

ORDRE DU JOUR

1. Dossier Cohérence et Subsidiarité 2ème phase - pour avis ;
2. Évolution d'organisation de la Direction Technique et de la Direction Clients Territoires – pour avis
3. Projet d'organisation de la fonction immobilière à Enedis : Immo19 – pour information

DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES

Estelle DEVOS - RS
Luc GERMAIN - Titulaire.

1. DOSSIER COHÉRENCE ET SUBSIDIARITÉ 2^E PHASE – pour avis

Pour faire face aux évolutions externes et internes à l'Entreprise, ENEDIS a engagé, fin 2015, la transformation de son système de gouvernance par le passage à un management à deux niveaux de manière à mieux conjuguer Cohérence et Subsidiarité (1^{ère} phase).

Le dossier Cohérence et Subsidiarité 2ème phase présenté ce jour est la poursuite de cette transformation. Celle-ci se fera sous 2 angles :

- Optimiser le potentiel du local : les Directions Régionales gagneront en marge de manœuvres pour mieux s'adapter aux enjeux locaux externes ;
- Positionner les fonctions centrales sur leur valeur ajoutée.

Déclaration FO Énergie et Mines

L'avis du CCE est sollicité sur le dossier Cohérence et Subsidiarité 2^E phase. Ce document constitue le « dossier chapeau » donc la méthode. Pour autant, le chantier est déjà largement engagé.

Sur ce dossier, FO Énergie et Mines note les points positifs suivants :

- *Un repositionnement des fonctions centrales sur leurs fonctions régaliennes et d'expertise de haut niveau ;*
- *Le gréement dans les Directions Régionales d'experts pour appuyer la déclinaison du projet industriel de l'entreprise.*

*Pour autant, le projet présenté reste néanmoins perfectible.
Pour exemples :*

■ *Le dossier Cohérence et Subsidiarité 1^{ère} phase n'est pas clos : le plan d'action suite au droit d'alerte émis par les équipes concessions, les 3 centres expertises et les équipes matricées n'est, à date, pas soldé ;*

■ *Le périmètre mérite d'être davantage clarifié. Sur les perspectives de transferts et/ou de suppressions d'emplois, le document ne permet pas d'en avoir une vision suffisamment claire ;*

■ *Aucune mention d'un dispositif quelconque mis en place pour renforcer le métier d'expert aux fonctions centrales et assurer le transfert des compétences : sourcing, formation, parcours pro, GPEC. . . . ;*

■ *Aucune visibilité sur les domaines d'opportunités professionnelles réservés aux fonctions centrales dans les Directions Régionales ;*

■ *Le volet RH est limité à son strict minimum. Chaque « brique » du projet ayant à charge de le décliner avec tous les risques d'iniquités dans la gestion sociale, ce que nous constatons d'ores et déjà dans les concertations en cours.*

De façon globale, FO Énergie et Mines n'est pas convaincue que le management à 2 niveaux ait abouti à une déclinaison cohérente des décisions nationales : par exemple, et de façon non exhaustive, certaines notes RH (RI, accord handicap, accord éga-pro, remboursement des frais professionnels. . .) sont appliquées de façon « exotique » selon les régions.

La Direction indique prendre son temps pour réaliser le projet Cohérence et Subsidiarité 2^e phase. Dans la réalité, nous constatons que deux briques du dossier sont également traitées ce jour et que nombre de concertations sont déjà bien enclenchées.

FO Énergie et Mines donne un avis négatif puisque nous ne disposons d'aucune garantie sur le traitement social de ce dossier. Le retour d'expérience de la 1^{ère} phase renforçant nos inquiétudes.

Réponse de la présidente

À notre question sur l'absence de visibilité sur les opportunités professionnelles réservées aux fonctions centrales dans les Directions Régionales, il a été simplement précisé que les ressources des entités nationales redéployées seraient bien affectées au bénéfice des Directions Régionales Opérationnelles.

Avis

POUR : aucune voix

CONTRE : FO, CGT, CFE-CGC, CFDT

**2. ÉVOLUTION D'ORGANISATION DE LA
DIRECTION TECHNIQUE ET DE LA DIRECTION
CLIENTS TERRITOIRES — pour avis**

Compte tenu de l'avis unanime négatif rendu sur le dossier Cohérence et Subsidiarité 2^e phase et de l'avis négatif du CHSCT concerné, l'ensemble des Délégations siégeant au CCE a procédé directement au vote sans présentation du dossier en séance.

Avis

POUR : aucune voix

CONTRE : FO, CGT, CFE-CGC, CFDT

**3. PROJET D'ORGANISATION DE LA FONCTION
IMMOBILIÈRE À ENEDIS : IMMO19 — pour
information**

Le Directoire d'ENEDIS a décidé en septembre 2017 la mise en œuvre du projet Immo19, dont l'objectif est de réorganiser la gestion de l'immobilier d'ENEDIS par la mise en place

au 1^{er} janvier 2019 d'une Direction Immobilière intégrée, structurée autour :

- de fonctions centrales en charge des politiques, des expertises et des activités mutualisables à la maille 1 ;

- de 4 Délégations Régionales Immobilières en charge du pilotage opérationnel des différentes activités, en appui des Maîtres d'Ouvrage, à savoir les Directions Régionales, l'Unité Opérationnelle Nationale et les fonctions centrales.

Ce projet s'inscrit dans les objectifs du chantier Cohérence et Subsidiarité 2^e phase.

L'objectif est que tous les agents de la filière immobilière d'ENEDIS puissent retrouver un emploi dans le domaine immobilier ou dans d'autres métiers d'ENEDIS.

Déclaration FO Énergie et Mines

Le projet d'organisation de la fonction immobilière à ENEDIS, dénommé Immo19, est présenté ce jour pour information.

FO Énergie et Mines note que la nouvelle entité immobilière projetée intégrera prioritairement les agents des USR qui avaient des missions immobilières, ainsi que les agents d'EDF DIG.

Comité Central d'Entreprise

Séance du 30 janvier 2018

Sur les modalités de ce regroupement, un certain nombre de questionnements persistent :

■ *Un manque d'équité dans les postulations.*

En effet, au sein des deux entités concernées, les niveaux de plages ou de GF peuvent être différents à compétences égales.

Sur ce point, même si ce risque semble être pris en compte par la Direction avec une cohérence dans les plages M3E, il n'en demeure pas moins existant, comme par exemple le métier de chargé d'affaires travaux en DRIM.

■ *Un manque de clarté entre les activités des DRIMs et des BAGs.*

Pour FO Énergie et Mines, cette frontière n'est pas aussi évidente que la Direction le laisse entendre. Notre inquiétude concernant le risque évident d'augmentation de la charge de travail des BAGs reste pleine et entière.

■ *Un risque de surcharge de travail dans les BAGs.*

La Direction indique augmenter les effectifs en charge de la part immobilière dans les Directions Régionales de 50 % des ETP existants (de 40 à 65 ETP).

FO Énergie et Mines rappelle que l'immobilier est un métier à part entière, et estime que 2,6 ETP par DR (25 DR) sont insuffisants pour palier la hausse de la charge de travail et maîtriser tous les aspects du métier immobilier.

Parler d'ETP, laisse également présager d'autres missions que l'immobilier pour les agents concernés, ce qui accroît davantage notre alerte.

■ *Peu de prise en compte de la composante santé-sécurité dans la création de cette nouvelle Direction.*

Dans le projet, une seule personne sera en charge, à l'échelle nationale, d'assurer la gestion, l'animation et l'accompagnement des managers sur le volet « Santé Sécurité », ainsi que le volet RSE et la fonction de référent réglementation.

Cela est bien pauvre pour permettre à une nouvelle Entité de répondre aux ambitions d'Enedis sur le sujet.

Que dire de l'accompagnement de nos prestataires qu'il va falloir amener à nos niveaux d'exigences dans ce domaine ?

Dans cette réorganisation, FO Énergie et Mines constate l'iniquité des mesures d'accompagnement entre les 2 entreprises. Nous considérons qu'il est plus que nécessaire qu'ENEDIS applique des mesures incitatives et motivantes afin de pourvoir rapidement ces postes avec les compétences adéquates.

Par ailleurs, FO Energie et Mines, comme pour tous les chantiers de transformation, demande la mise en place d'un contingent complémentaire de NR. Le succès de cette nouvelle Direction repose avant tout sur l'investissement des salariés qui la compose. Au vu des curseurs au rouge des résultats de l'enquête MyEDF, il est plus qu'urgent que la Direction reconnaisse, par des actes forts, l'engagement quotidien qu'elle demande aux salariés.

Réponse de la présidente et de l'intervenant

À notre interrogation sur le dimensionnement et le risque de surcharge de travail des BAGs (= Bureau des Affaires Générales), la Direction donne des indications, en termes d'effectifs, aux Directions Régionales afin qu'elles puissent assurer cette mission. À ce jour, il est fait mention d'un effectif supplémentaire de 25 personnes. Cette estimation pouvant être ajustée par les Directions Régionales en fonction de leurs propres besoins.

En amont des publications d'emplois, une information spéciale aux salariés concernés d'ENEDIS sera faite par la Direction afin qu'ils prennent connaissance des métiers à pourvoir. De façon transparente, les emplois seront publiés conjointement à Enedis et à la DIG.

Il est à noter que la bonne connaissance du parc ENEDIS et de son mode de fonctionnement est un atout indéniable pour les agents des USR amenés à rejoindre cette nouvelle Direction.

À venir :

15 février 2018 : Délégation Spéciale des CCE ENEDIS et GRDF.