

## ORDRE DU JOUR

Point Unique – Projet d'évolution des activités supports et logistiques communes à ENEDIS et GRDF.

## DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES :

GRDF :  
Valérie LAPORTE Titulaire  
François MOYNE RS

ENEDIS:  
Luc GERMAIN Titulaire  
Estelle DEVOS RS

À l'ouverture de la Délégation Spéciale, l'ensemble des membres a observé une minute de silence en mémoire de notre collègue Christian CAHANIER décédé ce mois dans des conditions tragiques. Nos pensées vont à sa famille, ses proches et ses collègues.

## DÉCLARATION LIMINAIRE FO ÉNERGIE ET MINES

Les semaines passent et rares sont celles qui n'amènent pas leur lot d'interrogations, voire d'inquiétudes, quant à la mise en danger de notre modèle énergétique français, et de ses Entreprises intégrées. Les agents, qui sont aussi des citoyens de plus en plus informés, en sont de plus en plus conscients. Et cette mise en danger vaut tout autant pour les structures de la filière énergétique que pour les emplois qu'elle génère, sans épargner les consommateurs et nos clients.

Prenons tout d'abord un peu de recul et intéressons-nous à la Commission européenne qui présentait fin 2016 son 4e paquet législatif rebaptisé : « une énergie propre pour tous les Européens ». Mais qui pourrait donc être opposé à une énergie propre ? Tout dépend évidemment du prix et des sacrifices engendrés pour rendre cette énergie réellement « propre ». Malgré les 4900 pages de ce document, nous pouvons rapidement mettre en exergue des dispositions qui questionnent et inquiètent.

Le 1<sup>er</sup> premier point qui interpelle est la volonté de supprimer les Tarifs Réglementés de Vente (TRV).

FO Énergie et Mines n'a d'ailleurs pas manqué de rappeler, à quelques eurodéputés, mal informés, que ces tarifs n'étaient pas réservés aux clients précaires, mais concernaient bien plus de 30 millions de bénéficiaires.

Et ces tarifs permettent librement à nos clients d'opter pour un fournisseur alternatif et son offre de marché, et de revenir, s'ils le souhaitent, aux fameux TRV. Donc, aucun frein à une concurrence loyale.

Nous pourrions égoïstement penser que « cela ne concerne que les fournisseurs ». Pour autant, il serait naïf de croire que les impacts sur les seuls Groupe EDF ou ENGIE ne pourraient avoir d'incidence sur leurs filiales respectives.

Supprimer les TRV, c'est effacer le seul « repère » du marché des prix de l'énergie et c'est aussi accepter les effets nocifs sur l'emploi des 2 Groupes et sur les consommateurs.

Supprimer ce dernier « repère » tarifaire, au même moment où ledit Paquet Energie Propre propose de dé plafonner les prix du marché de gros et où il est également prévu une tarification dynamique, c'est prendre un risque sérieux d'augmenter la précarité énergétique.

L'autre point marquant est une création originale : les Communautés Energétiques Locales. Et là, nous, Distributeurs, nous sommes clairement concernés.

Avec une définition suffisamment floue pour les rendre dangereuses, car concurrentielles, ces Communautés Energétiques Locales, lors des derniers débats à Bruxelles, obtiendraient la possibilité de devenir Gestionnaire de Réseau.

On peut également ajouter la mise en demeure par l'Europe d'ouvrir les concessions hydrauliques à la concurrence. Cautionnée par l'État, qui prévoit des appels d'offres par blocs, interdiction serait donc faite à EDF de pouvoir remporter l'intégralité des fameux blocs.

Mais les dangers sont aussi bien présents sur notre territoire. Il suffit de se reporter aux propositions d'amendements récemment déposées par quelques députés français au sujet d'une activité cœur de métier : le raccordement.

Au motif que les délais de réalisation sont trop longs, et plutôt que de réfléchir aux causes de ces retards, ces députés ont opté pour une solution bien plus radicale : proposer de se passer purement et simplement du Gestionnaire de Réseau.

Les clients pourraient ainsi réaliser eux-mêmes leur raccordement... via un maître d'œuvre délégué dont il semble, par ailleurs, que le « statut » ne soit pas très encadré par la Loi.

FO Énergie & Mines tient à rappeler que nous avons continuellement alerté les Directions quant aux dysfonctionnements du domaine Ingénierie, mais en vain. Ces mêmes Directions localement n'ont eu de cesse de nous répondre que tout allait bien. On le constate en effet avec le dépôt de ces 2 amendements.

Les attaques envers notre modèle intégré viennent principalement d'Europe et de France. Mais elles surviennent aussi parfois de l'intérieur même de notre Groupe.

Car oui, FO Énergie et Mines continue de penser qu'il faudra un jour se poser la question fondamentale du montant des remontées des dividendes. Comment des Distributeurs peuvent-ils assurer leurs missions de service public par délégation avec des confiscations aussi importantes que 80 % de leurs bénéfices ?

Alors dans un tel contexte, nous pouvons comprendre qu'il faille opérer des réorganisations si tant est qu'elles servent les agents, au service eux-mêmes d'un projet industriel clair, partagé et ambitieux. Et nos Entreprises ont pour cela, aujourd'hui, des richesses étonnantes. Non pas financières puisque celles-ci sont spoliées par les maisons mères, mais des richesses humaines et de diversité. 4 générations se côtoient aujourd'hui, des « baby boomer » à la génération Z. Et cette richesse consiste en l'association de compétences aussi diverses que complémentaires : l'audace, le dynamisme, la motivation et l'innovation pour les plus jeunes ; l'expérience, l'expertise, le savoir-faire et la capacité à transmettre pour les plus âgés.

Nos Entreprises pourraient et devraient s'appuyer sur ces richesses pour penser et construire chacune de leurs réorganisations : faire ainsi de chaque agent, quelle que soit sa génération, un atout et un maillon essentiel à la réussite des transformations.

Et pourtant, trop souvent, ces agents sont utilisés comme simple variable d'ajustement. Ces décisions regrettables ne font que dégrader les conditions de travail tout d'abord, puis la confiance ensuite.

Les résultats de l'enquête MyEDF en témoignent une nouvelle fois. Et le dossier qui nous réunit aujourd'hui en Délégation Spéciale tend à nous convaincre d'une constance dans ce domaine.

Si nous avons tous une responsabilité à favoriser la performance de nos Entreprises, il appartient toutefois à la Direction, à travers ses décisions notamment sociales et salariales, de donner à chaque agent, des signaux de confiance, d'accompagnement et de reconnaissance. Gageons qu'il n'est pas encore trop tard pour bien faire.

**POINT UNIQUE – PROJET D'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS SUPPORTS ET LOGISTIQUES COMMUNES À ENEDIS ET GRDF – POUR AVIS**

Le contexte extrait du dossier présenté en Délégation Spéciale

Les activités supports et logistiques communes à Enedis et GRDF sont portées depuis 2007, au sein du Service Commun, par les 8 USR et 3 Unités nationales : Serval, l'UOI et l'UCN. Cette organisation, avec des entités dédiées, a permis de renforcer le professionnalisme des salariés en charge de ces activités et l'efficacité des services rendus aux Unités en région.

Aujourd'hui, la façon de réaliser ces métiers, la nature des activités à accomplir, le niveau de service attendu évoluent rapidement, notamment avec les possibilités offertes par le numérique. Par ailleurs, avec le déploiement des compteurs Linky et Gazpar, les organisations, métiers et outils d'Enedis et GRDF se spécialisent davantage, en cohérence avec les projets industriels de chacune des entreprises.

Les activités supports et logistiques doivent accompagner ces évolutions et l'organisation régionale multimétiers des USR n'est plus toujours la mieux adaptée pour continuer à progresser.

C'est pourquoi Enedis et GRDF conviennent de faire évoluer les métiers portés par les USR pour :

- améliorer la performance, en questionnant la maille d'organisation et la pertinence de la mixité pour chaque ligne de métier,
- mieux répondre aux besoins des Unités clientes, avec des offres de service renouvelées et harmonisées, un accès simplifié par des circuits plus courts et l'apport du numérique,
- favoriser l'épanouissement des salariés des métiers supports et logistiques, avec des activités à plus forte valeur ajoutée, une relation plus simple avec les Unités servies, des parcours professionnels facilités.

Pour les activités informatiques et télécoms, la réflexion inclura aussi l'UOI qui porte actuellement ces activités avec les USR au sein du Service Commun. L'UCN et Serval ne sont pas concernés par ces évolutions.

Les enjeux et le modèle de gouvernance propres à chaque entreprise pourront conduire à des propositions d'organisation différenciées. Ces activités restent au sein du Service Commun.

Une concertation est engagée dès octobre par les 2 entreprises sur ces évolutions, avec l'objectif d'une mise en œuvre effective pour fin 2018.

Ce projet d'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun est une réorganisation déclarée à l'échelle nationale.

À l'issue de la présentation et pendant les différents échanges, la CGT a demandé une suspension de séance avant de la quitter. De fait, la CGT ne prendra donc pas part au vote.

Un nouveau secrétaire de séance a été nommé

### **DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES**

Après plusieurs bilatérales au sein des deux Entreprises, de nombreuses questions subsistent. De plus, malgré une étude approfondie des éléments du dossier présenté, FO Énergie et Mines constate toujours des zones d'ombres.

Au cours des différents échanges, les Directions respectives ont annoncé que les éclairages seraient apportés dans les dossiers dits « métiers ». Pour FO Énergie et Mines, cela équivaut à donner un avis sans l'intégralité des informations nécessaires.

C'est également prendre le risque que les réponses apportées ne soient pas à la hauteur des exigences sociales et organisationnelles de telles transformations.

De plus, l'avenir des lignes « métiers » n'est pas suffisamment clair pour permettre une vision rassurante des organisations cibles. Qu'il s'agisse des sites, des effectifs amont comparés aux besoins projetés, ou encore des activités qui seront concrètement réalisées à terme par chaque ligne métier, une fois de plus, l'incertitude prédomine.

Sans en faire une liste entièrement exhaustive, FO Énergie et Mines a relevé de nombreux passages « équivoques » du dossier, notamment :

■ Concernant le chapitre MOE RH contrat de travail (p 37), vous écrivez : « Un regroupement des activités sera recherché sur 10 à 12 sites en cible ». Aucun détail précis sur les lieux alors que Bourges et Limoges étaient préalablement évoqués. Quid des éventuels 2 autres sites ? ;

■ Concernant l'informatique et télécom (p 37), vous écrivez : « Ce dossier fait l'objet d'une consultation spécifique ». Ce dossier n'étant pas joint, comment juger aujourd'hui, en l'état de votre dossier, la pertinence des choix de cette ligne métier ?

■ Concernant le chapitre sur la MOE RH formation (p 38) :

- Pour Enedis « Les activités formation seront pilotées à une maille 1... la localisation des activités sera précisée dans une logique progressive de regroupement des salariés... ». Autrement dit, on ne sait pas grand-chose à l'instant T.

- Pour GRDF, la localisation des sites « sera précisée pour chaque région dans le dossier qui sera présenté dans les IRP DR/DCT concernées ».

■ Concernant le Contentieux et Assurances (p 39), vous écrivez : « Le fonctionnement de cette ligne métier reposera sur 3 agences et des antennes dont le nombre sera compris entre 5 et 7. 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 ».

Nous voilà donc, une fois de plus renvoyés à plus tard...

Sur ce dossier, la méthode utilisée manque profondément de partage et de transparence pour les agents. L'anxiété locale prévaut et le renvoi ultérieur systématique inquiète. D'autre part, les managers, qui auront la responsabilité du portage de ces transformations, sont les grands oubliés.

Par ailleurs, l'aspect social n'est pas en reste : il pose tout autant de problèmes et d'inquiétudes :

■ Comment voulez-vous que nous nous positionnions sur cet item en l'absence totale d'éléments d'appréciations mesurables ? Pour FO Energie et Mines, un état des lieux de l'activité actuelle ainsi qu'une étude de charge dans les organisations projetées sont les deux préalables indispensables a minima ;

■ Comment se passer d'une GPEC globale dans un dossier de telle ampleur ?

■ Comment avez-vous estimé votre quanti dédié aux formations dans la mesure où, à ce jour, aucun entretien ne s'est tenu ?

Pour FO Energie et Mines, ce travail prospectif aurait dû être mené dès la décision des employeurs d'engager de telles transformations, soit à compter du 23 octobre 2017.

Et enfin, toujours sur l'aspect social, où sont les décisions fortes et ambitieuses concernant les mesures d'accompagnement ? Pour FO Energie et Mines, il est inconcevable que l'accord réorg de 2010 ne soit pas appliqué dans son intégralité et que les mobilités fonctionnelles, issues de cette réorganisation, ne soient pas classées comme étant « prioritaires ».

Le choix d'une DUE, préférée à un véritable accord négocié et partagé, démontre, une fois de plus, l'absence d'un dialogue social de qualité. Il en est de même du pilotage de ce dossier. Qui pilote ces transformations ? Qui sera le chef de projet ? Quelles seront les équipes projet ? Quel en sera le planning ? Quel sera le budget ? Qui assurera le reporting ? Pour FO Énergie et Mines, autant de questions qui ne trouveront jamais de réponse dans une DUE.

Vous l'aurez compris, en l'état, les membres FO des CCE Enedis et GRDF considèrent que les éléments du dossier sont trop insuffisants.

La Délégation FO Energie & Mines émet donc un avis négatif

sur « LE PROJET D'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS SUPPORTS ET LOGISTIQUES ENEDIS ET GRDF ».

#### AVIS

POUR : aucune voix

CONTRE (4 voix) : FO, CFDT

ABSTENTION : CFE

La CGT, ayant quitté la séance, n'a pas pris part au vote

À venir :

■ 15 mars 2018 : CCE Enedis

■ 15 Mars 2018 : CCE GRDF.