

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation des PV des séances du 18 mai, 6 juillet, 8 novembre et 14 décembre 2017 – pour avis ;
2. Présentation d'organisation de la fonction immobilière à ENEDIS : IMMO19 - pour avis
3. Consultation annuelle sur les orientations stratégiques ENEDIS et leurs impacts sur l'emploi, les compétences et la formation, conformément à l'article L.2323-10 du code du travail – pour avis
4. Projet « MyHR » - pour avis
5. Présentation du processus raccordement, du suivi des critères de satisfaction et des audits
6. Désignation des membres pour représenter le CCE aux A.G. d'ENEDIS pour l'année 2018 – pour avis
7. Mission d'assistance à la présentation des comptes 2017, Mission d'assistance trimestrielle au traitement comptable et financier 2018, Prévisions budgétaires 2018 (cabinet Sémaphores) – pour avis
8. Site Internet du CCE ENEDIS (Présentation)
9. Mandatement d'un expert-comptable afin d'assister le CCE dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'Entreprise et d'assister la Commission économique dans ses travaux – pour avis

LA DÉLÉGATION FO ENERGIE ET MINES :

Estelle DEVOS RS, Frédérique RICARD Titulaire et de Luc GERMAIN Suppléant.

**1. APPROBATION DES PV DES SÉANCES
DU 18 MAI, 6 JUILLET, 8 NOVEMBRE ET
14 DÉCEMBRE 2017 – Pour avis**

Les PV des séances des 18 mai, 6 juillet et 8 novembre sont adoptés à l'unanimité.

Les Délégations FO et CGT ne prennent pas part au vote du PV de la séance du 14 décembre 2017 qu'ils avaient quitté en solidarité avec les salariés mobilisés pour l'obtention des mesures salariales.

**2. PRÉSENTATION D'ORGANISATION DE LA
FONCTION IMMOBILIÈRE À ENEDIS : IMMO19
Pour avis**

Dossier préalablement présenté au CCE extraordinaire le 30 janvier 2018.

Déclaration FO Énergie et Mines

Les membres du CCE sont consultés ce jour sur la présentation de la fonction immobilière à ENEDIS, nouvelle entité projetée qui devrait voir le jour au 1er janvier 2019.

Celle-ci, rappelons-le, intégrera prioritairement les agents du Pôle Immobilier, des USR qui avaient des missions immobilières, ainsi que les agents d'EDF DIG.

Le dossier, joint pour cette séance, est un complément d'informations suite aux questions posées par les organisations syndicales lors du CCE extraordinaire du 30 janvier 2018 au cours duquel FO Énergie et Mines s'est inquiétée :

- *Du manque d'équité dans les postulations.*
- *Du manque de clarté entre les activités des DRIMs et des BAGs.*
- *Du risque de surcharge de travail dans les BAGs.*
- *Du manque de prise en compte de la composante santé-sécurité dans cette nouvelle entité.*
- *De l'iniquité des mesures d'accompagnement entre les deux Entreprises.*

FO Énergie et Mines note la volonté de la Direction d'apporter des éclaircissements au travers des nouveaux éléments communiqués, sur :

- *La stratégie immobilière.*
- *La performance économique.*
- *La présence territoriale.*

- *La situation de l'emploi.*
- *Le grèvement des emplois par les salariés des USR et de la DIG.*
- *Les mesures d'accompagnement.*
- *La santé-sécurité.*

*Pour autant, **concernant la stratégie immobilière**, les éléments fournis ne correspondent pas à ce que la Direction s'était engagée à communiquer lors de notre dernière bilatérale. En complément de la liste des implantations, nous attendions surtout un état des lieux avec le nombre d'occupants actuels et à la cible, des informations sur l'état du parc et sur sa pérennité.*

*Sur **la présence territoriale**, même si la Direction considère que son modèle d'activité œuvre en faveur d'une limitation du nombre de déplacements des salariés d'ENEDIS, FO Énergie et Mines renouvelle son alerte de l'incidence sur la sécurité routière de l'étendue des distances entre le siège et les antennes.*

*Concernant le **grèvement des emplois de la future Direction**, l'équité de traitement entre les agents (plage de GF, modalités de postulation...) des 3 entités telle qu'annoncée par la Direction ne répond pas à la demande de FO Énergie*

et Mines de prioriser, dans l'emploi, les salariés du service commun du distributeur.

De même, un des deux cas de figure proposé par la Direction pour résoudre la situation des salariés ne trouvant pas d'emploi dans la nouvelle organisation n'est pas entendable !

Comment la Direction peut-elle envisager comme solution de positionner un salarié sur un poste en étoffement-extinction, en lui faisant absorber la charge de travail supplémentaire liée à la mise en place de la nouvelle Direction, dans l'attente d'un hypothétique poste ou d'une éventuelle reconversion qui, dans le pire des cas, pourrait aboutir au bout de 2 ans ? Voilà un parfait contre-exemple de prise en compte de la QVT. D'ailleurs que pouvait-on attendre d'un dossier dans lequel aucune grille RPS (Risques Psycho-Sociaux) n'a été établie ?

*Sur le **volet mesures d'accompagnement**, FO Énergie et Mines constate que la Direction a décidé l'application stricto sensu des accords réorganisation de 2010 et 2016 sans apporter de réponse claire et chiffrée à notre demande d'attribution d'un contingent supplémentaire de GF/NR pour les agents concernés.*

FO Énergie et Mines reste inquiète sur les futures missions des BAGs et la surcharge d'activités qui va leur incomber, dans la mesure où le grèvement des postes supplémentaires se fera au

rythme et à l'appréciation des Directions Régionales. Certaines d'entre elles étant plus avancées sur le sujet que d'autres, des inégalités de gestion des sites pour la partie petits travaux d'entretien et prestations de service de proximité persisteront.

Sur le registre santé sécurité, la Direction confirme son choix d'aborder ce thème par le petit bout de la lorgnette en attribuant 1/3 d'ETP au niveau national pour assurer l'expertise, et ce, par le biais du Responsable Réglementaire et Qualité de la DRIM uniquement.

Pour FO Énergie et Mines, les moyens déployés ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées en termes de santé-sécurité, que ce soit à l'interne ou à l'externe avec l'animation des prestataires.

En conclusion, vous pouvez constater que de nombreuses interrogations persistent. Ceci, couplé à l'absence de consultation de l'ensemble des CHSCT de l'USR, et à l'avis négatif du CHSCT des Fonctions Centrales – UDA (Unité Opérationnelle Achats), fait que FO Énergie et Mines ne peut qu'émettre un avis négatif sur ce dossier.

AVIS

POUR : aucune voix

CONTRE : FO, CGT, CFE-CGC, CFDT

3. CONSULTATION ANNUELLE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ENEDIS ET LEURS IMPACTS SUR L'EMPLOI, LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION, CONFORMÉMENT À L'ARTICLE L.2323-10 DU CODE DU TRAVAIL – Pour avis

Le Président MONLOUBOU est venu présenter les orientations stratégiques 2018-2021 qui tiennent compte de l'évolution du contexte en s'appuyant sur le projet industriel « plus loin ensemble ».

Il s'agit :

- D'être la référence industrielle du service public de la distribution ;
- De prendre la tête de la révolution technologique des réseaux électriques ;
- D'être un partenaire de proximité incontestable.

Les enjeux d'ENEDIS sur la période sont :

- 500 000 logements à rénover par an : le compteur Linky, un outil indispensable ;
- 50 % de capacité installée de production d'origine renouvelable en 2030/2035 ;

- De 3,5 à 10 millions de véhicules électriques à l'horizon 2035 ; 7 millions de bornes de recharge en 2030 ;
- Maintien de la qualité de fourniture renforcé par la croissance des usages de l'électricité ;
- Déploiement du THD sur l'ensemble du territoire pour 2021.

Afin d'atteindre ces objectifs, le renforcement des prérogatives existantes des Directions Régionales mutualisé avec un fort appui du national est indispensable.

Déclaration FO Énergie et Mines

Les membres du CCE sont consultés ce jour sur les orientations stratégiques 2018-2021 d'ENEDIS et leurs impacts sur l'emploi, les compétences et la formation.

Orientations stratégiques

Dans ce document, la Direction détaille les enjeux techniques, technologiques et sociétaux qui vont façonner l'avenir d'ENEDIS.

Comme l'illustre la présentation des axes stratégiques sur le programme Recherche & Développement, l'Entreprise recherche tous azimuts la façon d'appréhender le nécessaire virage du numérique.

L'ENEDIS de demain sera technologique ou ne sera pas. Mais n'avez-vous rien oublié en route ?

Êtes-vous sûr de pouvoir continuer à concilier à la fois :

- la satisfaction de nos parties prenantes et les réorganisations incessantes ;
- le pilotage par les tableaux de bord et le bon sens nécessaire à la réalisation de nos missions de Service Public ;
- l'adhésion des salariés et la prolifération des procédures et outils informatiques ;
- la baisse des effectifs et la résilience nécessaire à la transformation industrielle de l'entreprise.

La technologie sera une condition nécessaire à l'avenir d'ENEDIS, mais pas suffisante.

Il existe actuellement des décalages profonds entre ces orientations stratégiques d'Entreprise et ce que vivent les agents au quotidien. L'un des plus criants étant la situation du processus raccordement.

Pour FO Energie et Mines, la baisse significative annoncée des effectifs sur les 3 prochaines années est excessive au regard des enjeux et des ambitions affichés.

Ces derniers mois, plusieurs attaques sournoises se sont produites contre EDF et le Service Public de distribution de l'électricité. Sous prétexte d'ordonnances, les représentants des employeurs, des cabinets financiers ou certains parlementaires testent leurs propositions pour rogner petit à petit ce Service Public : raccordements, réseaux privés, reprise par les collectivités de la gestion du Réseau Public de Distribution d'Électricité... Ce contexte plus que tendu ne transparait pas du tout dans le document. Autisme ou complicité ?

Impact sur les emplois et les compétences (GPEC)*

Dans cette lignée, le dossier sur les emplois et les compétences, anciennement appelé Dossier GPEC, annonce clairement la couleur : les effectifs deviennent la principale variable d'ajustement pour atteindre l'objectif ambitieux d'un résultat net en progression de 12,8 % sur 4 ans. Moins 2500 emplois sur la période !

Selon FO Énergie et Mines, le dossier sur les emplois et les compétences présenté ne va pas encore au bout de la démarche attendue. Il est important que soient clairement identifiés les métiers en tension, ceux en reconversion, les familles de compétences attendues ainsi que les moyens à mettre en œuvre et les délais pour répondre à ces échéances. FO Énergie et Mines regrette l'absence, dans ce dossier, d'une synthèse de ces attendus.

Concernant les Fonctions support ou « autres », qui représentent près de 20 % des effectifs, il est plus qu'indispensable de disposer d'une GPEC digne de ce nom et de donner de la visibilité sur les grands emplois qui les composent. N'oubliez pas qu'elles feront l'objet des transformations à venir et que c'est une population dont la pyramide des âges montre nettement qu'elle est plus âgée et qu'aucun effort n'est fait pour rajeunir ses effectifs.

FO Énergie et Mines a bien compris que la préoccupation future des acteurs de la GPEC ne sera plus d'assurer la transmission et le renouvellement des compétences, mais de transformer celle-ci en un outil destiné à assurer un plein emploi durable des ressources internes. Pour FO Énergie et Mines, c'est une erreur de penser que les 2 visions sont dissociables, alors qu'elles devraient être complémentaires et s'alimenter mutuellement l'une et l'autre.

L'étude du bilan de l'emploi fait émerger plusieurs signaux faibles laissant penser que l'avenir sera loin d'être rose pour les agents d'ENEDIS. FO Énergie et Mines constate :

■ *qu'après une relative stabilité des effectifs sur les 3 dernières années, le PMT prévoit une baisse de -2,66 % sur la période 2017-2019 et de -6,76 % sur la période 2017-2021 ! Et que dire des 30 % d'effectifs qui partiront en IVD au cours des dix prochaines années dont l'essentiel se retrouve au sein du collège maîtrise ;*

■ *que des liens intergénérationnels sont à renforcer avant le départ des plus anciens, notamment pour les métiers Ingénierie, MOA ou encore comptage métrologie, dont la technicité risque de se perdre ;*

■ *que les cadres sont sous-représentés dans le domaine opération. Il est urgent de conforter l'encadrement dans cette population cœur de métier.*

■ *L'ascenseur social va finir par tomber en panne. En 2014, 36,4 % des cadres avaient un diplôme principal inférieur ou égal à un Bac +2/3 ; ils étaient 34 % en 2017. Les changements de collègues restent stables, mais à des niveaux bien inférieurs à ceux de 2014. Quelles perspectives offrir à des agents motivés dont les carrières seront de plus en plus longues ?*

Orientations de formation*

Concernant les orientations de formations, pour FO Énergie et Mines le document présenté est totalement cohérent avec les 2 cités précédemment, globalement plus synthétique et mieux structuré que l'année précédente.

Le tableau des enjeux, des évolutions et du rôle stratégique de la formation pour accompagner les évolutions est correctement décrit. L'accès à la formation pour tous y est cité et illustré, le rôle du manager clairement explicité, on parle donc bien de parcours professionnel et de la façon de le construire.

Contrairement aux années précédentes, la Direction dédie un paragraphe complet aux reconversions et aux métiers d'avenir. Un complément apprécié.

La création d'un parcours de formation technique des MPRO et des nouveaux managers est un vrai plus. Pour FO Énergie et Mines, l'école de la programmation est très attendue et sa mise en œuvre en 2018 sera la bienvenue.

Les enjeux formations ont fortement évolué par rapport à l'année précédente dans le métier Ingénierie Raccordement.

Cependant FO Énergie et Mines déplore le manque d'actions sur la qualité de traitement des réclamations raccordement dans le domaine Clientèle. N'oublions pas que le domaine raccordement est dans le viseur du législateur et que les écarts coûteront cher à l'entreprise.

Enfin, il reste encore trop de dispositifs en cours de construction, sans date d'échéance. Par exemple, les orientations de formation de la fonction territoriale, la supervision BT, les métiers du SI... restent vagues.

Le métier d'assistant(e), les autres métiers d'appui et ceux des Ressources Humaines devraient faire référence, a minima, à l'Académie de leur filière respective.

Pour FO Énergie et Mines, ces métiers nécessitent des orientations de formations clairement définies.

**AVIS MOTIVÉ DES MEMBRES DU CCE SUR
CE DOSSIER**

En séance, les Représentants du Personnel ont voté un « avis motivé » sur la consultation annuelle sur les orientations stratégiques d'ENEDIS et leurs impacts sur l'emploi, les compétences et la formation conformément à l'article L2323-10 du Code du travail.

En complément de leur avis négatif, les Représentants du Personnel ont proposé les orientations alternatives suivantes en conformité avec la réglementation en vigueur :

- Respect de toutes les trajectoires validées par la CRE lors des négociations du tarif « TURPE 5 » et pour lesquelles le régulateur a octroyé les ressources nécessaires ;
- Stabilisation des effectifs d'ENEDIS à 36 053 emplois statutaires à l'horizon 2021, avec une priorisation sur les métiers opérationnels de proximité et la hausse du taux des salariés d'exécution à 35 % ;
- Maintien de l'ensemble des sites de proximité ;
- Maintien du niveau d'investissement actuel hors Linky avec priorisation au renouvellement et renforcement des réseaux BT ;

■ Retour à un management centralisé gage de cohérence des organisations et décisions sur l'ensemble du territoire, avec un cadrage précis sur l'ensemble des dossiers et un contrôle renforcé de leur application ;

■ Respect des accords collectifs signés.

Les Représentants du Personnel rappellent à la Présidente que cet avis et les propositions alternatives doivent être transmises au Conseil de Surveillance qui devra formuler une réponse argumentée. Nous sommes donc maintenant en attente de la communication de cette réponse.

AVIS

POUR : aucune voix

CONTRE : FO, CGT, CFE-CGC

NE PREND PAS PART AU VOTE : CFTD

Les éléments marqués d'un astérisque * n'ont pas été lus en séance dans la mesure où un avis motivé a été émis et voté par l'ensemble des membres du CCE ayant pris part au vote à l'issue de la présentation des orientations stratégiques.

4. PROJET « MYHR » - Pour avis

Une résolution a été présentée en séance par l'organisation syndicale majoritaire pour demander le retrait de ce dossier ainsi qu'une expertise juridique. Cette expertise devra déterminer l'impact du dossier sur les salariés du service commun et son passage, ou non, en Délégation Spéciale des CCE.

Cette résolution ne nous ayant pas été présentée en amont de la séance, FO Énergie et Mines n'a pas pris part au vote.

AVIS

POUR : CGT

CONTRE : aucune voix

NE PREND PAS PART AU VOTE : FO, CFE-CGC, CFDT

5. PRÉSENTATION DU PROCESSUS RACCORDEMENT, DU SUIVI DES CRITÈRES DE SATISFACTION ET DES AUDITS

Compte tenu de l'absence du Directeur en charge de ce dossier Antoine JOURDAIN, ce point est reporté à une séance ultérieure.

6. DÉSIGNATION DES MEMBRES POUR REPRÉSENTER LE CCE AUX A.G. D'ENEDIS POUR L'ANNÉE 2018 – Pour avis

Présentation des candidatures :

■ Catégorie Cadres et Techniciens Agents de Maîtrise – Étienne POIREL

■ Catégorie Employés et Ouvriers – Jérôme CHEMIER

Les candidats sont élus à l'unanimité des membres présents.

7. MISSION D'ASSISTANCE À LA PRÉSENTATION DES COMPTES 2017, MISSION D'ASSISTANCE TRIMESTRIELLE AU TRAITEMENT COMPTABLE ET FINANCIER 2018, PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2018 (CABINET SÉMAPHORES) – Pour avis

À la suite du vote, le Cabinet Sémaphores est désigné ; le budget prévisionnel 2018 est adopté.

8. SITE INTERNET DU CCE ENEDIS (PRÉSENTATION)

Point reporté à une séance ultérieure.

9. MANDATEMENT D'UN EXPERT-COMPTABLE AFIN D'ASSISTER LE CCE DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ET D'ASSISTER LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DANS SES TRAVAUX

Point voté à l'unanimité des membres présents.

À venir :

19 avril 2018 : CCE ENEDIS