



**DIRECTION
COMMERCE**

Compte-rendu du Comité d'Etablissement du 3 avril 2014

Céline MILLOT	Anne-Sophie BREHAT	Armelle BOLIVARD	Majid GALLA
Collège Exécution	Collège Exécution	Collège Exécution	Collège Exécution
Région Ile-de-France	Région Ile-de-France	Région Grand-Centre	Région Sud-Ouest
celine.millot@edf.fr	anne-sophie.brehat@edf.fr	armelle.bolivard@edf.fr	majid.galla@edf.fr

Marie-Christine NADEAU	Carine DANTON	Franck BANNHOLTZER	Emmanuel DUFOUR	Jean-Pierre LETTRON
Collège Maîtrise	Collège Maîtrise	Collège Maîtrise	Collège Maîtrise	Représentant syndical CGT
Région Ile-de-France	Région Ile-de-France	Région Est	Région Nord-Ouest	
marie-christine.nadeau@edf.fr	carine.danton@edf.fr	franck.bannholtzer@edf.fr	emmanuel-e.dufour@edf.fr	jean-pierre.lettron@edf.fr

Ordre du jour
(CTRL + clic pour accéder au sujet souhaité)

Déclaration générale	3
Projet d'évolution DMCTS	5
Bilan Social 2013 de la Direction Commerce (pour avis)	7
Bilan du plan de formation 2013 de la Direction Commerce (pour avis)	9

*Prochain Comité
d'Etablissement
Le 16 mai 2014*

La séance a débuté par une minute de silence suite décès de Monsieur RIBET Directeur des Ventes Grand Centre.

A la suite de cette minute de silence, les représentants du personnel présents ce jour, demandent aux représentants de la Direction d'œuvrer par la pose dans le hall de la Tour PB6 d'une plaque commémorative à la mémoire des électriciens et gaziers morts pour la France lors des conflits dans lesquels notre pays a été engagé.

Déclaration CGT

La CFDT, la CGT, la FSU, l'UNSA et la Confédération Européenne des Syndicats (CES) appellent les salariés à se mobiliser le 4 avril prochain pour obtenir l'adoption d'un grand plan européen pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité. Ce plan constitue « Une nouvelle voie pour l'Europe » tournant le dos aux politiques d'austérité à l'œuvre dans nos pays européens et qui conduisent à la récession et à un désastre économique et social.

Face à la crise qui frappe toute l'Europe, la seule réponse efficace est une riposte européenne. Ce n'est pas en opposant les pays les uns aux autres que l'Europe trouvera la réponse mais bien par des actions communes qui permettront à tous de s'en sortir :

- Un plan européen permettant à tous les pays d'emprunter au même taux.
- Un plan d'investissement coordonné à l'échelle européenne, visant le développement durable et des emplois de qualité, pouvant générer un cercle vertueux de croissance économique, en jouant sur :
 - ✓ **transition énergétique et écologique** pour aller vers une économie bas carbone, économe en énergie et respectueuse de l'écosystème ;
 - ✓ **éducation et formation**, un effort massif est nécessaire pour permettre l'accès de tous à l'éducation et pour l'élévation et la reconnaissance des qualifications afin de faire face aux besoins considérables d'innovations dans l'ensemble des secteurs ;
 - ✓ **une industrie performante et une réindustrialisations** dans des pays comme la France, ainsi que des services de haut niveau, tout en s'inscrivant dans un modèle de développement équilibré et respectant l'environnement ;
 - ✓ **des réseaux et infrastructures** de transports et de communication ;
 - ✓ **des logements sociaux et une rénovation urbaine** ;
 - ✓ **des services publics**, par exemple en matière de santé pour répondre aux besoins nouveaux générés par le vieillissement.

Les Directions continuent de se servir de la machine à pression managériale dont l'encadrement est doublement victime. Dans un autre contexte mais toujours dans le groupe EDF, à ERDF c'est la machine à sanction qui est ressortie. Les élus CGT au CE Commerce sont attachés au droit et au respect de tous les agents du groupe EDF, maison mère et filiales IEG ou pas. Parce qu'il n'y a pas de garantie individuelle forte sans garanties collectives fortes, ils appellent les salariés à agir en s'inscrivant dans les actions suivantes :

- 1 -Rassemblement national à Clermont Ferrand le 8 avril pour exiger le retrait des sanctions et l'arrêt des procédures disciplinaires à l'encontre des agents**
 - 2 -Rassemblement national à Aix les Milles le 9 avril pour les libertés syndicales et le droit d'expression des militants de Gardanne (SNET)**
 - 3 -Interpeller la Direction sur son lieu de travail pour s'opposer aux sanctions en cours**
 - 4 -Boycott des IRP les 8 et 9 Avril 2014**
- Pour tout renseignement sur ces actions voir votre Syndicat CGT local.**

Loi Transition Énergétique

Où en est-on aujourd'hui ?

Comme nous l'avons toujours dit, cette loi est suspendue aux alliances politiques et aux échéances électorales. Il est indéniable que les résultats aux élections et la sortie d'EELV du gouvernement sont les éléments pouvant conditionner l'écriture de points extrêmement importants pour l'avenir du secteur énergétique.

Les dates avancées aujourd'hui sont les suivantes :

Le projet de loi pourrait être présenté au conseil des Ministres dans la deuxième quinzaine d'avril (avec maîtrise de la communication par le gouvernement), au CNTE (conseil national de la transition écologique) le 24 ou le 29 avril pour être ensuite transmis au CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) et au Conseil d'Etat.

Le CESE a deux mois pour rendre son avis. Le conseil d'Etat (loi programme), un mois. Le texte doit être validé au conseil des Ministres fin juin début juillet pour être transmis aux Assemblées (Assemblée Nationale et Sénat). Il viendrait alors en discussion à l'automne.

Ce texte de loi sera impacté par deux autres événements : la loi de décentralisation et la loi de finances (ainsi que la conférence bancaire et financière de la transition écologique de fin juin).

Toute la CGT est mobilisée sur ce sujet. Le 15 mai le Secrétaire Général de la CGT Thierry LEPAON se rendra sur le site de Fessenheim pour rencontrer les syndiqués et les salariés.

La FNME, ses syndicats, restent moteurs pour permettre l'information du public et le débat le plus large sur les enjeux qui sont posés à toute la société (Débats internes, débats en interpro, rencontre avec les usagers...).

La FNME CGT se rendra disponible pour toutes les sollicitations, y compris celles du nouveau gouvernement dont nous espérons que sa nouvelle composition sera plus compatible avec les besoins du pays et les attentes des Français.

[➤ SOMMAIRE](#)

Projet d'évolution DMCTS

La mise en œuvre de la loi NOME conduit à mettre fin aux Tarifs jaunes et Verts. Ce choix politique frappe de plein fouet l'entreprise EDF et tout particulièrement notre établissement. Elle vise comme toutes les décisions prises depuis 2000 à affaiblir l'opérateur historique. La volonté de garder 80% du portefeuille client et les hypothèses envisagées par la direction sur les réactions possibles ne pourront être contrôlées que lorsque nous y serons réellement confrontés. En tout état de cause, il est du devoir de la direction de tout mettre en œuvre pour s'attaquer à ce chantier dont l'avenir de Commerce dépend. Le projet d'évolution de la DMCTS pour aller au plus près des décideurs locaux avec des propositions d'offres de services n'est qu'une réponse aux besoins exprimés par ceux-ci, sans se soucier de l'intérêt général, risquant ainsi de faire exploser ce qu'il reste de la péréquation tarifaire et des moyens d'assurer le Service Public.

L'organisation présentée, plus proche des activités et des élus locaux peut sembler pertinente mais permettra-t-elle d'inverser cette tendance idéologique ? Le redéploiement de quelques agents de la DMCTS vers IROISE pour augmenter les effectifs des agents amenés à proposer des offres aux entreprises et aux collectivités locales seront-ils suffisants pour absorber la charge de travail ? Nul ne le sait à ce stade, mais tous les moyens doivent être mis en œuvre pour faire face à cette charge.

Les agents issus du projet AGILE à la DMCTS ne suffiront sans doute pas pour résoudre cette équation. Les réorganisations et mutations de personnels AGILE et AMBREE ne suffiront peut être pas à atteindre l'objectif de part de marché fixé. La responsabilité appartient à la direction, les salariés la jugeront en fonction des résultats et de leurs conditions de travail. Les prérogatives du CE étant d'éviter tout gâchis, la gestion des coûts commerciaux, à fortiori dans le domaine concurrentiel organisé de toutes pièces, nous semble nécessaire. Bien gérer, c'est aussi préparer l'avenir, il faut donc savoir augmenter temporairement les coûts commerciaux afin de se donner les moyens pour éviter un tsunami.

A une autre échelle, c'est bien la stratégie mise en œuvre dans le nucléaire d'investir des milliards supplémentaires pour le pérenniser ? La relation client serait-elle moins importante aux yeux du COMEX, alors qu'elle est un indicateur phare de l'intéressement ? Ont-ils pris conscience des risques pour l'Entreprise si nous ne disposons pas des moyens de nos ambitions ?

Vous le comprenez bien, les quelques modifications d'organisation présentées dans ce dossier peuvent être utiles, et l'accompagnement social devrait résoudre des problèmes individuels, sans résoudre pour autant le problème de la pyramide des âges. Nous contrôlerons si l'équilibre charge / ressource est pertinent et reviendrons sur ce dossier si nécessaire.

Cette réorganisation va se traduire par un changement de nom de la Direction du Marché des Collectivités Territoriales et Solidarité (DMCTS) ; qui deviendra « Direction du Marché des Collectivités » (DMC). Celle-ci sera sous l'autorité du Directeur de Marché et du Directeur adjoint. Elle sera composée de 3 entités et d'un état major resserré :

- 1) Direction Vente d'Energie
- 2) Direction de l'Action Energétique Territoriales
- 3) Direction de Projets

Direction Marché	2014	2015	2016	2017
État-major	5	5	5	5
DVE	5	5	5	17
DAET	22	20	23	22
DPT	24	23	26	24
IROISE	6	20	15	0
Autres ressources	12	12	11	8
TOTAL	77	85	85	76

Concernant l'accompagnement des salariés la direction indique que L'accord du 13 février 2007 dit accord « Réorg 2 » et le volet social Agile sont applicables au présent dossier.

La CGT espère que les élus locaux et nationaux retrouveront la volonté de défendre en priorité l'intérêt général plutôt que leur intérêt individuel. Les dernières réformes ont prouvé le contraire car elles ne répondaient pas aux demandes des usagers. Une inversion de cette tendance ne pourrait être que bénéfique pour tous.

Vote :

Pour : à l'unanimité

[➤ SOMMAIRE](#)

Bilan Social 2013 de la Direction Commerce (Pour avis)

BILAN SOCIAL 2013 DE LA DIRECTION COMMERCE (POUR AVIS)

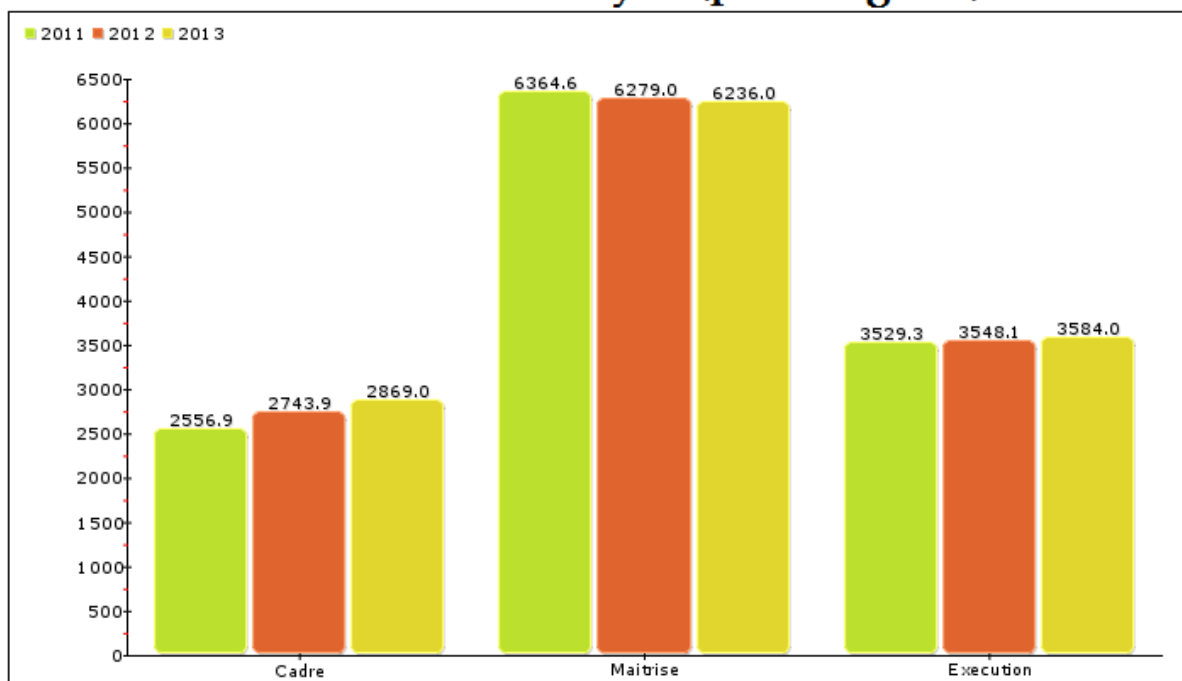
Comme chaque année, la direction nous présente le bilan social de la Direction Commerce, une photographie à fin d'année 2013 qui nous permet de constater les quelques évolutions sociales dans l'entreprise.

Le bilan qui nous est présenté par notre direction puis en synthèse au niveau d'EDF S.A. sera également présenté en C.C.E. Comité Central d'Entreprise.

Pour 2013, nous avons constaté une légère augmentation de l'effectif statutaire de 0,4 %.

Si on regarde plus près l'effectif mensuel moyen (statutaire et CDD) démontre une augmentation de 4,5 % des cadres et de + 1 % des exécutions, ainsi qu'une diminution de 0,7 % des maîtrises. Cela ne reflète pas les évolutions des effectifs statutaires qui soulignent une diminution des collègues exécution et maîtrise au profit du collège cadre. A cet effet, nous souhaiterions savoir sur quel secteur d'activités ont été embauchés ces derniers ?

Effectif mensuel moyen (par catégorie)



D'autre part, nous constatons cette année encore une augmentation des versements effectués à des entreprises extérieures (soit environ 503 millions d'euros).

Le coût de l'externalisation est stable mais nous continuons à nous opposer à toutes les formes d'externalisation d'activités non spécifiques et pérennes.

Nous regrettons la non-tenue des engagements réglementaires qui fixe un taux de travailleurs en situation de handicap à 4,9 % de l'effectif.

L'Absentéisme reste stable comparé à 2012 malgré la volonté affichée depuis plusieurs années par la direction. A cet effet, vous aviez lancé une étude pour comprendre les raisons profondes de l'absentéisme dont le collège exécution est le plus concerné et plus particulièrement les conseillers clientèle en CRC Particuliers. Rien ne s'est arrangé la

question est toujours posée. La seule réponse avancée à ce jour : donner un objectif rémunéré aux managers pour diminuer l'absentéisme. Ceci ne permet pas d'en comprendre les raisons mais risque une pression supplémentaire sur ces conseillers et d'augmenter sensiblement le malaise éventuel. Avant toutes décisions hâtives, qui ne sont pas sûres d'améliorer ce point il faudrait l'avis des médecins, des CHSCT et travailler collectivement avec les Organisations syndicales pour trouver les solutions les plus adaptées.

Répartition des effectifs selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne de notre direction reste correcte car elle est compensée par un collège exécution relativement jeune. Il faut toutefois prévoir le remplacement d'une partie des salariés vieillissante qui ne sera pas nécessairement compensé par le recul de l'âge de départ à la retraite.

Rémunération

La rémunération mensuelle moyenne a diminué par rapport aux années précédentes. La direction nous indique que c'est entre autres l'effet des entrées / sorties. Ceci devrait avoir une incidence sur les coûts commerciaux. Le salaire National de Base n'ayant augmenté que de 0.3% cette année, les coûts commerciaux vont encore diminuer, cela devrait permettre au minima de faire des embauches supplémentaires afin de faire face au projet IROISE.



La CGT a exprimé son désaccord sur l'appréciation de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. La direction nous dit qu'il est de 0,1 % alors que l'écart de rémunération moyenne (réf Rapport situation comparée 2012) est à hauteur de 19 %. La seule différence d'ancienneté entre les hommes et les femmes ne peut suffire à expliquer la situation qui est aussi due au déficit de recrutement de femmes diplômées dans le collège cadre.

La direction reconnaît la faiblesse du nombre de femmes dans les recrutements cadre et en renvoie la responsabilité aux cabinets de recrutement qui ne respecte pas le cahier des charges. Donc... vu le prix que coûte cette prestation, autant recruter soi même et tenir ses propres objectifs !

La CGT dénonce la méthode employée par la direction qui consiste à octroyer des primes individuelles à quelques managers dont l'objectif est de diminuer de manière significative l'absentéisme. Celle-ci ne résoudra pas la cause et doivent être discutées entre les Organisations Syndicales, la direction et les médecins du travail avant toute mise en œuvre.

Vote :

Contre : FO, CFDT

La délégation CGT et CFE CGC ne prennent pas part au vote.

[➤ SOMMAIRE](#)

Bilan du plan de formation 2013 de la Direction Commerce (pour avis)

Le bilan du plan de formation présenté ce jour nous montre une fois de plus que ce sont les agents d'exécution qui sont les plus impactés par les réorganisations et doivent faire le plus d'efforts de formation face aux changements menés par la Direction.

Sur le marché PME PRO, nous notons deux problèmes majeurs :

1. l'accessibilité dégradée conduit la direction à mobiliser l'ensemble des ressources y compris celles qui étaient en cours de formation, et qui n'ont donc pas reçu la formation complète.
2. au retour de formation, il n'y a pas ou très peu d'accompagnement pour aider les conseillers à mettre en œuvre les acquis.

Cela perturbe les agents au retour de formation dans l'exercice de leur travail. Nous insistons pour qu'à chaque fin de session de formation théorique les agents soient réellement accompagnés par des agents expérimentés affectés spécialement à cette activité de mise en œuvre.

En tout état de cause, toutes les formations qui auront été perturbées l'an passé doivent être reprogrammées dans le prochain plan de formation.

Nous souhaitons avoir les éléments du Bilan en ayant la répartition par âge.

Pour le prochain plan de formation, nous réitérons notre demande de formation à l'ensemble des salariés sur des formations de sensibilisation aux situations de handicap, et de prise en compte de stéréotypes pour aider tous les agents à l'intégration des collègues en situation de handicap visible ou non.

Sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des Compétences, il nous semble évident que ce qui existe aujourd'hui comme le comité de fluidité (que nous ne connaissons pas au niveau du CE Commerce soit dit en passant), n'est pas efficient puisque des agents qui sont mobiles en fin de projet ou suite aux EAP ne sont pas sollicités pour occuper des emplois vacants à proximité soit géographique soit fonctionnelle.

Alors que la Direction prônait la mobilité il y a quelques années, les objectifs contraints des managers les conduisent soit à bloquer les agents pour garder leur équipe soit à ne publier un poste que quand le candidat « providentiel » est connu ! C'est une façon originale de casser la dynamique de mobilité qui peut être utile à la motivation et à la construction des parcours professionnels. De notre point de vue, le système de publication des emplois vacants n'est pas bon car trop à la main des contraintes du management. Ce que nous regrettons particulièrement, c'est que la crainte de recevoir un candidat qui ne serait pas à la hauteur laisse entrevoir le manque de confiance dans le potentiel des agents alors que le système EDF a montré, grâce à la formation professionnelle, que les paris et les perspectives de déroulement de carrière ont permis à l'entreprise de passer des étapes technologiques ou de contextes grâce à l'investissement de ses agents.

Nous réitérons notre demande que soient mis à disposition du personnel dans les salles de pause les bordereaux des postes vacants

Pour retrouver de la fluidité dans le pourvoi des postes vacants, la CGT demande l'ouverture d'une négociation pour mettre en place une démarche ou une instance qui permette de faire le lien entre les besoins de compétence sur des postes identifiés par la GPEC et les agents disponibles, volontaires, à la recherche d'une nouvelle fonction.

EDF Commerce recevant sur son périmètre des filiales, il nous semble utile d'insister à ce moment de notre déclaration sur le suivi de la mobilité de tous les salariés EDF par une instance « mobilité Groupe ».

En cohérence avec nos propositions, nous demandons que la Direction engage une campagne de communication sur la fonction de Conseiller Parcours Professionnel pour qu'ils soient connus et sollicités par le personnel. Avec les Délégués du Personnel et les autres Syndicalistes, ils doivent être identifiés comme les interlocuteurs utiles pour envisager les parcours professionnels incluant la formation professionnelle qualifiante et pas que d'adaptation aux nouveaux outils.

Au vu des difficultés rencontrées sur les effectifs et le programme de formation ARPEGE qui ont fortement altéré la satisfaction des clients, face au projet IROISE nous exprimons nos craintes et nous nous abstenons sur ce dossier.

La direction nous répond que l'organisation pour IROISE sera améliorée par rapport à l'organisation d'ARPEGE.

Vote :

Pour : CFE CGC

Contre : FO

Abstention : CGT CFDT

[➤ SOMMAIRE](#)