

**INFORMATION « STRATÉGIE IMMOBILIÈRE »**

Les transformations successives de la DIG ont conduit à réduire ses effectifs de façon constante de 2007 à ce jour. 1900 salariés lors du bilan social 2007 à 1238 bilan social 2016 soit 662 salariés en moins à l'effectif.

Le discours sur les contraintes financières du groupe est récurrent, l'ensemble des réformes conduites depuis 2007 avait pour objectif la réduction des coûts.

Au sujet d'ENEDIS, pour conserver ce marché captif, et réaliser le restant des actifs immobilier, EDF a mis en place une organisation complexe avec la création de filiales. À cette époque le volume d'agents issus de la distribution était de 700 environ. Résultat, VISEO a été mis en place en 2012 et après 5 ans de durée de vie, tout est à refaire.

En ce qui concerne les contrats FM (Facility Management), le dossier doit être plus précis sur le nombre de salariés concernés directement. Par exemple, il y a actuellement aux effectifs 98 salariés en exécution, dont 78 femmes. 42 de ces salariés en exécution ont moins de 55 ans. La majorité d'entre eux travaille au FM. Les salariés en exécution réalisent certains de ces contrats qui arrivent à expiration en 2019.

VISEO, en plus de la professionnalisation, a permis, selon les expertises réalisées par le cabinet Legrand mandaté par le CE DIG en 2015, des gains de 17 M€/an pour une dépense 6 M€ étalée sur 3 ans. \* cf rapport Legrand CE nov 2015.

Mais actuellement l'organisation complexe du leadership entre les filiales et les agents de la DIG, déstabilise les salariés. La direction générale de EDF est en partie responsable, car dans cette période de réorganisation, la DIG n'a pas eu de directeur, pendant quelques mois une première fois et durant plus d'un an une seconde fois.

Les différentes expertises menées par les CHSCT concluent toutes que l'organisation en place est génératrice de situations de Risques Psycho-Sociaux.

Nous allons donc procéder à une nouvelle réorganisation des activités, mais s'il vous plaît ne nous vendez plus le discours sur l'ambition humaine resservi lors de chaque réorganisation. Il ne passe plus et devient indigeste ou indécent lorsque l'on regarde les moyens consacrés à la formation cette année -25 % d'heures cette année.

Ambition et axes stratégiques :

Vous voulez construire une Direction Immobilière leader, la Direction existe déjà dans un marché captif dont nous sommes leader . . . surtout dans la réduction des effectifs. Votre ambition a été de réduire le nombre de salariés, de vendre ses actifs, d'externaliser ses tâches, et de faire accepter aux clients une qualité moindre.

Vers quoi tendons-nous ? Vers une Direction ou service sans patrimoine qui va enrichir les investisseurs, à nos dépens, en garantissant leur risque en s'engageant à louer sur des périodes longues. Les gains que vous espérez sur des retours à meilleure fortune sont sans comparaison avec les marges réalisées par ces investisseurs.

En ce qui concerne le développement dans le groupe, ce point est d'actualité depuis longtemps, l'ex Direction métier (maintenant synergie et innovation) devait rechercher des marchés dans tout le groupe (France et étranger..).

C'est comme l'ambition humaine, un miroir aux alouettes.

Avec en tout 2 petites lignes sur l'accompagnement des salariés, votre projet ne brille pas par son aspect social. Pour FO, le socle des accompagnements ne peut être inférieur à l'ensemble des mesures proposées par VISEO, déjà

payées par les économies réalisées. Faut de quoi la Direction serait responsable des discriminations faites entre les salariés, pour des raisons d'âge.

Paradoxalement, vous voulez rendre cette Direction attractive avec des mesures qui sont soit déjà mises en œuvre, soit des arlésiennes déjà servies maintes fois aux salariés par chaque nouvelle équipe de Direction. Ces promesses ne sont jamais suivies d'effet pour la plupart (pour preuve depuis 10 ans moins de 10 salariés en exécution on changé de collègue, pour les maîtrises le passage-cadre est toujours assorti de multiples contraintes, même lorsqu'ils exercent les mêmes fonctions).

En ce qui concerne l'organisation existante, un vrai problème de leadership existe entre les filiales et la DIG. Des salariés des filiales donnent des ordres en direct à des agents de la DIG, comme le ferait leur supérieur hiérarchique, cela ressemble à du délit de marchandage. Et comme le montre le schéma, nous ne savons pas qui les dirige, peut-être le Directeur de l'Immobilier . . . Quand il existe.

Dans la réalité, la DIG et les filiales constituent une UES de fait, mais sans réalité juridique. Quand le Secrétaire général de la DIG rend compte de l'économie du pôle immobilier au niveau de la Direction Finance, il inclut les filiales. La cohérence et la pertinence de ce modèle restent à démontrer, particulièrement lors des périodes sans Directeurs.

La coexistence des deux modèles, ensemblier interne et externe, n'a jamais été faite pour durer, mais les changements de directeurs successifs, le manque de clarté stratégique, ont conduit au délitement d'une situation dont les principales victimes sont nos clients et nos salariés particulièrement les plus exposés d'entre eux.

Le dossier lorsqu'il est question du modèle envisagé doit être plus détaillé sur les chiffres et les catégories de personnels. Le nombre d'ETP refacturé à ENEDIS, n'y figure pas. De même, si pour nos Directions cette population ne compte pas, certains de nos agents de propreté et d'autres agents en exécution ou en petite maîtrise travaillent exclusivement pour le distributeur.

Vous dites que vous souhaitez consulter les IRP avant le 31/12/2018. Mais dès aujourd'hui et depuis le début de l'année les changements de portefeuille se réalisent dans l'optique de votre projet. Pour FO, les mouvements effectués par tous les salariés depuis le début de cette année devront bénéficier de mesures rétroactives dès lors que les mesures d'accompagnement seront négociées.

La Direction de la DIG doit ouvrir ces négociations des mesures d'accompagnement dès maintenant.

FO demande au président de cette instance, qui représente la Direction Générale, de donner mandat au Directeur de la DIG afin d'ouvrir sans délai des négociations sur la base, à minima de l'ensemble des mesures VISEO. Pour mémoire elles contenaient : Inclusion de tous les salariés dans le dispositif, un pot de NR hors contingent, proportionnels aux départs et mutations envisagés, CFC prolongé jusqu'à la DAD (Date d'Annulation de la Décote), heures de formations adaptées, reconnaissance de l'adaptation pour tous, AIL et mobilité aux taux maximums. . .

Vous devez être plus précis aussi sur les transferts des filiales immobilières vers EDF, dans quel cadre, avec quel statut et dans quels délais, avec quelles procédures, et quels accompagnements ? Le cadre légal du I 1224-1 est-il applicable dans ce cas ?

De même le cadre légal du I 1224-1 est-il applicable dans le cas des salariés actuels de la DIG vers ENEDIS. Sinon les transferts devront être fait dans le cadre du volontariat, dans ce cas comment allez-vous persuader les agents de rejoindre ENEDIS ? Nombre d'entre eux n'y voient pas un futur désirable.

La reconfiguration nous pose aussi quelques questions :

Pour l'ensemble de ces mesures, il faut un organigramme détaillé des fonctions futures avec les passerelles correspondantes entre les métiers.

Pour les salariés qui seront donc spécialisés clients industriels. La tentation sera grande de les réintégrer auprès de leurs clients directement, pour plus d'agilité, est-ce le but à terme ?

La mobilité à venir sera donc géographique et fonctionnelle, merci de nous le confirmer ?

Il manque le schéma d'organisation des DIR détaillé région par région ainsi que les trajectoires d'effectifs globaux

Vous convenez que le temps est compté, le contrat ENEDIS transféré en janvier 2019, avec éventuellement une période transitoire de quelques mois. Un planning précis de la restructuration est indispensable au plus tôt.

L'information délivrée est incomplète et partielle. Le nombre de salariés impactés n'y figure même pas. Nous souhaitons une vraie GPEC, à ce jour il n'en a jamais été réalisée.

Ce dossier est contraint par le temps, nous avons bien noté que cette présentation ainsi que celle qui va suivre en CE, n'engagent pas les OS dans un processus d'information consultation, donc que les délais précontraints ne courent donc pas à compter d'aujourd'hui.

En résumé vous nous annoncez qu'ENEDIS va reprendre 30 % de l'activité aujourd'hui gérée par la DIG, Que la structure organisationnelle de la DIG restante sera divisée par 2 géographiquement, car vous proposez de réduire le nombre de DIR, et par 2 structurellement, car vous supprimez 2 lignes managériales, donc une Ambition à 300 salariés au terme de votre projet.

Au-delà vous continuez la politique d'ensembliser externe initiée par VISEO et vous l'amplifiez au domaine travaux. Vous restez muets sur certaines catégories de personnel (fonction support, agent en exécution...), mais leurs départs seront les bienvenus...

En raison du risque déjà avéré de RPS, nous avons déjà demandé la mise en place d'une instance temporaire de Liaisons des CHSCT présidé par le Directeur de la DIG et constituée de deux membres par CHSCT existant au niveau du pôle immobilier (filiales et DIG), qui aura pour missions d'alerter le CE et le CCE des ces risques et de déterminer des actions préventives et curatives.

Quant au discours général, nous refusons votre modèle, vous le savez, mais au nom de la transparence soyez cash M le Directeur et dites :

« Nous allons transformer radicalement la fonction immobilière de ce groupe, pour externaliser des fonctions qui n'ont pas lieu d'être au statut de l'entreprise. Nous allons réduire à 300 le nombre de salariés en charge de ces fonctions.

Nous allons réduire les surfaces et faire déménager les agents des entités clientes pour réduire les coûts. Pour dégager de la marge que nos financiers affecteront sur d'autres projets (souhaitons qu'ils soient porteurs). Mais en revanche nous nous engageons à accompagner socialement ce projet à la hauteur des gains attendus, comme EDF l'a toujours fait. . . ».

Ce discours n'aura pas notre approbation, car nous n'en partageons pas les objectifs. Pour FO vos paroles doivent être suivies d'actes notamment sur la GPEC et les mesures d'accompagnement sociales.