**Déclaration FO Energie au CCE EDF SA**

**Point 3 : Eléments Ntaionaux du Plan de formation 2019.**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

**FO avertit sur les impacts déterminants, et éventuellement nocifs, qu’entraînera immanquablement le type de modèle d’activité retenu, tant sur l’emploi en quantité et qualité, que sur le type de modèle social, progressif ou malheureusement regressif et éclaté.**

**Evolutions des trajectoires d’emploi**

Chaque reprévision tend à accentuer la pente de baisse des effectifs, même si cette accélération semble stoppée globalement pour 2019 et 2020 (Nous suivrons avec attention les réalisés). Mais la baisse prévisionnelle reprend en 2021.

Cette décrue des effectifs, de l’ordre de 7000 salariés depuis l’apogé en 2014 jusqu’en 2018 et que la cible 2021 porte à près de 10 000, explique bien entendu les politiques de développement de mobilité interne, de réduction des recrutements externe et de départ des séniors. Toutes ces dispositions seront-elles suffisantes à terme ?

Soulignons les impacts très importants sur les organisations et les conditions de travail, qu’une politique de « développement de méthodes de travail plus agiles et responsabilisantes », comme vous l’exprimez, ne suffira pas à compenser, en prenant pour hypothèse très optimiste, que ces méthodes ne soient pas simplement un voile pudique sur une intensification non maîtrisée vers le personnel restant ou vers des intérimaires, prestataires et alternants. Vous voulez maîtriser les coûts, soit, mais avez-vous anticipé et intégré dans vos politiques, en dehors de mesures cohercitives, les impacts et le coût d’un absenteïsme qui déraperait ?

**-Focus emploi sur la Direction commerce :** alors que la direction parle d’en engagement total des salariés qui ont permis de maintenir un haut niveau de parts de marché, c’est à la lecture des chiffres de l’emploi et du climat social que l’on constate l’étendue des dégâts.

Fin 2014 la Direction commerce comptait 11549 salariés. Les perspectives pour 2019 sont de 7800 salariés. Soit 3749 suppressions d’emplois. Ce chiffre donne le vertige car on parle **d’un tiers des salariés en moins sur 6 ans** !

• 3749 salariés, c’est l’équivalent de 4 régions de COMMERCE rayées de la carte de France ,

• s’ajoute la fermeture de l’ensemble des accueils physiques,

• la fermeture en cours de plusieurs dizaines de sites de travail dont des CRC,

• des accords générant systématiquement des reculs sociaux, dans le domaine du temps de travail, des conditions de travail, des parcours professionnels et des volets sociaux qui ne sont pas à la hauteur des impacts provoqués,

• une politique de santé surtout répressive et culpabilisante,

• une politique de rémunération variable de la performance qui génère du stress, de la souffrance au travail et qui ne reconnait pas la performance de l’ensemble des salariés.

**-Focus emploi sur la DTEO, alias DAG, DIG, DST DSIT :** Conséquences indirectes des pertes de parts de marché de Commerce et des plans d’économie de fonctionnement, les effectifs de la DTEO sont dans une tension qui se rapproche de commerce : **presque un quart des effectifs a disparu depuis 2014**, passant ainsi de 6780 à une projection 2019 d’environ 5130 salariés, c’est-à-dire 1645 suppressions d’emploi.

La numérisation accélérée, associée à une réingénierie des processus par le lean ne fera qu’accélérer cette hémorragie des emplois avec des problèmes de reconversion croissants. Ainsi les tendances pour 2021 devraient conduire probablement à un effectif inférieur à 5000.

**-Focus emploi sur la R&D :** FO se réjouit de l’annonce de la quasi stabilisation des effectifs jusqu’en 2021, après des annonces récentes en CCE de l’ordre de -10% sur la même période. En effet la transformation de l’entreprise et les enjeux techniques et économiques majeurs qui en découlent nécessitent une R&D forte. Le caractère intégré de la R&D est également essentiel pour FO pour pouvoir répondre aux enjeux de la transition énergétique avec une énergie propre, bas carbone et une capacité de production assurée quelles que soient les conditions climatiques. FO défend un mix énergétique équilibré et une R&D intégrée et performante dans tous les domaines d’activités du groupe EDF, FO s’inquiète de l’avenir de la R&D intégrée en cas de réalisation du scénario d’éclatement du groupe.

FO souligne la question de la dégradation des compétences à la R&D : de nombreux experts sont partis ou partent en retraite, beaucoup de jeunes embauchés ne restent que quelques années. Le turn over est important et encouragé par la direction, alors qu’il faut 10-20 ans d’expérience pour devenir un expert dans un domaine technique avancé. La R&D risque de devenir une « coquille vide » ou la comm et le reporting seraient plus importants que les résultats obtenus et la qualité du travail réalisée. Un indicateur de cette dégradation: le nombre de départs en PAME ou de démissions est en forte augmentation, ainsi que le nombre d’arrêts de travail pour burn out, les baisses d’effectifs réalisées ces dernières années y ayant contribué pour beaucoup.

**Compétences et orientations de formation 2019-2021 et éléments nationaux du plan de formation pour l’année 2019**

Les orientations et les éléments nationaux du plan de formation ne contiennent pas de nouveautés majeures ni d’ambition démesurée : vos orientations apparaissent a minima cohérentes avec la stratégie annoncée.

FO ne vous donnera toutefois pas de « chèque en blanc » dans ce contexte extrêmement tendu tant sur les capacités financières que sur l’incertitude des évolutions en cours. Nous surveillerons ainsi les éléments de votre explication sur la baisse progressive du volume d’heures : *« Les évolutions des volumes de formation associées au plan s’expliquent par les effets structurels désormais connus : baisse des embauches externes pas complètement compensée par la hausse des parcours d’accompagnement de la mobilité interne, ingénierie pédagogique conduisant à l’optimisation des parcours « longs », rationalisation de l’offre de formation ».*

FO vous interpelle tout particulièrement sur la moyens nécessaires à la réalisation dans la durée de l’OFE N°2 « Accompagner la mobilité interne et les parcours ». Nous ne pouvons permettre qu’un relâchement sur ce point nous conduise à une situation qui remettrait en cause les emplois et les droits des salariés d’EDF SA en particulier.

Le volet formation de la réforme du droit du travail risque de compliquer encore le travail de suivi sur le moyen terme et il faudra trouver des moyens de raccordement pour permettre ce suivi. Mais c’est là la moindre des difficultés, qui va surtout résider dans le maintien d’un dispositif de formation efficace, lisible et non revu, à cet occasion, à la baisse. Ainsi que le note le rapport SECAFI, il conviendra rapidement de refondre le répertoire des métiers du Groupe pour, d’une part, faciliter le travail sur la mobilité et les reconversions au travers des compétences et des passerelles et d’autre part de bien clarifier les rôles et volumes du Plan de formation, du CPF et des nouveaux dispositifs liés aux parcours et reconversions.

**-Focus formation sur la direction commerce :** la direction nous présente pour les métiers du commerce son plan de formation 2019 qui fait référence aux orientations générales de Formation qui s’appuient sur 3 priorités :

 Amplifier la culture commerciale et la conquête.

 La formation comme levier de réussite des transformations et reconversions

 Renforcer l’efficience dans le développement des compétences dans une stratégie pédagogique optimisée.

FO réaffirme qu’il est nécessaire que la direction prenne en compte les réalités du terrain et conforte son analyse prévisionnelle du plan de formation avec les besoins des agents, du management et des entités opérationnelles.

FO est consciente des évolutions institutionnelles et réglementaires du marché de l’énergie impactant notre secteur d’activité, c’est pourquoi nous espérons que ce plan de formation incorporant les approches pédagogique, multimédia et interactive induira l’efficacité et n’impactera pas la qualité et répondra impérativement aux demandes et intérêts des salariés.

**-Focus formation sur la DTEO :** démarche My Job, dispositif DIGITALENT, la dynamique de reconversion est encourageante avec presque 280 mobilités réalisées et 27 postes de Data-Analyst et Expert-Digital pour 2018-2019. Mais cela suffira-t-il avec les départs naturels ? Car ne nous cachons pas la réalité, la tendance forte de tous ces métiers transverses est une qualification de plus en plus élévée. C’est pourquoi l’entreprise doit être très pro-active pour le redéploiement des moins qualifiés.

**Pour conclure, très provisoirement…**

Quelles orientations stratégiques pour défendre l'entreprise ?

FO considère que nous sommes dans une situation de grande fragilisation d'EDF SA et du Groupe. Nous sommes pris en tenaille entre la poursuite implacable de la libéralisation dogmatique de nos activités et une avidité de l'Etat à tirer parti à court terme de son volume financier : Concessions hydrauliques mises en balance dans les négociations européennes, règles spoliatrices imposées pour stimuler ses propres concurrents, participation à des sauvetages industriels contre-nature etc.

Source de dividendes importants, EDF est aussi un outil au service d'autres politiques, à coups de dizaines de milliards, oubliant du même coup qu’il a créée en 2004 une société anonyme soumise aux principes et équilibres du droit commercial et des sociétés !

Cette fragilisation croissante sur son activité principale (Capex, Ebitda, endettement) est mal compensée par des recherches fébriles d'économies de fonctionnement, parfois dangereuses, comme celles faites sur l'exploitation et la maintenance des actifs, ou marquant une profonde régression sociale : outre les suppressions d'emplois, les réorganisations incessantes des services deviennent de véritables "machines à broyer" des salariés. A cet égard, FO ne manquera pas de réagir de manière adaptée aux atteintes à la santé tant physique que psychique.

Dans l’attente de l'hypothèse manquante !

C'est le 27 novembre dernier, jour-même de la publication de la PPE, que le gouvernement a demandé à EDF de réfléchir à l’évolution de sa structure, en vue d’une éventuelle décision en 2019. Or le document d'Orientations Stratégiques à 3 ans, présenté aujourd’hui au CCE, déroule, bien entendu,le seul scénario du statu quo. Or, ne soyons ni autistes ni hypocrites, le projet caressé par l'Elysée et le Gouvernement, sous pression des banques d'affaires, des fonds d'investissement et de certains concurrents, est pourtant fondamental pour le scénario, puisqu'il viserait à éclater l'ensemble EDF-SA (déjà juridiquement coupé de ses activités réseaux régulées ENEDIS et RTE) en une part non nucléaire (activités commerciales, énergies renouvelables etc.), aisément filialisable et privatisable, et un bloc nucléaire (parc existant et projets EPR) appelé à rester sous le contrôle de l’Etat. Doit-on comprendre que la direction a des assurances que cela n'interviendrait qu’au-delà de cet horizon de 3 ans? Dans le cas contraire, il sera impératif de revisiter ces Orientations Stratégiques à la lumière d’un éventuel plan de restructuration futur.

FO combat et condamne une telle hypothèse car elle signifierait la domination d’une vision prônée par et pour les seuls intérêts financiers et concurrents. FO continuera de soutenir avec lucidité la pertinence, au nom de l'intérêt collectif des populations et des territoires, de maintenir une organisation intégrée de son parc de production dans l’ensemble de la chaîne de valeur gérée par l’entreprise.