

# Redéploiement et reconversion à EDF SA

## En "marche forcée" !

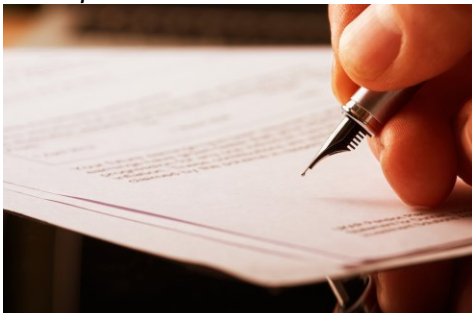
À son arrivée, le nouveau DRH a pris une décision unilatérale sur la politique de redéploiement et dispositifs de reconversion à EDF SA. Ce texte fixe un certain nombre de principes qui, sur la forme et sur le fond, nous interroge...

Argumentant sur le fait qu'EDF connaît un marché interne de l'emploi caractérisé par des compétences excédentaires dans certains secteurs d'activités et des métiers sous tension dans d'autres, la Direction décide de mettre en place une politique de redéploiement fondée sur 4 principes.

FO rappelle que c'est bien EDF qui a délibérément choisi d'abandonner des pans entiers de nos activités, de bloquer les embauches et de geler les salaires !

### Les principes

- **La transparence vis-à-vis des salariés concernés**, avec une convention tripartite systématique entre la Direction cédante, la Direction prenante et le salarié.



Rien de nouveau... Ce principe est inscrit dans l'accord Réorg 2 du 13 février 2007. Peut-être un aveu que ce principe n'était pas appliqué ces dernières années ?

- **Un accompagnement financier spécifique selon deux modalités différentes :**

1. La possibilité laissée à chaque Direction d'affecter un volume de niveaux de rémunération, **sur son contingent annuel**, pour accompagner ces redéploiements
2. La mise en place d'un contingent de niveaux de rémunération centralisé, géré par la DRH Groupe, pour accompagner les opérations lourdes de redéploiement ;

Sur ce principe, plusieurs points nous interpellent :

- La possibilité laissée à chaque Direction  
→ **C'est la porte ouverte à des traitements différenciés entre les directions d'EDF SA.**
- Affecter un volume de NR, sur son contingent annuel  
→ **Les NR à distribuer pour les agents qui restent, seront réduits à peau de chagrin.**  
Comment rester motivé dans ces conditions ?

Le management de proximité va être confronté à une mission impossible : atteindre des objectifs intenable sans possibilité de reconnaître le travail fourni.

Et ce n'est pas la reconnaissance « non financière » qui fera passer la pilule !

- **L'application résolue des dispositifs déjà existants, en particulier du processus d'affectation des salariés concernés après 3 propositions, prévu par l'Accord Réorg 2 du 13/02/2007.**



La DRH Groupe fait référence à un accord, nous pourrions la féliciter...

MAIS faire référence à un accord uniquement sur un point, et pas des moindres, en indiquant son **application RÉSOLUE** reflète bien l'attitude de la Direction. Le ton est donné !

#### **Pour FO, cette approche est inacceptable !**

Nous rappelons à la Direction le préambule de l'accord Réorg 2 qu'elle a dû certainement oublier :

*(...) Dans ce contexte, l'Entreprise et les organisations syndicales ont pour ambitions **d'améliorer l'accompagnement des salariés tout au long de leurs parcours professionnels et de compléter les pratiques et moyens constitutifs de la garantie de l'emploi** (...)*

Menacer les agents de l'application résolue du processus d'affectation après 3 propositions ne va pas améliorer leur accompagnement !

Bien au contraire !

- **L'utilisation en dernier lieu, d'un dispositif de mobilités notifiées, étalé sur les quatre années du Plan Moyen Terme, pour renforcer la solidarité inter-Directions.**

Ce dispositif mettra en tension les Directions qui se verront notifier des mobilités.

Quel accueil sera réservé aux agents par ces Directions ?

La marche forcée semble être de mise !

#### **Décision très claire, son objectif idem.**

La DRH Groupe annonce clairement la couleur. Par cette décision, elle se donne la possibilité d'activer différents leviers pour répondre à la transformation de l'entreprise.

Les orientations stratégiques d'EDF SA qui seront présentées dans quelques semaines au CCE nous donneront probablement plus de visibilité sur les risques pour les agents.

**En tout état de cause, pour FO Énergie et Mines, cette décision ne peut se substituer ni au statut des IEG, ni aux Accords en vigueur dans l'entreprise (accord Reorg2 notamment et dans son ensemble !), ni aux règles légales.**

**Nous appelons la Direction à mesurer les conséquences de telles décisions sur les conditions de travail et la motivation des agents.**

**Nous rappelons que les agents ne sont en rien responsables des erreurs stratégiques de ces dernières années des dirigeants d'EDF ni des conséquences de la déréglementation du marché de l'énergie tant applaudi à l'époque par les Directions d'EDF.**

**Nous rappelons que c'est grâce aux agents qu'EDF a pu, depuis 1946, relever les défis qui ont permis à la France d'avoir un outil industriel d'un niveau exceptionnel.**

**FO Énergie et Mines estime que les agents méritent plus de respect de la part de la Direction d'EDF.**