

PROJET DE CRÉATION DE LA DIVISION DAIP-DPIT
Déclaration de la délégation FO

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

En premier lieu nous vous rappelons que Force Ouvrière défend les intérêts des agents, leurs emplois, leurs conditions de travail et leurs salaires.

Le 21 novembre, la décision de rapprocher la DAIP et la DPIT a été annoncée au personnel. La première étape de cette fusion, selon les propos de la Direction, est de « rationaliser les fonctions centrales » avec, pour conséquences, des suppressions d'emplois. Ainsi au niveau des fonctions centrales des 2 divisions, les effectifs au total après réorganisation passeraient de 147 emplois à 93. Les métiers impactés sont les ressources humaines, la gestion/achat, la finance, la communication, les assistantes et l'informatique (SI).

L'atteinte de cette organisation cible est prévue pour fin 2021. Entre la décision de mise en place de cette nouvelle organisation et l'échéance de 2021, c'est un flou artistique. Entre les départs en retraite, les éventuels départs en Congé Fin de Carrière, les mobilités « dites naturelles », nous n'avons aucune visibilité à ce jour du nombre d'agents qui seront sans postes à terme. Aucun jalon sur le cadencement de mise en place n'a été donné.

Les agents ont été reçus en entretiens exploratoires pour se projeter dans leur futur poste, sans connaître le détail de la future organisation. Pour FO, il est tout à fait pertinent de demander l'avis des agents concernés. Mais ces entretiens auraient dû avoir lieu, après que l'organisation cible ait été définie, et présentée en concertation avec les Organisations syndicales, comme le prévoit l'accord REORG 1.

Ces processus ont été mis en place de manière confuse, laissant les agents dans l'incertitude et l'inquiétude. Nous craignons les risques psycho sociaux (RPS) suite à cette réorganisation.

Les agents n'ont pas pris la décision de réorganiser leur service, c'est de la responsabilité de la direction. Ils vont subir de gros changements qui ne sont pas de leur initiative, la direction doit obligatoirement tracer et mettre en œuvre tous les moyens existants pour mener à bien ce changement imposé. Dans ce processus, nous souhaitons une équité de traitement pour tous les agents, quel que soit leur niveau ou métier.

Nous demandons que l'ensemble des mesures disponibles pour accompagner les agents, tant sur le plan financier que sur le plan de la formation et des parcours profes-

sionnels, soit appliqué. Les représentants du personnel doivent pouvoir disposer des éléments de suivi des situations des agents.

Au-delà des conséquences de suppressions d'emploi, nous voyons également un risque important de perte de compétences. Les agents partants auront-ils la possibilité de transmettre leur expérience dans un contexte tendu ? Le fruit de plusieurs années d'expertise risque de disparaître, si le transfert des compétences n'est pas réalisé dans de bonnes conditions. Il s'agit d'une perte pour l'entreprise.

Nous serons également vigilants à ce qu'il n'y ait pas de renoncements, notamment, au niveau de la délégation DTEP, ni de transfert d'activité de la division vers les unités et sous unités de production.

Dans cette future organisation, il y aura moins d'agents, dans les fonctions centrales, pour coordonner une division encore plus grande et dont le périmètre des activités va être élargi. FO alerte la direction sur le risque de surcharge de travail dans le futur. De plus, la tâche des équipes sera double, à la vue de la multidisciplinarité du nouvel ensemble.

Les agents devront avoir des compétences, dans plusieurs domaines, être polyvalents et « multi casquettes ». Là aussi, un risque pèse sur les conditions de travail des agents et sur leur santé.

Pour l'instant, les seuls impacts identifiés par cette réorganisation sont donc sur les fonctions centrales. Nous n'avons aucune visibilité sur l'avenir du nouvel ensemble, ni sur le volet stratégique, ni sur sa politique industrielle (nouveaux segments, biomasse...).

Le thermique évolue, depuis la COP 21 en 2015, dans un environnement très hostile. FO reconnaît qu'on ne pouvait pas laisser la division isolée, car cela mettait en péril l'avenir des 1400 agents de la DPIT. Un choix était nécessaire. La décision de fusion avec la DAIP pour noyer la DPIT au sein de la DPNT permettra, peut-être, de pérenniser ces 1400 emplois. Selon cette hypothèse, le premier pas dans cette trajectoire est cohérent !

Notre position sur le bien-fondé de cette fusion est bien évidemment de ne pas laisser la DPIT se morceler et d'intégrer dans les meilleures conditions ce nouvel ensemble. FO souhaite que tous les agents se sentent appartenir à une seule et même Division.

À la lecture des organigrammes, nous constatons que le thermique est très bien représenté, à travers ses 2 directeurs adjoints issus de la DPIT.

Nous nous interrogeons sur la sous-représentation de la DAIP, au sein de l'état-major de la future division. FO se questionne sur la prise en compte des spécificités de la DAIP, dans la future division. FO sera vigilant à ce que le savoir-faire de la DAIP ne soit pas oublié non plus. Les cultures et les historiques de chacune des 2 divisions doivent être créateurs de richesse et de plus-value, pour le nouvel ensemble.

Nous vous remercions pour votre écoute.