



*Ce CCE de la rentrée 2010 a pour objet, une présentation\* de la disponibilité du parc nucléaire, un point sur le programme « Excellence Opérationnelle » et enfin, l'expression d'un avis sur l'accord de la DPIH, « Valoriser les métiers de la Division Production et Ingénierie Hydraulique de la DPI ».*

*Concernant l'accord de la DPIH, nous avons émis un avis négatif, considérant que les propositions de la Direction répondent insuffisamment à la reconnaissance des agents et aux enjeux de l'hydraulique.*

*Quant à la baisse de la disponibilité du parc nucléaire, pour les représentants FO Energie et Mines, celle-ci s'explique en grande partie par l'absence d'investissement dans la période passée, la Direction ayant fait d'autres choix dans le cadre d'Altitude 7500.*

*Avec le programme Excellence Opérationnelle, suite d'Altitude 7500, il convient d'être réservé sur le point d'avancement dans la mesure où les projets ne produisent pas encore leurs effets.*

*En tout état de cause, ce programme fait de 800 projets, génère encore trop de difficultés, faute d'attribuer les moyens suffisants.*

*Le véritable paradoxe de ce programme, c'est d'investir – fort justement - dans les actifs de production et en même temps, de réduire le nombre de salariés pour les faire fonctionner.*

*Pour mémoire, les effectifs sur la période 2008-2009 continuent à baisser :*

- 351 emplois à la Direction Commerce,
- 1974 emplois à la DPI,
- 750 dans les fonctions centrales.

*(\*) expertise réalisée par le CCE.*

#### Titulaire au CCE

Christophe MARTIN

#### Représentant syndical au CCE

Edouard CAHEN

**Séance du 14 janvier 2010**

#### Ordre du Jour

Présentation de l'expertise sur la disponibilité du nucléaire effectuée à la demande de l'organisme.

Point d'avancement du programme Excellence Opérationnelle (pour information).

Projet d'accord «valoriser les métiers de la Division Production et Ingénierie Hydraulique de la DPI » (pour avis).

Prochain CCE : le 4 Février 2010.

► **Point d'avancement du programme Excellence Opérationnelle (source EDF SA)**

Le Groupe EDF est durablement confronté à des enjeux industriels et humains majeurs qui l'incitent à viser un niveau d'ambition élevé de performance économique, sociale et environnementale, et ce dans la durée.

- modernisation des actifs de production et de réseau pour faire face aux évolutions de la demande et répondre aux exigences croissantes de sûreté, ...
- le renouvellement des compétences,
- le développement des EnR et des actions d'éco-efficacité,
- la fidélisation des clients,
- l'amélioration du bien-être des salariés et de leur motivation au travail,
- la nécessité de dégager de nouvelles marges de manœuvre économiques pour supporter les investissements.

Le programme Excellence Opérationnelle aborde la performance dans sa globalité et dans la durée : Il est composé d'actions de progrès initiés et pilotés en mode projet par les structures opérationnelles du Groupe.

Il offre plus de marges de manœuvre et des espaces de liberté au management et aux acteurs de terrain.

Il repose sur leurs initiatives favorisées notamment par un pilotage décentralisé.

Il redonne toute leur place à nos savoirs faire industriels, commerciaux, tertiaires et à la création de valeurs.

Il est centré sur les processus métiers qui génèrent de la performance, et donc de la valeur.

Le programme Excellence Opérationnelle 18 mois après son lancement :

- toutes les Divisions/Directions sont engagées dans le programme y compris les Directions de la tête de groupe.

**Déclaration FO Énergie et Mines – Point d'avancement du Programme Opérationnel (pour Information)**

Madame la Présidente,

Le point d'avancement du programme Excellence Opérationnelle, présenté lors de ce CCE du 14 janvier 2010 conduit notre Organisation Syndicale à s'exprimer avec une certaine réserve.

En effet, 18 mois de mise en œuvre des 800 projets contenus dans le programme ne sont pas de nature à produire un bilan nous permettant de mesurer la « performance globale » du dispositif et l'atteinte des 3 objectifs que sont le « Cœur de métier », financiers et Sociaux et environnementaux et encore moins de s'assurer de leur longévité.

Nous limiterons donc nos observations sur quelques effets collatéraux liés à la mise en œuvre de ce programme « ambitieux », tout en notant qu'au plan financier selon la Direction, *« les résultats sont en ligne avec l'objectif malgré les effets de la tempête Klauss, les conflits sociaux, l'absence de progression de la disponibilité nucléaire, les effets de la crise économique »*.

Sur ce point, nous n'avons pas de doute puisque le programme a pour fil conducteur, la réduction des coûts avec un objectif de gains estimé à 1 Milliard d'Euros en 2010.

Pour notre part, nous sommes convaincus, sur le plan industriel, que les gains seraient bien supérieurs si la Direction de l'entreprise avait fait les investissements nécessaires dans la production dans la période passée.

Cela étant, les premiers résultats financiers d'aujourd'hui ne doivent pas masquer les difficultés :

Concernant le volume des projets, son empilement et le « zapping » mobilisent du personnel sans que celui-ci puisse en mesurer la plus-value ou, certains projets sans moyens alloués découragent l'investissement professionnel.

Une réforme à peine terminée et questionnée sur ses résultats qu'une autre s'engage. Le personnel de la Direction Commerce, qui ne sait plus où il va, faute d'avoir des repères nous le rappelle !

Concernant le déploiement, nous mesurons que la pression sur les personnels EDF et sous-traitants génère toujours autant de mal-être au travail.

Le programme n'intègre pas suffisamment *« toutes les dimensions relatives à la qualité de vie du travail »* .

Le dialogue social, pourtant nécessaire à la réussite des projets, qu'il convient de mettre en œuvre est encore insuffisant, faute d'avoir un minimum de temps et de considération pour partager.

FO Energie et Mines rappelle que la réussite de projets ne se conçoit pas sans moyen et sans reconnaissance. Les derniers conflits ont démontré ce manque de reconnaissance.

Fin 2009, plus de 800 projets sont dénombrés et suivis par le système de pilotage du groupe.

- 83 à la DPI (Twh, RenouvEau, AP913, COPAT, MOPIA, Maintenir la flamme à la DPIT ...),

- 72 à la DCO (GEODE, GECO, CLIPPER DP&P, ...),

- 18 à DOAAT,

- 46 à SEI,

- 135 dans les Directions centrales (achats, IT, Immobilier, R&D, DSP, ...).

Sur le plan des résultats financiers, le point de passage à fin 2009 est en ligne avec les objectifs malgré :

- les effets de la tempête Klaus,

- les conflits sociaux, l'absence de progression de la disponibilité nucléaire,

- les effets de la crise économique.

En France, les gains financiers sont notamment issus :

- de la maîtrise des charges d'exploitation,

- de l'optimisation amont/aval,

- de l'amélioration de la disponibilité thermique,

- de l'optimisation de l'hydraulique,

- de la réduction des pertes non techniques.

Les axes de développement du programme en 2010 et au-delà :

- conforter l'adhésion de tous les niveaux,

- Développer une performance toujours plus équilibrée,

- Multiplier les projets de coopération et de synergies.

S'agissant des moyens en ressources, il est d'ailleurs intéressant de constater que les gains seraient certainement plus importants avec des emplois et des compétences supplémentaires.

Pour autant, le programme impose une forte contrainte avec 5600 embauches pour 8500 départs pour la période 2008-2009.

A ce manque de ressources disponibles s'ajoutent, pour certaines Directions, des incertitudes, qui s'opposent à la crédibilité des projets et à la qualité du dialogue social.

En tout état de cause, FO Energie et Mines vous demande d'être exigeant sur la manière- le comment ? - pour obtenir les résultats, sur la résonance des projets entre eux et si ceux-ci s'inscrivent bien dans la durée.

Quelques extraits de rapport comme :

- « *beaucoup de jeunes commerciaux s'inquiètent de la perte de proximité avec le client* »,

- L'IRSN invite EDF à veiller à ce que les préparateurs puissent exercer sereinement les tâches et indique qu'« *EDF éprouve certaines difficultés à justifier que les effectifs affectés à la surveillance sont suffisants pour réaliser les actions prévues* »,

- « *la gestion des ouvrages et matériels importants pour la sûreté hydraulique reste encore partielle et insuffisante* ».

...Invite la Direction à prendre en compte ses expressions pour ne pas renforcer l'idée beaucoup trop répandue que l'excellence s'identifie plus à la performance d'un instant qu'à une valeur profonde et durable.

Ces quelques extraits vous obligent à être attentif et à « *veiller au juste équilibre entre performance financière, excellence métiers et RSE* » pour reprendre une des marges de progrès identifiée dans le document.

S'agissant justement des marges de progrès constatées avec tout d'abord l'adhésion au programme, condition essentielle à sa réussite :

Les représentants de FO Energie et Mines, avec le personnel, expriment aussi quelques inquiétudes et posent la question suivante :

Ce programme est-il compatible avec des projets tels que :

- une partie de la production nucléaire (rapport CHAMPSAUR) serait offerte à la concurrence et,

- le renouvellement des concessions dans la production hydraulique amputerait l'entreprise d'une partie sa production.

Il est indispensable également, dans le cadre de la RSE, que l'entreprise établisse systematiquement des contrats de « mieux-disance » avec les prestataires.

L'entreprise doit rapidement afficher un taux de 100% des contrats s'appuyant sur la mieux-disance avec la sous-traitance, notamment à la DPI.

En forme de conclusion, il convient de rappeler que la réussite du programme repose sur quelques leviers essentiels :

- accorder les moyens en compétences et en emplois afin d'inscrire les projets dans la durée,
- reconnaître l'investissement du personnel dans les projets,
- être transparent et expliquer le contexte organisationnel qui a conduit à ne pas faire ou à faire sans « qualité ».
- limiter le nombre de projets et faire partager leurs plus-values.

Force est de constater que ce programme est encore mal perçu et manque d'adhésion pour deux raisons :

- son déploiement est encore trop souvent générateur de pressions sur le personnel et de risques psychosociaux,
- parce qu'il est un instrument de réduction des coûts lorsqu'il s'agit de l'emploi, du maintien des compétences (effectifs en baisse) et de la reconnaissance.

Ce dernier point alimente d'ailleurs un paradoxe largement exposé par le personnel : des moyens insuffisants\* pour exploiter, maintenir et commercialiser face à des investissements conséquents de l'entreprise dans le domaine de la modernisation des actifs de production.

(\*) Effectifs en baisse sur la période 2008-2009 :

- 351 emplois à la Direction Commerce,
- 1974 emplois à la DPI,
- 750 dans les fonctions centrales.

### **Déclaration FO Énergie et Mines – Projet d'accord « valoriser les métiers de la Division Production et Ingénierie Hydraulique » de la DPI (pour avis)**

Au cours de son histoire, le parc hydraulique au sein du producteur EDF, a démontré, à maintes reprises, sa capacité à s'adapter et à répondre aux enjeux de l'Entreprise et de la Nation.

Les enjeux industriels du producteur dans le nouveau contexte institutionnel et concurrentiel sont majeurs et la gestion de l'eau est, depuis déjà de longues années, une question de sécurité nationale et EDF gère 80% de ces réserves.

Nous tenons à rappeler ici notre engagement sur le dossier des renouvellements de concessions. Certaines installations sont aujourd'hui sur le marché de la concurrence et nous risquons de les perdre non pas par manque de professionnalisme de nos agents mais plutôt à cause de décisions politiques qui dépassent largement le cadre de la simple production hydraulique.

Nous demandons que l'Entreprise EDF, et son Président en tête, se battent bec et ongles pour défendre la totalité des installations dont nous avons la charge actuellement. Et il ne suffira pas de le dire, il faudra le faire.

Le déplacement du Président prévu hier sur le Site de Montezic (mais annulé à cause des intempéries) est déjà, pour nous, un signe fort de sa volonté de traiter cette affaire personnellement. Si tel est effectivement le cas, nous serons à ses côtés pour défendre le dossier.

### **► Projet d'accord « valoriser les métiers de la Division Production et Ingénierie Hydraulique de la DPI (Source EDF SA).**

#### **Objectifs :**

- Reconnaître les efforts accomplis par les salariés depuis la création de la DPIH,
- Préparer le déploiement de son projet industriel dont l'accompagnement fera l'objet d'un accord social à négocier en 2011.

L'accord porte sur :

- la reconnaissance,
- le renouvellement des compétences sur la période 2009-2011,
- L'identification de thèmes de travail à approfondir,

- L'ouverture de discussions en préparation d'un accord d'accompagnement. De la mise en œuvre du projet industriel de la DPIH pour la période postérieure à 2011.

Pour ce qui concerne la reconnaissance :

- poursuivre la démarche engagée sur les métiers de l'exploitation et de la maintenance,

- valoriser les missions spécifiques telles que le tutorat, l'exercice de la mission de formateur occasionnel,

- Prendre en compte les besoins de lisibilité et de reconnaissance de populations spécifiques – situation des seniors, population de fonction support, MPL, populations de cadres sans management et experts.

La DPIH propose de porter le taux de reclassement de la Division à 21 % en 2009, 22 % en 2010 et 22 % en 2011.

Le renouvellement des compétences constitue un des enjeux majeurs de la DPIH, sur la période, au moins 550 personnes seront embauchées pour renforcer les équipes.

En matière d'apprentissage, la DPIH s'inscrit dans une perspective d'embauche à minima de 50 % des apprentis.

La DPIH propose de publier 12 FPMAE et FPCAE sur 2010 et 2011.

**Le CCE a émis un avis négatif à la majorité.**

Sans refaire l'histoire, l'hydraulique a toujours été « le parent pauvre » de la production. Pendant de longues années, nous nous sommes battus pour faire reconnaître nos métiers au sein de l'Entreprise EDF.

Des Présidents comme François ROUSSELY en avril 2004, ont été sensibles à certaines de nos sollicitations et ont commencé une lente remise à niveau de la Production hydraulique.

En 2006, le rapprochement de l'Ingénierie et de la Production a contribué à construire une entité plus solide et plus homogène. Malheureusement, des incidents importants et à répétition ont quelque peu terni l'image de ce moyen de production très rentable et propre. La presse, par exemple, s'est acharnée, en particulier, sur la sûreté de nos barrages.

Toutefois, ces événements ont permis à notre Direction Générale de prendre conscience que l'hydraulique avait trop longtemps été laissée à l'abandon et qu'il était temps d'avoir une vraie politique de maintenance qui maintienne nos installations dans un état satisfaisant de sûreté et de performance et de reprendre les investissements sur le territoire Français. Sous l'impulsion de la Direction actuelle, la DPIH met en place de grands projets, ambitieux, comme Superhydro, le renouvellement des concessions, Renouv'Eau.

Les choses ont évolué, c'est indéniable.

Mais la DPIH continue à panser ses plaies et à remettre à niveau son matériel.

La reconnaissance des hydrauliciens n'a pas été et n'est toujours pas à la hauteur de l'investissement qui leur est demandé dans les différentes affaires en cours ou à venir.

A ce jour, les moyens mis à la disposition de la DPIH pour son développement ne sont pas en adéquation avec les discours sur l'hydraulique au niveau de la DPI :

« *dans un avenir concurrentiel, notre socle de base au niveau production sera l'hydraulique...* » disait le Directeur de la DPI à la dernière Convention sur la Sûreté Hydraulique. Dont acte.

Mais on ne peut pas toujours, d'un côté clamer que notre métier est compétitif, rapporte de l'argent, beaucoup d'argent, et s'en servir dans le cadre de pub ou autre valorisation d'énergie propre et, d'un autre côté, ne pas lui donner les moyens humains et financiers pour accroître et améliorer sa production, sa maintenance et l'évolution de ses agents.

Oui, nous le savons, des budgets conséquents ont été débloqués pour Superhydro, mais vous n'aviez pas le choix, cela correspond à ce travail colossal de rattrapage nécessaire pour retrouver un état satisfaisant de nos installations et pour les moderniser. Il faut continuer et accroître ces efforts !

Un premier budget a été débloqué pour les expérimentations du projet Renouv'Eau, c'est primordial si l'on veut moderniser l'hydraulique.

Et les agents dans tout ça ?

Si la Direction de l'Entreprise veut une DPIH forte et encore plus compétitive, il faudra l'emmener techniquement et socialement au niveau des autres Divisions et pourquoi pas au niveau de la DPN, sinon, les agents baisseront définitivement les bras.

Pour cela, il faut établir une vraie GPEC, avec une vraie ambition sur le renouvellement des compétences, qui soit à la hauteur des enjeux et des départs en inactivité à venir.

Aujourd'hui, ce dossier n'est pas consolidé. Une vraie politique de renouvellement des compétences n'existe pas au niveau de la Division. Chaque Unité gère ses affaires à la petite semaine et, parfois, cela perturbe profondément le fonctionnement de certaines équipes.

La reconnaissance des hydrauliciens en termes de reclassements, d'avancements au choix, d'évolutions de carrière doit être plus ambitieuse afin de rattraper le retard qui nous sépare des autres Divisions.

Des efforts sont faits mais ils ne sont pas suffisants. Des signes forts doivent être donnés afin d'afficher que les agents de l'hydraulique ne sont pas inférieurs à ceux du nucléaire, par exemple.

**Le projet d'accord social pour l'hydraulique** pour lequel vous nous demandez un avis cet après-midi n'est pas, selon **FO Énergie et Mines**, de nature à mobiliser les agents sur les dossiers qui vont nous préoccuper dans un avenir proche.

Il s'inscrit dans le cadre de l'accord de méthode sur le dialogue social à la DPI. Nous rappellerons ici que notre Organisation Syndicale n'a pas signé cet accord car il n'y avait pas une égalité de traitement entre les différentes Divisions de la DPI.

Il y a la DPN et puis les autres.

Cet accord s'inscrit également dans un contexte de négociations plus globales au niveau de la Branche ou des Entreprises. Les dernières négociations en cours sur le temps de travail des Cadres, sur la pénibilité des métiers ne nous laissent rien présager de bon pour les agents d'EDF et en particulier de l'hydraulique.

Il est très difficile de signer un accord au niveau d'une Division sans tenir compte du contexte dans nos Entreprises ou des remises en cause d'acquis sociaux qui se profilent à l'horizon. Notre Organisation Syndicale sera fidèle à elle-même et intransigeante dans ce domaine.

Nous reconnaissons le travail accompli au fil des négociations par l'ensemble des Organisations Syndicales et par la Direction de la DPIH pour faire en sorte d'arriver à un projet d'accord qui soit acceptable. Nous ne rentrerons pas dans la polémique qui consiste à s'approprier telle ou telle partie de l'accord. Nous laisserons cet exercice à ceux qui ont besoin de se justifier. Nous reconnaissons toutefois, que ces négociations ont au moins permis de mettre autour d'une table l'ensemble des partenaires sociaux et de mettre au même niveau la maintenance, l'exploitation, l'ingénierie, les fonctions supports et l'état major de la DPIH.

Ce projet, M. ASTOLFI, est acceptable sur un certain plan. Il est même écrit assez finement ! Il pourra permettre, si le nombre de signatures est suffisant, d'effectuer le rattrapage que toutes les Organisations Syndicales demandent sur le retard des agents de l'hydraulique par rapport aux autres Divisions.

Les quelques embauches de plus que vous avez lâchées à l'issue de la dernière journée de négociation donneront aux Unités une très légère bouffée d'oxygène pour les quelques mois à venir. Et après ?

Au-delà du travail d'épiciier qui a été fait sur les reclassements et les embauches, nous n'avons aucune certitude à ce jour que les effectifs de la DPIH vont être maintenus voire augmentés. Tous les rapports le démontrent, y compris en terme de sûreté hydraulique, les Unités de production hydraulique sont en sous-effectifs et les Unités d'Ingénierie sont surbookées par manque de décisions et de priorisations des affaires.

Avec ce projet d'accord, vous nous proposez le minimum en attendant peut être mieux.

Nous estimons que :

**La notion de valorisation** n'est pas présente selon nous dans ce projet d'accord. Les taux de reclassements proposés sont destinés à rattraper le retard accumulé au fil des années et à régler quelques situations particulières dans les Unités.

**La notion de préparation de l'avenir** ne peut pas nous satisfaire.

Comment préparer l'avenir et renouveler les compétences avec seulement 100 embauches de plus que les départs en inactivité ?

Nous avons demandé la création d'une pépinière dont le volume des effectifs ne serait pas compris dans les contraintes d'effectifs de la DPIH. Cela a été refusé par la DPI. Pourquoi ?

La seule proposition que vous faites est votre engagement à vous mettre autour d'une table pour discuter de certains sujets dont, surtout, ceux qui remettent en cause des acquis sociaux ou des organisations de travail.

Les signataires prendront leurs responsabilités dans ce domaine.

En conclusion, on peut se demander si nous avons réellement besoin d'un accord avec passage en CCE au vu des propositions qui sont faites dans ce projet.

Pour les taux de promotion et les embauches, la DPI ne pouvait pas faire moins si elle voulait un minimum de maintien de l'hydraulique dans le paysage de la production à EDF.

Pour le renforcement du dialogue social et la construction d'un agenda social, comme vous l'écrivez, cela est nécessaire et, quoi qu'il arrive, accord ou pas accord, il faudra bien continuer ce dialogue au sein de la DPIH si nous voulons préparer l'avenir.

Et l'Organisation Syndicale Force Ouvrière y prendra toute sa place comme elle l'a toujours fait.

Pour toutes ces raisons, **FO Énergie et Mines** donnera donc un avis négatif sur le projet d'accord « Valoriser les métiers de la DPIH de la DPI et préparer l'avenir » puisque celui-ci n'est toujours pas à la hauteur des enjeux futurs de l'hydraulique.