

# En direct du CCE

17 DECEMBRE 2015

ERDF



## Déclaration liminaire

Les résultats des journées d'actions du 24 novembre et du 09 décembre montrent une mobilisation significative à ERDF.

Certes, les chiffres sont inégaux selon les unités et régions, mais nous retiendrons une forte tension perceptible en particulier dans le domaine exploitation, que ce soit dans les DR ou les UCF.

**Nous considérons qu'il existe donc un réel risque d'explosion sociale** sur ces populations qui sont au cœur de nos activités et de la transformation de l'entreprise. Risque pour l'entreprise, c'est certain... S'agit-il d'une chance pour les salariés pour autant ? Nous ne saurions le dire et le décider à leur place, mais noterons que cela dépendra d'abord de la réaction de la Direction d'ERDF qui doit dégager les moyens nécessaires pour répondre aux revendications exprimées.

Nous les classerons en 4 grandes catégories :

- La question de l'austérité au travers des attaques sur le financement des activités sociales, une part du salaire différé des agents, et de la tartufferie récurrente des négociations salariales de Branche. Ce sont des questions qui dépassent le périmètre de l'entreprise, mais cela ne saurait la dédouaner de toute responsabilité puisqu'ERDF est partie intégrante de l'UFE. Elle peut

et doit donc peser sur les décisions pour infléchir ces politiques mortifères.

- ERDF doit ensuite reconsidérer sa politique salariale propre. L'action de la CGT a permis de dégager des marges supplémentaires, et cela va dans le bon sens. Mais il faut d'une part accélérer ce mouvement, en donnant plus vite et plus fort les ADP supplémentaires issues des concertations... Et d'autre part profiter des gains réalisés par l'entreprise sur les départs en retraites pour « réinvestir » dans le salaire, en accentuant l'effort sur les salariés de l'exécutions, en particulier les plus expérimentés, et sur la maîtrise, dont le management de proximité. Evidemment, cette prise en compte doit toucher tous les métiers, ceux concernés au premier chef par les réorganisations comme ceux du domaine tertiaire au sens large.

- La question de l'organisation et de l'emploi est également cruciale : il ne suffit pas de

décider d'une bonne organisation sur le papier, parfaitement raccord avec des orientations industrielles cohérentes qui tranchent sur les dérives des autres entreprises de la Branche... **Encore faut-il avoir les moyens de ses ambitions. ERDF doit se donner ces moyens, non seulement en maintenant ses perspectives d'augmentation d'effectif, mais surtout en orientant ses effectifs là où sont les priorités et les besoins.** Les résistances internes, des directions comme des certaines organisations syndicales, ont empêché ce mouvement, et veulent encore le freiner. Cette vision est pour une part importante de la réelle souffrance de certains salariés, y compris l'encadrement de proximité. En effet, aujourd'hui, si on considère l'exploitation au sens large, il est évident que la charge de travail est devenue insupportable alors que certaines ressources sont gâchées, utilisées à des tâches sans réelle valeur ajoutée. Cela pose un vrai problème quand on a



l'ambition de maintenir le niveau actuel d'investissement. Cela pose un problème social, de santé-sécurité, de transmission des compétences. **Sur ce plan, nous payons encore la casse de l'entreprise des années 2000. L'effort de formation doit donc se renforcer encore.** Enfin, nous constatons le développement de l'intérim structurel : la Direction doit convertir ces emplois précaires en emplois statutaires.

- **Le problème de l'absence d'équité. Le constat est simple : les règles ne sont pas les mêmes pour tous. Certains ont perdu toute notion du collectif et se sont érigés en véritable caste. Ces tenants d'un mode de management archaïque, dignes continuateurs de la relation sociales des années 2000, font tout non seulement pour saborder un projet ERDF qu'ils considèrent trop favorable aux salariés (sans rire...) mais s'appliquent à maintenir et entretenir les tensions locales en ne réglant aucun problème, en organisant l'injustice, en créant leurs propres règles, et en poursuivant leur croisade contre la CGT. Il ne se passe pas un jour sans un appel sur ces provocations, le dernier en date sur la Bourgogne où la direction locale vient de sortir ses propres règles sur la mobilité. Ce n'est pas normal. Il devient urgent de mettre à bas ce système mafieux en annulant toutes les expérimentations locale et notes diverses et variées... Mais aussi en sanctionnant enfin les individus qui agissent de la sorte, bien connus, et en valorisant ceux qui respectent les salariés et le dialogue social. Enfin, il y a urgence à avancer sur la question de la mobili-**

**té pour clarifier les règles et promouvoir des solutions innovantes.**

**En conclusion, la Direction doit donc enfin choisir : la réorganisation actuelle de l'entreprise, au premier chef de l'exploitation, qui fait sens au regard du projet industriel et rejoint nombre des préoccupations et attentes de la CGT, est-elle vraiment sa priorité ?**

**Si oui, va-t-elle enfin se donner les moyens de faire respecter ses décisions au niveau local, partout, et donc se faire respecter ?**

**En laissant faire, la Direction Nationale crée les conditions d'un échec de ses projets.**

**Et il ne faudrait pas non plus ne pointer du doigt que certaines personnes au local : certains responsables nationaux portent aussi une lourde responsabilité dans les tensions actuelles.**

**Un seul exemple et tout sera dit : LINKY et la trop fameuse question de la pose des platines concentrateurs où la Direction Technique refuse un moratoire de la pose sous tension tant que les solutions permettant une pose en toute sécurité ne seront pas effective. C'est l'illustration d'une absence d'écoute et de considération des représentants du personnel et de la filière CHSCT, IND2S compris, au moment où l'entreprise déclare faire de la sécurité un objectif prioritaire. Là encore, pas la peine d'essayer de se défaire sur la CGT qui dans les régions joue son rôle de protection des**

**salariés.**

**Il est temps de retrouver de la cohérence entre les discours et les faits, et, subsidiairement, de décider enfin qui décide et commande.**

**Pour cela, la CGT vous propose d'engager dès janvier :**

- Une réunion qui pourrait prendre la forme d'une conférence sociale, réunissant vos directeurs régionaux (DR, UCF, USR et UO), les Directions Nationales, et la CGT pour redéfinir le cadre des relations sociales à ERDF sur la base des questions et principes abordés dans notre déclaration.

- Une négociation à double niveau, régionale/nationale dans l'objectif d'apurer les dossiers en suspend dans les régions, certains depuis des années, qui polluent les relations sociales. Suite à la négociation régionale, le second niveau, national, serait chargé des arbitrages sur les désaccords, avec pour objectif d'aboutir à une proposition d'accord s'imposant aux parties. Ce second niveau réunirait direction nationale, direction locale concernée, représentant CGT local et national.

Pour la CGT, en attendant votre réponse et les conclusions de ces initiatives, le personnel doit s'emparer des propositions de mobilités qui lui sont faites dès à présent en janvier pour faire valoir et aboutir ses revendications.

## Stratégie et politique SI

### Dossier bâclé = dossier reporté

Lire l'ensemble de la déclaration sur le site des élus CGT du CCE ERDF ou dans l'Actu fédé

## CPA cellule de programmation d'activités

### Dossier bâclé = dossier reporté

Lire l'ensemble de la déclaration sur le site des élus CGT du CCE ERDF ou dans l'Actu fédé

## Éléments Nationaux du Plan de Formation :

Un mauvais signal envoyé au première...alors que le compagnant la promotion, le personnel ! A peine DEFI nombre d'offres va lui bais- nombre de sessions disparu, la direction prend ser fortement dans un con- « PASS » prévues en 2016 ses distances avec les prin- texte où la GPEC permet- est largement inférieur aux cipes et engagements de tait pourtant de maintenir a résultats des 10 premiers cet accord : ainsi, elle renie minima le niveau de 2015, et mois de 2015, ce qui laisse ses engagements sur les donc de faire fonctionner craindre une décroissance formations promotionnelles l'ascenseur social en in- volontaire des dispositifs tels que spécifiés dans les terne. Manifestement, la « PASS» en 2016.

orientations générales de Direction fait le choix du Pour ces raisons, la CGT formation ERDF 2016/2018. recrutement externe au dé- émet un avis négatif...les triment de la promotion en points de désaccord de- vront donc être examiné Le déséquilibre entre for- interne. par le Conseil de Surveil- lance.

mation à l'initiative du ma- Autre signe : 0 offre pré- par le Conseil de Surveil- nagement et à l'initiative du vues pour le CEC (cap exé- lance. salarié déjà constaté en cution cadre)...un reniement 2015 va encore s'accroître inacceptable ! en 2016 au bénéfice de la Quant aux formations ac-

Supprimer un niveau intermédiaire de l'importance des DIR entre le national et le local, c'est réduire d'autant le risque de réécriture ou d'interprétations des décisions nationales. On ne peut pas dire que l'idée soit mauvaise : à chaque CCE, nous devons dénoncer le décalage entre les décisions nationales et leur (mauvaise) application au local dans de trop nombreux endroits... Nous verrons si ce choix d'entreprise améliore les choses sachant que, quelque soit l'organisation, ce qui fait la différence, c'est la volonté politique. Sur ce plan, rien n'est avéré aujourd'hui.

La question sociale semble abordée dans le respect des règles et accords sur les réorganisations. Nous serons attentifs, comme d'habitude, au juste traitement de chaque salarié, depuis l'assistante jusqu'au cadre supérieur. Certains de ces salariés, en particulier ceux placés en responsabilité managériale, en « première ligne » pour traiter socialement des différentes réformes antérieures, ont souvent considéré les accords négociés par la CGT sur les réorganisations ou diverses mesures sociales comme une contrainte. Gageons qu'ils sau-

ront aujourd'hui les apprécier pleinement et mesurer leur utilité.

La CGT se félicite sans surprise de la réaffectation de ressources dans les DR, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'une simple modification de rattachement, mais bien de venir en soutien aux équipes opérationnelles sur le terrain : c'est une priorité pour soulager les exploitants et le management de proximité confrontés à une charge de travail à la limite du supportable.

En ce sens, la réduction in fine des effectifs des fonctions centrales de l'ordre de 350 emplois au bénéfice d'une hausse équivalente des emplois sur le terrain est appréciable.

Rappelons-le, il n'y a pas de suppression d'emplois puisque les effectifs à ERDF augmenteront encore en 2016... Il y a une réaffectation différente des ressources.

Refuser tout changement uniquement pour des raisons clientélistes et électoralistes, ou (plutôt) n'accepter les réorganisations qu'à la condition qu'elles ne touchent que « les autres », c'est irresponsable et socialement suicidaire à terme. S'agiter et se poser aujourd'hui en « résistants » n'est donc pas très crédible de la part

d'OS qui ont accompagné toutes les réorganisations de l'entreprise, y compris les pires des années 2000. Laissons donc les minorités vagissantes faire leur cinéma, sachant que ce n'est que du discours et ne se servira en rien les intérêts des salariés.

En bref, ce dossier va dans le bon sens, mais entre projet d'organisation théorique et déclinaison locale, il peut y avoir un gouffre... Comme d'habitude malheureusement. C'est pourquoi nous aurions aimé plus d'affirmation de l'autorité du national et plus de ressources réaffectée vers l'opérationnel.

Quant aux gains en salaires réalisés par l'entreprise en réduisant le nombre de cadres supérieurs, remplacés en priorité par des exécutions (essentiellement à l'occasion de départs en retraites), ils doivent être « réinvestis » intégralement en augmentations de salaire pour les salariés de l'exécution et de la maîtrise, et pour favoriser leur déroulement de carrière.

**Malgré des réserves importantes, la CGT donne un avis positif.**

**Honteux !! La CFE-CGC déclare qu'elle ne veut pas de cette réorganisation, qu'elle limite la casse et que c'est dégradant pour les cadres de ce niveau.**

Intervention CGT : depuis « EDF dans 20 ans » dans les années 90, la CFE-CGC a accompagné toutes les réorganisations et donné des avis positifs qui ont conduits à des milliers de suppressions d'emplois. Et là ce dossier serait

« inhumain » ?? Parce que la Direction ne « donne pas plus » que l'accord réorganisation pour les cadres supérieurs ??

La CGT est heureuse que l'accord réorganisation s'applique pour tous les salariés... Nous aimerions d'ailleurs que la même attention soit apportée aux situations individuelles pour tous les salariés de tous les collèges, ce qui est loin d'être toujours le cas (exemple du dossier transformation).

En tout cas, cette saillie scandaleuse montre aux salariés le vrai visage de cette organisation dont nous dénonçons l'attitude : son seul objectif est de défendre quelques salariés. Pour cela, elle est prête à sacrifier, l'entreprise, le service public et ses salariés.

