents, tels ceux du passage de EDF-GDF entreprise intégrée, vers EDF d'une part et GDF-SUEZ d'autre part, toutes deux passées du statut EPIC au statut SA, puis désintégréées en de nombreuses filiales et sous-filiales à 100 % ou souvent moins.

Les chiffres clés du SI groupe, nous indiquent un effectif de 3236 agents au statut des IEG. Pas un mot sur les prestataires, qu'ils soient dans nos locaux ou en dehors de ceux-ci. Ils représentent tout de même 65 % des effectifs du CSPIT. C'est une constante de ces 4 dernières années que la direction a la volonté de maintenir en l'état. Nous demandons que le nombre de prestataires passe sous la barre des 50 % de l'effectif. Par ailleurs les départs en retraite concerneront 1/3 de l'effectif d'EDF dans les 7 ans qui viennent. Dans ces conditions, quelle crédibilité accorder à une Direction prônant la sous-traitance maximale...quand elle affirme vouloir maintenir les emplois au CSP-IT ?

Sur le plan de l'organisation vous continuez ce qui a été fait avec la direction Commerce : le rapprochement MOE MOA. Vous voulez faire la même chose avec eRDF, alors que lors de la création de la DSII vous aviez opté pour la création d'une direction informatique pour regrouper les compétences et l'expertise informatique, ce modèle a permis de relever les défis de l'époque: passage à l'euro, ouverture des marchés etc..

Le rapprochement des MOA-MOE réunis dans une même entité, voilà une bonne idée. Mais si elle perd son outil informatique est-ce encore une bonne idée ?

Pour pérenniser le CSP-IT ? Le groupe en a-t-il les moyens et les besoins ? Pas si sûr.

Nous regrettons que le dossier ne comporte qu'une solution, il y en a probablement d'autres possibles. eRDF comme RTE pourraient se créer une structure SI indépendante. Les arguments juridiques évoqués ne sont pas robustes, et FO Énergie et Mines considère que nous ne devons pas anticiper une éventuelle réglementation Européenne qui pour l'instant n'a rien signifié au Groupe EDF.

« Afin de sécuriser une relation forte et durable entre ERDF et EDF-SA, dans le respect des principes d'indépendance de gestion des gestionnaires de réseau et de la directive européenne 2004/17/CE, la mise en place d'une filiale « liée » (c'est-à-dire d'une filiale à 100 % d'EDF réalisant plus de 80 % de son chiffre d'affaire avec les entités du groupe) permet de continuer de conclure des marchés de gré à gré avec ERDF comme avec les autres filiales du groupe ».

Tout d'abord, nous contestons la « directive européenne 2004/17/CE » car tous les pays européens (UK) ne sont pas soumis à cette directive, ce qui conduit à une concurrence déloyale. S'agissant de la création de filiale, toute la doctrine néo-libérale invite les groupes à filialiser (notamment dans le domaine informatique), ce qui n'est sans conséquence sur la

QVT, sur la mobilité et la fidélisation des personnels, sujets qui nous rendent dubitatifs / aux discours de la direction.

En fait la filialisation répond essentiellement à :

Donner de la visibilité sur les métiers pour les actionnaires,
Optimiser les ressources afin de réaliser des gains.

Il ne faut pas que nous nous inscrivions dans une cascade successive de modification de l'entreprise pour s'adapter aux directives Européennes. Sinon, cela conduira au démantèlement du Groupe.

Une véritable ambition serait d'avoir un ratio faire / faire faire en dessous des 50 % et non de 65 % tel qu'il est actuellement, en un mot continuer de favoriser la réinternalisation qui a été stoppée en 2012, 18 embauches seulement en 2012 : à la DSP IT.

En matière de formation, il n'y a plus de formation d'exploitant alors que vous nous parlez d'un opérateur unique performant. Vous voulez confier l'activité d'exploitant à des sociétés de prestataires sans démontrer les gains économiques.

Autres sujets :

1. « limiter l'écart entre les outils professionnels et privés » : nous pouvons nous interroger sur les objectifs !...Un ordinateur au domicile de l'agent pour réaliser du travail au profit de l'entreprise. Mais avec quelle contrepartie ? Comment serait décompté le temps de travail pour le compte de l'entreprise ? S'agit-il à terme du télétravail ?
2. « Accompagner le changement en prenant en compte la qualité de vie au travail » : Bien sur le fond mais en décalage avec les discussions actuelles sur les organisations du temps de travail notamment de la DSP, nous sommes perplexes et le qualificatif est faible. La réalité est toute autre.

Revenons sur la vision pérenne et le fil rouge de la démarche, tant mis en avant par la Direction. Nous sommes sur le même discours que celui que l'on a depuis quelques années. Il est valable au moment où il est écrit et mis en application et ne dure en l'état pas très longtemps.

En conclusion, nous avons un manque de visibilité, manque d'information sur la stratégie SI.

Le CCE EDF SA soumet une résolution (voir annexe N°1)

Vote de la résolution pour à l'unanimité.

6. PROJET D'ACCORD GPEC EDF SA – 2013-2015 (POUR AVIS)

Déclaration Force Ouvrière Énergie et Mines

Rapporteurs : Mesdames Josette Collombat et Pascale Cheron

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Nous arrivons au terme d'une négociation de la GPEC EDF SA après une année de travail, en incluant le séminaire de janvier 2012.

Nous nous sommes posés naturellement la question de savoir si la GPEC que nous

construisons répond à la gestion des emplois et compétences et donc du capital Humain première richesse de l'entreprise. La réponse n'est pas aussi facile que cela, certes nous pouvons en conclure que le premier accord GPEC signé le 29 janvier 2010 par les partenaires sociaux 2010 à 2012 fondateur a permis d'enclencher un process, une dynamique. Ce deuxième accord dans le prolongement du précédent améliore encore la démarche GPEC d'EDF SA, mais il reste encore des marges de progrès à atteindre. Comme la définition des compétences qui reste insuffisamment travaillée, pour autant des étapes, des modalités de mise en œuvre sont définies et clarifiées.

Nous sommes outillés pour accompagner les évolutions professionnelles des salariés et utiliser de façon optimale et pertinente les dispositifs de formation, tous les dispositifs de formation tout en répondant à la politique industrielle de l'entreprise. La notion de plein emploi interne est inscrite.

Nous avons analysé la dernière version conclusive et nous constatons :

Des points de progrès qui font consensus notamment sur l'engagement d'un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales au niveau national et local et sur les données suivantes :

- Tendances de l'emploi par métiers et grands projets ;
- tendances des métiers ;
- évolutions des implantations envisagées ;
- information en région dans les IRIEEC de la vision régionale de l'emploi renforcé.

Qui seront présentés au CE du périmètre concerné pour avis sur les 21 sites des CE pilotes. L'organisation du dialogue social est définie et renforcés dans les instances conventionnelles nationales et régionales qui complètent le dispositif.

Engagement de la direction d'amélioration de la communication et d'évolution des supports informatiques avec accès pour tous les salariés à un poste informatique.

Formation de 5 militants par OS aux concepts de GPEC.

Un cadre d'orientation incluant : recrutement, mobilité, plan de formation et diversité (Ega Pro, seniors, handicap...)

Des points d'écart et de divergences avec nos attendus que nous rappelons ci- après.

Nous demandons une durée de GPEC de 5 ans pour tous les métiers, nous acceptons de revoir notre position en tenant compte des évolutions concernant les emplois nécessitant des périodes de formation dites longues « 18 mois » pour lesquelles une vision qualitative à 5 ans est actée; pour les autres métiers ne nécessitant pas de formation aussi longue, elle reste à une vision de 3 ans.

Révision du RNM, l'examen d'une étude d'opportunité en 2013 n'est pas suffisamment engageant.

Notre demande de pouvoir réunir une fois par an dans une « réunion nationale de coordination » les délégués de notre OS qui siègent dans les 7 IRIEEC pour permettre une harmonisation des pratiques n'est pas aboutie.

L'accès à un organigramme des emplois n'est pas d'actualité ce n'est pas faute de le demander.

En conclusion nous retiendrons que le projet d'accord 2013-2015 est évolutif par rapport au précédent accord. Des travaux significatifs sont engagés sur la gestion des compétences

réalisés par les directions métiers notamment à la DPI qui nous a présenté ses travaux en Commission Centrale Emploi Formation du CCE EDF SA. Il est dommage que nous n'ayons pas pu établir le lien direct avec la GPEC et les compétences métiers, ce sera pour la prochaine négociation.

Comme nous l'avons fait lors du précédent accord, nous continuerons à être force de propositions avec une constante critique positive à tous les niveaux de concertation de la GPEC afin que les ambitions nouvelles affichées dans cet accord soient concrètement mises en œuvre.

Nous avons 3 ans de travaux devant nous pour veiller et renforcer la mise en œuvre des actions qui doivent servir les salariés.

Nous donnons un avis favorable.

Vote pour à l'unanimité

Mme Josette Collombat indique que l'accord sera ouvert à la signature du 11 au 15 février 2013 au soir, site de Levallois auprès de Monsieur Michel Jannic.

7. QUESTIONS DIVERSES

La DSP est dans une impasse concernant la négociation « temps de travail », le CCE EDF SA vote une résolution (voir annexe N°2)

Pour : FO / CGT et CFE-CGC

Abstention : CFDT

La situation des logements et l'accès à la propriété dans l'entreprise est préoccupante : le CCE EDF SA vote une résolution (voir annexe N°3).

Pour : Unanimité

Le CCE EDF SA, réuni en séance plénière ce jeudi 7 février, donne mandat à la Secrétaire de l'organisme pour opérer les actes nécessaires pour engager un recours au Conseil d'Etat contre le décret n°2012-1384 du 11 déc 2012 instituant un délégué interministériel à la fermeture de la centrale nucléaire et à la reconversion du site de Fessenheim.

Prochaine séance le 14 mars 2013

Prévision de l'ordre du jour :

- Stratégie ingénierie du nucléaire
- Politique recherche et développement
- Service santé au travail (DPI)
- Projet accord handicap
- Dossier EAP