

ORDRE DU JOUR

- 1. Approbation du PV de la séance du 16 mars 2017** *(pour avis)*
- 2. Rex des pilotes urbains et généralisation de la convergence des activités électriques des DR et de UCF** *(pour information)*
- 3. Avenir des activités techniques des bases de comptage des ACM** *(pour avis)*
- 4. Bilan 2016 de la formation professionnelle continue** *(pour avis)*
- 5. Projet de création d'une agence des services numériques partagés des gestionnaires de réseau** *(pour avis)*

La Délégation FO était composée de Estelle DEVOS RS et de Luc GERMAIN élu titulaire pour cette séance.

À l'ouverture du CCE, l'ensemble des membres a observé une minute de silence en mémoire de François GUIBARD, Technicien d'Intervention Réseau de la Direction Régionale Bourgogne, décédé brutalement dans l'exercice de ses fonctions.

Nos pensées vont à sa compagne, à ses deux enfants, à sa famille, ses proches et ses collègues.

DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Le 16 mars dernier, à l'issue du CCE, Philippe MONLOUBOU, Président du Directoire, a annoncé l'octroi d'une prime de 400 euros bruts par agent en guise de reconnaissance de leur engagement dans les chantiers de transformation de l'entreprise.

La communication utilisée pour l'annonce de cette décision traduit, à elle seule, tout le mépris de la Direction envers les Instances de Représentation du Personnel. En effet, alors même que le Président du Directoire rencontrait les membres du CCE, aucune annonce ne leur a été faite. La primeur a été donnée aux Directeurs de Directions Régionales qui se sont empressés d'informer « en avant-première » leur collectif managérial.

Monsieur le Président, notre conception du dialogue social est bien différente de la vôtre. Nous ne reviendrons pas sur les informations divergentes transmises d'une organisation syndicale à une autre ni sur la DUE envoyée aux DSC 15 jours après les annonces.

L'équité dans la transmission des informations n'est visiblement pas une des valeurs du modèle managérial de notre Direction.

Un peu de bienveillance à l'égard des salariés aurait été appréciée : l'annonce aurait dû être faite, de façon identique, à toutes et à tous.

Les modalités d'application de la DUE sont toutes aussi opaques. La Direction affirme qu'aucune répartition territoriale n'a été faite ; alors que les unités locales ont connaissance des volumes d'AIC qu'elles peuvent attribuer par métier. Encore une fois, nous ne pouvons que constater l'absence d'impartialité.

Pour FO Énergie et Mines, la réussite du projet industriel ne pourra se faire sans l'adhésion, l'engagement et la reconnaissance du Personnel. De même, le dialogue social ne peut pas être à deux vitesses. Il doit impérativement être équivalent pour toutes les organisations syndicales.

Réponse du Président

Le Président reconnaît que le projet industriel et l'adhésion du corps social sont des fondamentaux.

Néanmoins, les enjeux de l'entreprise ENEDIS continueront à être challengés par des personnes pouvant avoir une vision différente de la nôtre.

En effet, les métropoles et les régions ont la volonté de jouer un rôle de plus en plus important dans le domaine énergétique, sans oublier les enjeux de péréquation et d'équilibre entre les différents sous-ensembles du pays.

En ce qui concerne les décisions de l'Entreprise en matière de mesures salariales, le Président considère que l'information portée à l'ensemble des organisations syndicales s'est faite en toute transparence.

De plus, les Directeurs de Directions Régionales viennent de recevoir toutes les modalités précises d'application de la DUE.

L'objectif étant une mise en œuvre cohérente des discussions entre la Direction et les Instances de Représentation du Personnel et des positions retenues. Les engagements pris seront tenus.

**1. APPROBATION DU PV DE LA SÉANCE
DU 16 MARS 2017**

Approuvé à l'unanimité

**2. REX DES PILOTES URBAINS ET GÉNÉRALISATION
DE LA CONVERGENCE DES ACTIVITÉS ÉLEC-
TRIQUES DES DR ET DES UCF (pour information)**

Le Président rappelle que ce dossier a fait l'objet de très longues concertations depuis 2015. L'objectif est de réfléchir avec l'ensemble des organisations syndicales à la préparation et à la clarification d'une vision d'avenir pour les salariés issus de la clientèle, très impactés par le déploiement des compteurs Linky.

Aux alentours de 2020/2021, une rupture extrêmement importante de la charge de travail des agents des UCF va s'opérer. Il est indispensable d'anticiper et de réfléchir à la construction d'une visibilité et d'un avenir professionnel pour les agents concernés.

En 2015, le transfert des techniciens clientèle des UCF vers les DR a commencé.

En 2016, un certain nombre de pilotes urbains ont été lancés afin de mettre en œuvre le mode de fonctionnement cible d'une activité convergée UCF/DR.

Au 1^{er} janvier 2018, toutes les activités des UCF seront transférées vers les DR élec/gaz.

À ce stade, la question en suspens est : confirmons-nous l'enseignement, les prérequis et les éléments de cadrage pour la généralisation de la convergence ?

À l'issue de cette présentation, FO Énergie et Mines a fait la déclaration suivante.

Déclaration FO

À la lecture du REX pilotes urbains, FO Énergie et Mines constate un profond décalage entre la réalité de terrain et le REX présenté.

Lorsque l'on interroge les agents concernés par cette transformation, les retours sont totalement différents :

■ L'expérimentation sur certains sites pilotes s'est faite au moment de la Loi Brottes. Ce qui a entraîné une aide conséquente des agents « réseau » au profit des agents « UCF ». De fait, ces derniers ne sont pas montés en compétence sur les pratiques « réseaux ».

■ À la mise en place de la CPA, qui a regroupé le GPIL et la CPC, les agents concernés sont restés dans leurs domaines respectifs de compétences : le gréement de cette entité n'a pas permis l'acculturation réciproque, notamment par frottement.

De plus, les chantiers complexes sont gérés par les RIP et visiblement pas par les CPA.

La CPA utilise mal ou pas du tout les compétences individuelles des agents, ce qui a pour conséquences l'annulation ou le report de chantiers.

■ Les managers managent toujours les mêmes équipes qu'auparavant, la convergence n'a pas opéré.

■ Suite aux derniers événements climatiques et au déclenchement de la FIRE, les agents ont pu constater que les DR n'étaient pas toutes au même niveau d'organisation, ce qui va forcément impacter la future convergence des activités électricité.

■ Les infrastructures (espace prise de travail, salle de réunion...) n'ont pas totalement suivi le modèle attendu de la convergence, ce qui implique pour les managers des réunions en doublon avec des équipes non mixtes.

■ Les concertations sociales ont été portées différemment selon les régions, notamment en ce qui concerne l'anticipation des parcours professionnels par la GPEC et les mesures d'accompagnement social.

FO Énergie et Mines avait déjà alerté sur la nécessité d'immersions « miroirs » afin que l'échange sur les outils et les organisations se fassent correctement en amont du déploiement.

FO Énergie et Mines demande la mise en place d'un pilotage national avec des comités de suivi régionaux afin de suivre l'avancement de ce dossier, veiller à sa cohérence et pour examiner les situations personnelles particulières.

L'absence de contrôle et de cohérence des Directions Régionales nuisent gravement à la mise en œuvre de cette transformation majeure.

En l'état actuel des informations disponibles, l'expérimentation des pilotes urbains n'est pas probante. Elle est essentiellement centrée « réseau » et occulte les fonctions supports, elles aussi, fortement impactées.

Réponses du Président et/ou de l'intervenant

Le Président remercie l'ensemble des délégations pour la richesse des interventions qui permettront d'agrémenter le dossier en vue d'une prochaine présentation en CCE.

La présentation de ce REX, qui se voulait objective et factuelle, est un peu plus nuancée que les interventions faites par les différentes organisations syndicales.

Le Président confirme quelques « bonnes surprises » comme la répartition des salariés entre ENEDIS et GRDF.

Pour autant, le REX est très explicite sur le fait que nous ne sommes pas à la cible partout. De plus, les outils informatiques ne sont pas à l'heure du RDV.

Cependant, le travail est engagé et se fait de façon concertée. La solution de facilité pour la Direction aurait été d'attendre que l'activité fasse disparaître Linky et que nous soyons devant le fait accompli.

Au lieu de cela, la Direction a souhaité donner de la perspective dans ce besoin de convergence.

Les « conventions convergence » sont mises en place dès l'origine du projet. Elles sont la garantie que tous les agents seront traités de façon équitable.

Des « pré-conventions » ont également été réalisées pour rassurer le personnel des UCF confrontés au départ de certains de leurs collègues vers les DR.

Le métier de la programmation requiert de « vrais pros de la programmation » qui s'engagent à rester un certain temps dans ce métier-là.

En ce qui concerne les problèmes logistiques auxquels sont confrontés les managers, la Direction indique que des structures ont été mises en place au sein des pilotes urbains, mais que cela reste un réel problème.

Le management doit être libéré de la programmation, du reporting et de la logistique. Un diagnostic complet a été réalisé ; le plan d'action est en cours pour booster les BAG et traiter ce problème en profondeur.

La programmation de la polyvalence est un concept totalement nouveau. L'école de la programmation s'accompagne de modules de programmation en cours de déploiement.

Il est attendu une montée en charge de la CPA, mais il faut du temps.

La Direction confirme que les CPC-R ne sont pas impactées, elles restent mixtes et gardent la même activité.

3. AVENIR DES ACTIVITÉS TECHNIQUES DES BASES DE COMPTAGE DES ACM *(pour avis)*

Le dossier est retiré de l'ordre du jour en séance.

Malgré la longue concertation sur ce dossier et le fait que la Direction et les organisations syndicales soient en phase sur les grandes lignes depuis longtemps, le Président déplore l'absence de consensus.

En particulier, les réponses aux questions résiduelles et pour autant récurrentes, à savoir, qu'est-ce qui relève de la subsidiarité ? Qu'est-ce qui relève de la cohérence ? Seront apportées lors d'une prochaine conclusive.

4. BILAN 2016 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE – *pour avis*

À l'issue de la présentation, FO Énergie et Mines a fait la déclaration suivante.

Déclaration FO

Les membres du CCE sont consultés ce jour sur le bilan 2016 de la formation professionnelle continue.

FO Énergie et Mines constate à travers ce bilan quantitatif, que les actions de formations correspondent bien aux besoins de l'entreprise pour faire face aux enjeux liés à la transformation (Cinke, Ginko, Linky et TAO). Toutefois, nous regrettons l'absence d'éléments qualitatifs les concernant, comme cela a été fait pour les formations au management.

La répartition des heures de formation par famille professionnelle a été complétée du tableau demandé en 2015. Ceci permet d'apprécier le volume d'heures de formation entre les femmes et les hommes à métier identique. On note que les résultats obtenus sont meilleurs que ceux annoncés dans le prévisionnel. Les progrès réalisés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle commencent à porter leurs fruits.

Concernant les publics prioritaires, FO Énergie et Mines constate l'amélioration de la situation des femmes, y compris dans les métiers techniques. Toutefois une vigilance reste de mise concernant d'autres publics, tels que les salariés en situation de handicap, les salariés de faible qualification (niveau 5 ou sans diplôme) et les séniors.

FO Énergie et Mines rappelle que depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 5 mars 2014, le fait de ne pas bénéficier d'un entretien professionnel et de suivre au moins une action de formation pendant les 6 dernières années fait partie des critères pouvant conduire à une pénalité financière de l'employeur équivalente à 100 h de CPF pour chaque salarié concerné.

Les détachés syndicaux et sociaux inclus dans cette population n'échappent pas à cette mesure. Il est urgent de leur proposer des actions de formation auxquelles ils ouvrent droit au même titre que tout salarié, et qui viennent en complément de la formation syndicale.

Les dispositifs de formation pouvant accompagner les changements d'orientation ou de carrière (bilan de compétences, CIF, et VAE) ne sont pas suffisamment connus des agents et utilisés au regard du contexte de profondes transformations que nous vivons.

Concernant les formations promotionnelles, il est également regrettable de constater que, chaque année, 22 % des offres publiées ne sont pas pourvues.

La communication reste donc un enjeu important pour satisfaire les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés. La détection des candidats potentiels doit progresser.

Sur les formations accompagnant la promotion (Pass Cadres, Pass Maîtrise et/ou dispositifs régionaux), FO Énergie et Mines s'interroge sur le faible pourcentage d'agents ayant été formé, au plus tard, dans les 18 mois suivants leur nomination. L'ambition devrait être de 100 % de réalisation. Quel plan d'actions sera mis en place en 2017 pour y remédier ?

Concernant le CPF, on note un progrès. À quand une utilisation optimale de ce dispositif financé par l'entreprise ?

En conclusion, les objectifs politiques sont fixés dans les Orientations Générales de Formation. Les moyens mis en œuvre figurent bien dans le Bilan. Mais comment s'assure-t-on que les moyens mis en œuvre à travers ces volumes et ces actions permettent d'atteindre, partiellement ou pleinement, les objectifs politiques ?

Pour les prochains bilans, FO Énergie et Mines souhaite également que soit rappelé le prévisionnel annoncé, les années N-1 et N-2 en référence pour l'ensemble des items, et que soit jointe une synthèse des résultats par direction régionale.

Réponses du Président et/ou de l'intervenant

Le montant ENEDIS investi sur la formation est un des plus élevés depuis la création de la filiale.

Le Président a entendu notre souhait d'avoir une visibilité sur les bilans à la maille 25. Ce souci de transparence est accepté et les prochains bilans intégreront les retours des directions régionales. De plus, ce peut être un sujet de concertation constructive pour partager les éléments sur la vision et la compréhension de ce que l'on veut faire, ce que l'on va faire et ce que l'on a fait.

Le Président a été interpellé il y a quelques mois sur le fait que les nouvelles technologies créaient des gains de productivité dans les métiers opérationnels, mais qu'elles étaient aussi créatrices d'emplois, principalement sur des recrutements externes. Pour lui, il n'est pas inéluctable qu'il en soit ainsi. Il propose d'identifier les métiers qui pourraient être confiés à des salariés de l'entreprise, de recenser l'ensemble des salariés volontaires pour s'engager dans cette démarche indépendamment de leurs diplômes (volonté/motivation/aptitude), et enfin, d'élargir le scope annuel pour que les salariés d'aujourd'hui ne soient pas exclus des métiers de demain.

En ce qui concerne le CIF, le CPF et la VAE, une meilleure communication pour promouvoir les dispositifs est à lancer.

Pour le point relatif aux formations accompagnant la promotion, la Direction confirme la problématique constatée.

L'Académie Groupe ayant supprimé de son catalogue le Pass Maîtrise, un travail est en cours pour y remédier.

Avis

Pour (7 voix) : FO, CFE-CGC, CFDT

Contre (13 voix) : CGT

5. PROJET DE CRÉATION D'UNE AGENCE DES SERVICES NUMÉRIQUES PARTAGÉS DES GESTIONNAIRES DE RÉSEAU — *pour avis*

Le monde change très rapidement. Les acteurs et les parties prenantes ont des enjeux forts sur la maîtrise du système énergétique.

ENEDIS a pris le virage sur le digital et la question des données, mais il nous faut des alliés en France et en Europe.

Le dossier consiste en la création d'une association de services/ressources partagés entre les Gestionnaires des Réseaux de Distribution pour leur permettre de réaliser leurs obligations légales et réglementaires via des ETP. L'agence n'est ni un centre de données ni un hub. Il s'agit seulement de mettre en commun des moyens, chacun gardant ses données, sa relation à ses clients...

À l'issue de la présentation, FO Énergie et Mines a fait la déclaration suivante.

Déclaration FO

Les membres du CCE sont consultés sur le projet de création de l'Agence des services numériques partagés des GRD.

L'Énergie est au cœur de tous les débats européens et cette nouvelle révolution industrielle intéresse énormément d'investisseurs de tous ordres. Les politiques en font un sujet majeur et quelques lobbies financiers portent également un intérêt à la gestion des données. On ne peut donc que se féliciter qu'ENEDIS soit « moteur » sur ces sujets, notamment à travers la création d'EDSO4 Smart Grids dont elle est membre fondateur. Néanmoins, la vigilance reste de mise, car beaucoup d'acteurs sont partie prenante.

Ce dossier, commun entre les GRD, répond aux exigences des instances européennes. Pour autant, aujourd'hui, les textes de loi européens ne prévoient pas la gestion des données hors « DSO », mais cette question peut ressortir à tout moment lors des discussions parlementaires. D'ailleurs, en Europe du Nord, seul le transporteur a la primeur de la gestion de ces données numériques.

L'enjeu de la gestion des données devient donc primordial. Le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles est paru au journal officiel de l'Union européenne et entrera en application le 24 mai 2018. Le G29, groupe des CNIL européennes, a adopté la version définitive de ses premières lignes directrices à destination des professionnels sur la portabilité des données, les délégués à la protection des données et l'autorité-chef de file.

Le Délégué à la Protection des Données aura donc un rôle central.

Pour FO Énergie & Mines, la gestion des données et le contrôle de celles-ci, déterminera à long terme la pérennité des Distributeurs, et leur évolution. Mais on ne peut parler « d'évolution » sans parler d'impact sur les métiers actuels. Et qui dit impact, dit « accompagnement », « formation », et le croisement des courbes entre les métiers historiques et les nouveaux métiers. Le management aura lui aussi un rôle « essentiel » dans ces transformations digitales.

L'Open Data, le Big Data, l'autoconsommation, l'auto production, l'ilotage, l'effacement... , autant de nouvelles expériences et nouvelles pratiques qui dessinent déjà le secteur de l'Énergie de demain.

FO Énergie et Mines souhaite prendre toute sa part dans les enjeux actuels et les orientations des politiques européennes dans le domaine de l'énergie.

Réponses du Président et/ou de l'intervenant

Christian BUCHEL note qu'aucune organisation syndicale n'a sous-estimé la grande cohérence de toutes les parties prenantes et se félicite de notre positionnement par rapport à ce projet.

Aujourd'hui, ENEDIS possède de vraies compétences humaines, reconnues par les ELD et aussi en Europe.

Le Président précise que l'avancement de ce dossier sera présenté dans cette instance.

Avis

Pour (unanimité - 20 voix) : FO, CGT, CFE-CGC et CFDT

Délégation Spéciale des CCE d'ENEDIS et GRDF sur le dossier convergence le : 11 mai 2017

Le prochain CCE se tiendra le 18 mai 2017