



## Dossier d'évolution des activités supports et logistiques communes à Enedis & GRDF

### Position argumentée FO Energie

Après plusieurs bilatérales, après de nombreuses questions régulièrement posées aux deux Directions Enedis et GRDF et une étude approfondie des éléments du dossier présenté, force est de constater qu'il nous semble impossible, en l'état, de donner un avis circonstancié. Cette position repose sur plusieurs éléments :

- De nombreuses interrogations restent sans réponse dans ce dossier. Selon les Directions, les réponses nous seront apportées dans les dossiers dits « zoom » ce qui revient à signer un « chèque en blanc ». C'est aussi prendre le risque que les réponses attendues ne soient pas à la hauteur de la réorganisation engagée.
- L'avenir des lignes métiers n'est pas suffisamment clair pour permettre une vision rassurante des organisations cibles.
- Qu'il s'agisse des sites cibles, des effectifs amont comparés aux besoins projetés, des activités qui seront réalisées à terme par chaque ligne métier, là encore, c'est l'incertitude qui prédomine.
- Ceci est d'autant plus gênant que sur le terrain dans les USR, que ce soit pour ENEDIS ou GRDF, des informations venant de l'encadrement de proximité commence à fuiter. Pour exemple la division V&E : ce sont des postes qui ne sont plus publiés, c'est un libellé de poste qui n'existera plus « expert véhicules & Engins » c'est l'affirmation qu'à tel endroit le site est connu pour maintenir l'activité avec le nombre d'ETP correspondant. C'est sur la formation où les agents sont déjà transférés vers la DFP.....

Nous en voulons également pour preuve les nombreux passages du dossier comme évoqué ci-après :

- *Les impacts précis sur les trajectoires d'effectifs et la performance économique seront présentés en détail dans les dossiers soumis aux IRP pour chacune des lignes de service ou domaine d'activité*
- *Les sites cibles seront parmi les sites cibles du contrat de travail et seront précisés dans le dossier spécifique.*
- *Informatique et Télécom : Ce dossier fait l'objet d'une consultation spécifique*
- *MOE RH : Il est prévu de mettre en place une agence de recrutement à la maille nationale... Cette agence ayant vocation à porter des services aux 25 DR, son implantation géographique, qui pourrait être comprise entre 3 et 5 sites, sera déterminée en fonction de la localisation actuelle des salariés, des besoins de l'organisation et de l'optimisation des déplacements. Ce point sera précisé dans le cadre de l'élaboration du dossier de la ligne de métier. Pour GRDF, on peut lire : « ...Ce point sera précisé pour chaque région dans le dossier qui sera présenté dans les IRP DR /DCT concernées. »*

- *CONTENTIEUX & ASSURANCES* : Le choix de ces sites tiendra compte de la localisation actuelle des salariés. Ce point sera précisé dans le dossier spécifique qui sera présenté en IRP
- *VL & ENGINES* : Le choix de ces sites tiendra compte de la localisation actuelle des salariés. Ce point sera précisé dans le dossier spécifique qui sera présenté en IRP
- *FORMATION* : Les activités Formation d'Enedis seront pilotées à une maille 1 afin d'harmoniser et d'optimiser les processus en liaison avec la DFP et les évolutions du SI. Une fois ce travail réalisé, la localisation des activités sera précisée dans une logique progressive de regroupement des salariés.
- *IMMOBILIER* : Enedis lance une réflexion de création d'une Direction Immobilière intégrée. Ce dossier fera l'objet d'une consultation spécifique.

- Si les constats évoqués pour motiver la réorganisation peuvent, en partie, trouver notre adhésion, il n'en demeure pas moins que la méthode utilisée manque profondément de « partage et d'adhésion » à nos yeux, mais aussi et surtout aux yeux des agents. L'anxiété locale prévaut et le renvoi systématique des réponses à l'étude des dossiers « spécifiques » inquiète.

C'est sans compter sur l'absence d'une véritable GPEC et des pans entiers de l'organisation sont oubliés : la description des emplois et leur périmètre, la nomenclature des métiers, les classements des emplois et une définition des activités réalisées avant/après la transformation, pour chaque ligne métier.

Les dossiers présentés montrent par ailleurs de nombreuses lacunes sur le système de management des futures organisations : leur mode de pilotage n'est pas évoqué ; les structures sont floues ; les bonnes pratiques et les retours d'expériences issus des enquêtes de satisfaction utilisateurs sont ignorés. Ce sont les agents qui essuieront de nouveaux irritants dans la réalisation de leur travail.

Il y a donc dans l'aspect « technique » du dossier, une succession d'interrogations et d'incertitudes qui ne trouvent aucune réponse, chacune étant renvoyée à l'examen d'un dossier ultérieur. En tant qu'Organisation Syndicale responsable, il serait prématuré de donner un quelconque avis sur un dossier comportant autant d'incertitudes.

**Au-delà de l'aspect « technique », c'est bien le volet social qui pose tout autant problème.**

Tout d'abord la trajectoire d'effectif : moins 156 agents, estimation a minima des agents, que l'ont ne retrouvent plus dans la situation projetée, c'est-à-dire « cible ». Que deviennent ces agents ? Quel accompagnement leur est-il proposé ? Combien parmi ces « 156 » partent en inactivité ? Combien de reconversions ? A-t-on identifié les agents concernés ? A-t-on recueilli l'expression de leurs besoins ? Peut-on déterminer leur parcours professionnel ? Autant de questions qui là encore ne trouvent aucune réponse dans le dossier en question.

Et dans l'hypothèse de la baisse des besoins exprimée par les Entreprises, que devient l'activité aujourd'hui réalisée par ces 156 agents ? Par qui sera-t-elle reprise ? Quelle part sera « absorbée » par les évolutions technologiques ou nouveaux outils ?

Ensuite, nous avons la partie formation : le plan de formation des USR ne prend nullement en compte cette réorganisation. Clairement, rien n'est prévu pour accompagner cette réorganisation, pas plus que pour faire face aux évolutions technologiques. Ce point-là a d'ailleurs donné lieu à une résolution unanime du CE par laquelle il était réclamée un complément d'heures de formation pour faire face aux conséquences de ces évolutions. La Direction y a répondu récemment par l'ajout d'un volume de 5000 heures dont 3500 heures dédiées à la reconversion. Mais quelles reconversions ?

Aucun entretien n'a été réalisé pour recenser les souhaits des agents, leurs besoins en formation, leurs éventuels désirs de changement de métier, etc... Comment donc prévoir 3500 heures sans aucun élément ? D'autant que ramené au nombre d'heures moyen pour une reconversion, à savoir 35 heures (une semaine et c'est le minimum), seuls 100 agents pourront bénéficier de ce volume complémentaire.

#### Enfin, il y a les mesures d'accompagnement.

L'ampleur de cette réorganisation implique des décisions fortes et ambitieuses en matière d'accompagnement. Or, ce n'est pas le cas. La Direction semble refuser toute négociation d'Accord, lui préférant la décision unilatérale. Nous pensons tout d'abord que cette décision n'est pas acceptable. Un récent accord, désigné Accord PRIMMO a été récemment signé à EDF (Septembre 2017) pour accompagner la Transformation de la DIG. Avec l'Accord de Juillet 2010 sur l'accompagnement des réorganisations à ERDF, les modalités de l'Accord PRIMMO doivent s'imposer comme socle de réflexion pour accompagner les agents des USR dans ces Transformations. Le seul Accord de 2010 ne peut à lui seul se faire le reflet d'un accompagnement social satisfaisant. Il peut toutefois servir de point de départ.

Pourtant, dans le dossier soumis à l'avis de la Délégation Spéciale, aucune mesure n'est indiquée clairement, si ce n'est : *Les principes et les mesures d'accompagnement contenus dans ces accords seront appliqués et précisés dans une décision conjointe d'Enedis et GRDF établie suite aux concertations menées sur ce sujet* ». Là encore le compte n'y est pas puisque les entreprises ne reprennent pas in extenso les mesures contenues dans cet accord, mais en fond une lecture à leur convenance.

C'est là encore risquer de donner un blanc-seing à la Direction sur l'une des parties les plus importantes, à savoir les mesures d'accompagnement qui permettront à la Transformation de réussir et à chaque agent de ne pas rester sur le « bord de la route ».

**Vous l'aurez compris, en l'état, les membres FO des USR considèrent que les éléments du dossier sont trop insuffisants pour nous permettre de donner un avis argumenté d'une part, et d'avoir une vision claire de la situation « cible » proposée. Le risque social et industriel nous paraît trop important.**

Pour cela, nous demandons aux DSC d'envisager la faisabilité d'une demande d'expertise au sein de la Délégation Spéciale.

*Tout comité (CE, comité d'établissement, comité central d'entreprise, délégation unique du personnel) peut faire appel à un expert libre dès lors qu'il a les moyens de le rémunérer, l'employeur ne pouvant pas s'y opposer.*

*Il faut pour cela une délibération du CE qui peut être faite en réunion ordinaire ou extraordinaire (C. trav., art. L. 2325-41) : aucun membre du CE, pas même le secrétaire, ne saurait, à sa seule initiative, confier une telle mission, **la décision devant nécessairement être prise collégalement par le CE** (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, n° 3-4-3, BO Travail, n° 84/8 bis, p. 156).*

*La décision de recourir à un expert correspond à une résolution. Elle doit donc être décidée à la majorité des membres présents à la réunion du CE (seuls les titulaires ou les suppléants appelés à remplacer un titulaire votent). Quant à l'employeur il ne prend pas part au vote puisque l'expert intervient pour assister la délégation salariale (JO AN CR, 2 oct. 1982, p. 5348).*

*Le CE peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2325-41).*

Enfin, si la proposition d'une expertise en DS est acceptée, il faut rapidement se rapprocher des autres Délégations et de leur DSC pour partager cette intention et connaître leur positionnement.

Si la position de FO ne rencontrait pas l'unanimité ou la majorité nécessaire, il faudra se poser la question :

1 - de savoir si nous maintenons cette position

2 - de ce qu'elle pourra avoir comme conséquence .

Nous pensons que ce positionnement aurait malgré tout son sens pour enrichir nos prochaines communications au sein des USR. Les agents rencontrés sont aujourd'hui, ligne managériale incluse, persuadés que la réorganisation les emmène droit « dans le mur », pour reprendre leur expression. Cette position est l'occasion de nous démarquer en prenant une décision qui reflète le terrain, et qui nous préserve des nombreux mécontentements et insatisfactions que ces transformations risquent d'engendrer.

L'équipe FO des USR