

COMPTE RENDU DU CCE RTE DU 08 DECEMBRE 2009

délégation FO en CCE: J. Di-Méglio (Membre consultatif) ; H. Dubois – Deborde (Représentant Syndical)

D'entrée de séance, **FO** a fait une déclaration sur les mutualisations et réorganisations à la DSE et sur le dialogue social (voir annexe).

Examen du projet de PFE RTE 2010 (pour avis)

La Direction a présenté le plan de formation pour l'année 2010. Il comprend une prévision globale de 426 588 heures de formation réparties de la manière suivante :

- ☞ Adaptation au poste de travail : 213 876 heures,
- ☞ Evolution dans l'emploi : 128 652 heures,
- ☞ Développement des compétences : 12 560 heures,
- ☞ Autres finalités : 71 500 heures



Les principaux chiffres clés du PFU 2010 :

Agents présents à RTE au 31/08/2009 : **8 802** (2009 : 8 568)

Nombre moyen de stages par agent : **2,26** (2009 : 2,18)

Durée moyenne de formation : par agent : **48,46 heures** (2009 : 49,55 heures)

par stagiaire : **21,45 heures** (2009 : 22,73 heures)

pour les hommes : **32,34 heures**

pour les femmes : **19,71 heures**

Coût de la formation : 41 M€.

Commentaires de **FO** :

L'examen du plan de formation RTE pour l'année 2010 appelle de notre part les remarques suivantes :

- L'écart de formation entre les hommes et les femmes reste important notamment dans le collège « Maîtrise »,
- Il est difficile de s'assurer que les formations prévues répondent bien aux orientations générales,
- Les formations promotionnelles sont le parent pauvre de ce plan de formation.

S'agissant du premier point, il traduit les difficultés que rencontrent les femmes pour évoluer vers des métiers techniques et leur prédominance dans les métiers tertiaires.

Pourtant, les différents dispositifs figurant dans l'accord sur la formation professionnelle à RTE auraient dû permettre de voir évoluer cette situation. A qui la faute ?

S'agissant du dernier point, il est nécessaire que RTE clarifie sa position quant aux formations promotionnelles. RTE souhaite-t-elle, oui ou non, promouvoir ce type de formation ? Au vu du faible nombre d'agents suivant ces formations et du traitement qui leur est réservé à l'issue de leur formation, force est de constater que la réponse est non.

Entre les promesses non tenues, le mépris affiché envers l'investissement tant personnel que professionnel des agents en formation promotionnelle, il est indispensable que RTE mette en place une véritable politique de formation promotionnelle débouchant sur des diplômes reconnus.

Avis favorable unanime du CCE.

Objectifs de RTE en matière d'apprentissage (pour avis)

Pour l'année 2010, RTE se propose d'accueillir 120 jeunes dont 105 en contrat d'apprentissage.

Commentaires de FO :

Nous souhaitons de la diversité dans le recrutement, dans le diplôme préparé et un bon accompagnement de ces jeunes avec des tuteurs formés et reconnus.

Pour : 9 (7 CGT +2 CFDT) – Contre : 2 (CFDT).

Rapport sur l'évolution des emplois et des qualifications (pour avis)

La Direction a présenté l'évolution des emplois et des qualifications (2008/2009).

Décembre 2008	Effectifs Physiques				Effectifs ETP 35h			
	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total
FONC. CENTRALES	7	417	773	1 197	7	399	756	1 163
SYST.ELECTR.	5	323	1 068	1 396	5	311	1 043	1 360
TRANSP.ELEC.	489	3 614	1 743	5 846	476	3 523	1 727	5 726
Total RTE	501	4354	3584	8439	487	4234	3527	8248

novembre 2009	Effectifs Physiques				Effectifs ETP 35h			
	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total
FONC. CENTRALES	8	425	866	1 299	7,66	408,87	851,25	1 267,78
SYST.ELECTR.	2	311	1 101	1 414	1,91	301,40	1 074,74	1 378,06
TRANSP.ELEC.	477	3 568	1 766	5 811	465,99	3 486,70	1 752,50	5 705,19
Total RTE	487	4 304	3 733	8 524	475,56	4 196,97	3 678,49	8 351,03

Commentaires de FO :

Nous avons attiré l'attention de la Direction sur 2 points de nature à poser des problèmes à terme.

La réduction du nombre d'agents dans le collège « Maîtrise » risque d'obérer leur possibilité de déroulement de carrière et traduit sans doute un glissement de certaines activités du collège « Maîtrise » vers le collège « Cadre » sans réelle justification, sans plus-value. Certains cadres se plaignent aujourd'hui d'exercer des activités qui ne sont pas de leur ressort.

Enfin, l'accroissement du nombre de cadres à RTE générant un déséquilibre entre collèges ne pourra que restreindre les possibilités de déroulement de carrière et engendrer des déceptions.

Avis défavorable unanime du CCE.

Projet d'accord relatif à la GPEC (pour avis)

L'accord **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplis et des **C**ompétences définit pour RTE les modalités retenues pour :

- ☞ donner une vision réelle des tendances (quantitative et qualitative) de l'évolution des emplois,
- ☞ faciliter l'appréhension des évolutions potentielles des métiers par les agents, les managers et les représentants du personnel,
- ☞ donner de la lisibilité sur les compétences attendues, les structures de l'emploi par métier et les parcours professionnels possibles par métier.

Cet accord suppose un effort d'anticipation et de concertation entre tous les acteurs concernés. Il s'articule autour d'une approche collective, au centre de laquelle se trouve les IRP, l'observatoire des métiers, les pilotes métiers, et d'une approche individuelle au niveau des relations entre le salarié, son manager et le conseiller carrière.

Commentaires de FO :

Les évolutions font partie de la vie des entreprises. Elles peuvent concerner les méthodes de travail, les organisations du travail et avoir une incidence sur l'emploi et le personnel.

La démarche GPEC est un des outils permettant d'anticiper ces évolutions et d'en atténuer les effets sur le personnel. Elle est sensée traduire la volonté des partenaires sociaux de s'engager dans une évolution du dialogue social, en toute transparence.

C'est pourquoi, nous considérons la GPEC comme un moyen qui permettra d'éviter tant pour le personnel que pour leurs représentants d'être mis devant le fait accompli et de donner de la lisibilité et de la visibilité aux agents à la fois dans l'exercice de leur métier et dans leur évolution.

La DSE serait bien inspirée de lire l'accord GPEC afin de s'imprégner de cette nouvelle forme de dialogue social.

Avis favorable unanime du CCE.

Projet d'accord relatif à l'emploi des séniors (pour avis)

La Direction a présenté le projet d'accord relatif à l'emploi des séniors qui aborde les points suivants :

- ☞ le recrutement,
- ☞ l'anticipation des évolutions de carrières professionnelles,
- ☞ l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité,
- ☞ le développement des compétences et des qualifications,
- ☞ l'accès à la formation,
- ☞ l'aménagement des fins de carrière,
- ☞ la transmission du savoir et des compétences en lien avec le tutorat.

Un comité de pilotage composé des organisations syndicales signataires, de représentants de la Direction, du référent sénior de la médecine du travail sera mis en place.

Commentaires de **FO** :

Nous pouvons regretter un manque d'ambition pour ce premier accord sur l'emploi des seniors qui s'appliquera pour une durée de 3 ans. Il constitue néanmoins une base de départ que **FO** s'efforcera de faire fructifier dans l'intérêt des salariés.

Pour : 4 (CFDT) – Contre : 7 (CGT).

Politique de recherche et de développement (pour avis)

A travers le programme d'activités 2009 de R&D, la Direction a présenté les avancées intéressantes pour l'avenir de RTE :

- ☞ connaissance des usages domestiques de la consommation d'électricité,
- ☞ connaissance des avancées en matière de courant continu,
- ☞ participation à de nouveaux projets européens et construction d'un programme de recherche en commun avec les autres GRTs.

Pour les années à venir, le programme d'activités sera articulé autour de 5 axes :

- ☞ les attentes de la société,
- ☞ l'équilibre offre/demande et les évolutions du marché,
- ☞ la durée de vie des composants,
- ☞ la réactivité de l'exploitation,
- ☞ le réseau du futur.

Commentaires de **FO** :

Nous avons attiré l'attention de la Direction sur les risques en matière d'organisation du travail que feront courir les technologies en cours de développement dans le cadre du projet « Réactivité de l'exploitation » à mettre en perspective avec le projet « Exploitation 2010 ». Elles modifieront profondément les méthodes de travail et il est d'ores et déjà nécessaire d'en analyser les conséquences sur le personnel.

Pour : 4 (CFDT) – Contre : 7 (CGT).

Projet de décision relative à l'aide au logement des jeunes embauchés *(pour avis)*

Ce projet de décision prévoit, sur 5 ans, pour les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2009, une aide destinée à prendre en compte une partie du coût du logement.

Pour les salariés dont le lieu de travail est la région Ile de France, cette aide est plafonnée à 200€ pour un agent d'exécution, 170€ pour un agent de maîtrise, 100€ pour un cadre.

Pour les salariés dont le lieu de travail est en dehors de la région Ile de France, cette aide est plafonnée à 100€ pour un agent d'exécution, 85€ pour un agent de maîtrise, 50€ pour un cadre.

Cette aide sera versée en début de semestre.

Commentaires de **FO** :

Il est regrettable que la Direction n'ait pas accepté d'introduire une rétroactivité dans la mise en œuvre de ces dispositions ainsi qu'une dégressivité dans le versement de l'indemnité au delà des 5 ans.

Avis favorable unanime du CCE (avec des réserves émises par la CGT).

LE PROCHAIN CCE EST PREVU LE 2 FEVRIER 2010

Retrouvez toute l'actualité FO Énergie et Mines sur www.FNEM-FO.org

FO Énergie et Mines - Fédération Nationale de L'Énergie et des Mines FO.

FO Énergie et Mines - 60 Rue Vergniaud - 75013 Paris

Tél: 01 44 16 86 20 | Fax: 01 44 16 86 32 | e-mail: contact@fnem-fo.org

Construisons
notre avenir