

**PROJET MY RH
DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES**

Le présent projet vise à travers une profonde modification du SIRH, à, nous citons, « simplifier et standardiser les processus RH » après un « reengineering de ces processus ». Piloté par une Assistance à la maîtrise d'Ouvrage (AMO) externe ce projet d'envergure va conduire in fine à l'« automatisation d'activités (...) permettant de faire évoluer les métiers des équipes opérationnelles, des équipes de maîtrise d'ouvrage RH vers des activités à valeur ajoutée en matière de traitement des données, de pilotage des processus, d'appui des managers et des salariés ». En d'autres termes, il ne s'agit que d'un dossier technologique d'urbanisme SIRH.

Tout un programme qui vient s'articuler et s'accorder tant avec les options de réductions d'effectifs exposées dans les orientations stratégiques d'EDF 2018-2020 qu'avec les divers projets en cours à la DST, au « Siège », ainsi que dans les différentes MOA RH.

Les nombreux concepts génériques qui émaillent ce dossier (simplifier, standardiser, transformer, fluidifier, etc.) ne peuvent masquer le fond non abordé : une trajectoire d'effectif pour EDF SA d'environ moins 4000/4500 emplois d'ici 2020. D'où la nécessité impérieuse, pour l'entreprise, de « fluidifier le marché de l'emploi » dans l'ensemble du Groupe en France afin de rendre possibles les nombreux redéploiements de salariés. Il convient aussi de connecter ce projet SIRH avec la décision de la DRH du 1er septembre 2017 sur la « Politique de redéploiement et dispositif de reconversion à EDF SA » qui est bien destinée à « booster » par tout moyen les mobilités, acceptées ou non. (Ne s'orientent-on pas d'ailleurs vers une forme de mobilité plus ou moins « forcée » ?)

Si tous ces aspects généraux sont assez clairs sans être satisfaisants, nous ne voyons par contre rien de concret sur les impacts d'un tel projet sur les MOE RH, MOA RH et leurs interfaces. Faut-il attendre désespérément les résultats des opérations de reengineering des processus du cabinet externe retenu pour simplement constater, après les consultations, toutes les conséquences sur les activités, les emplois et les conditions de travail ?

En particulier, pouvez-vous nous préciser :

- Quels impacts précis sur la DRH Groupe au Siège ? On annonce au CE du Siège du 7 décembre une cible d'emploi de 420 au lieu de 468. Qu'en est-il ?
- Quels impacts aussi sur la MOE RH à la maille de l'ex DSP où on annonce une cible de 3640 emplois en 2020 pour 3920... Plus en détail pour le CSP RH on passerait de 1100 à 860 à l'horizon 2020.

■ Quels impacts sur les équipes MOA RH de chacune des Directions d'EDF sur lesquelles vous ne nous fournissez que de vagues généralités comme le « *positionnement... sur des activités à plus forte valeur ajoutée (ex le conseil)* », proposition qui, d'expérience, n'augure que de nouvelles mesures de « productivité » !

■ Dans cette même logique implacable, ne comptez-vous pas, à terme, externaliser (à G2S par exemple, filiale EDF dont les statuts ouvrent la porte à cette alternative) toute la production RH dans le droit fil de la réduction des sites du CSP-RH de 20 à 7.

■ Au final, les cibles d'emploi présentées au CCE lors des orientations stratégiques intègrent-elles toutes les conséquences prévisibles de ce projet ?

Pour conclure (provisoirement !), ne nous demande-t-on pas encore une fois un « chèque en blanc » sur ce projet d'envergure et très « structurant » ainsi que vous le qualifiez vous-même, en sachant que tous les éléments déterminants et concrets en matière d'emploi, de conditions de travail et de lieux de travail n'y figurent pas.

L'intention n'est-elle pas, au final, de faire semblant de nous demander un avis sur l'option « technologique » plutôt que de véritablement consulter le CCE sur l'intégralité de ses compétences ?

Même après les travaux de la commission SI, nous sommes très loin d'avoir matière pour rendre demain un avis éclairé dans la mesure où l'essentiel, à ce jour, ne figure pas dans votre dossier.

C'est pourquoi la délégation FO demande instamment au CCE de voter une résolution en vue de :

■ Diligenter une expertise légale sur les conséquences économiques, sociales et conditions de travail liées à l'introduction de cette nouvelle technologie de SI

■ Demander la réunion d'un ICCHSCT qui diligentera une expertise légale « projet important » pour toutes les activités et entités impactées par ce projet.

Enfin, la délégation FO veillera à ce que toutes les IRP locales des entités impactées soient consultées au-delà de l'intention très timorée affichée dans ce dossier qui n'envisage que de « *consulter si nécessaire sur les modalités de déploiement* ».

Monsieur le Président, quel type de dialogue social voulez-vous vraiment ?