

Titulaire au CCE

Christophe MARTIN

Représentant Syndical au CCE

Edouard CAHEN

Expert :

Thierry FERRIER

Séance du 6 mai 2010

Ordre du jour

- Participation de l'employeur à l'effort de construction. Action logement (pour avis).
- Projet d'avenant 2010 à l'accord national d'intéressement 2008-2010 (pour avis).
- Projet d'avenant N°2 à l'accord sur le CET d'EDF SA (pour avis).
- Bilan formation 2009 – d'EDF SA (pour avis).
- L'alternance à EDF SA – Bilan 2009 (pour avis) et point d'étape (pour information).
- Eléments nationaux du Plan de Formation (pour information).

L'intéressement, qui est utilisé pour « motiver » le personnel et l'intéresser à la performance de l'entreprise, le Compte Epargne Temps, le 1 % logement récemment rebaptisé action logement, qui correspond à la participation des employeurs à l'effort de construction et le domaine de la formation sont les principaux sujets de l'ordre du jour de ce CCE du 6 mai 2010.

Sur ces sujets, les représentants de FO Energie et Mines ont exprimé leurs avis allant dans le sens d'une meilleure prise en compte des souhaits des salariés.

Pour exemple, notre expression avec un avis négatif sur l'intéressement, traduit dans un avenant supposé négocié avec les Organisations Syndicales, dont les critères sont abscons ou imposés comme l'EBITDA et pour lequel la Direction a la véritable influence. En revanche, s'agissant de l'accord « CET », nous avons émis un avis favorable, motivé par la possibilité pour les salariés de continuer de placer la totalité de leur 13ème mois sur leur CET.

Sur le 1% logement, 0.45 % dans les faits, les Organisations Syndicales FO, CGT et CFE-CGC ont notamment revendiqué un meilleur accès au logement des jeunes embauchés et/ou maintenir le logement pour les familles monoparentales avec enfants.

Enfin, sur la formation, FO Energie et Mines a défendu la nécessité d'une formation destinée aux salariés sur le principe de la qualité, dénonçant une politique pour les formations promotionnelles conduisant à un véritable échec.

De la même manière, nous avons exigé qu'un volume plus important d'apprentis soit recruté au sein d'EDF SA.

Prochain CCE : le 3 juin 2010.

Déclaration FO - Projet d'avenant 2010 à l'accord national d'intéressement 2008-2010 (pour avis).

Madame la Présidente,

Notre position sur l'intéressement n'a pas variée : FO Energie et Mines a toujours revendiqué un intéressement centralisé motivé par l'absence d'influence que peut avoir le personnel sur les critères locaux !

Nous constatons que la Direction, sous la pression du personnel et de notre Organisation Syndicale, partage le constat pour faire évoluer le contenu de l'avenant 2010 dans un sens plus favorable à nos positions :

- réduction de la part locale,
- introduction pour la part nationale de critères plus lisibles et appréhendables par les salariés de l'entreprise surtout en comparaison des critères des précédents accords.

L'effort consenti par la Direction est encore limité puisque l'existence du critère financier comme celui de l'EBITDA Groupe échappe totalement aux salariés.

Pour contre-argumenter notre expression, la Direction nous expliquera et surtout expliquera au personnel le poids et l'influence qu'ont les salariés sur l'Excédent Brut d'Exploitation (EBITDA) et sa croissance en 2009, par exemple, suite à l'acquisition de British Energy et l'absence de provision liée à la prolongation du TARTAM.

Reconnaissez avec nous que l'exercice de pédagogie a ses limites.

De la même manière, comment expliquer au personnel la référence au programme Excellence Opérationnelle dans la mesure où certains critères, comme le Kd, sont intimement liés à la politique industrielle et aux investissements, (en l'occurrence au manque d'investissements) définis par la Direction de l'entreprise.

Pour revenir sur ce critère de l'EBITDA, il a « plombé » le montant de l'intéressement versé en 2010 dans la mesure où la progression a atteint à 1,2% pour une fourchette définie unilatéralement entre 1 et 4 %.

Pour l'avenant 2010, c'est un retour en arrière qui est proposé par le gonflement de la part locale au détriment de la part « métiers ».

De plus, la fourchette de progression, non négociable, pour l'EBITDA est projetée entre 3 et 5%, ce qui pour FO Energie et Mines est loin d'être rassurant ; par exemple, on peut s'interroger sur l'impact que pourrait avoir sur l'EBITDA groupe la vente du réseau britannique.

Lors du dernier CCE, il nous a été exposé par la Direction, sa volonté de faire d'EDF « *un moteur de l'innovation sociale* » !

A la lecture de cet accord, nous constatons l'existence de marges de progression pour construire sur la base de critères lisibles, clairs, négociés et non imposés.

Nous sommes convaincus d'avoir été entendus pour les prochaines négociations.

En attendant, nous donnerons un avis négatif sur le projet d'avenant 2010.

Le CCE a exprimé un avis négatif à la majorité.

Projet d'avenant N°2 à l'accord sur le CET d'EDF SA

L'alimentation annuelle du compte épargne temps va pouvoir se faire à partir de :

- 7 jours de congés annuels,
- Les jours d'ancienneté,
- Les jours de RTT travaillés (15 j maximum/an pour les salariés en aménagement individuel, 5 jours max/an pour les salariés en aménagement collectif),
- Les repos compensateurs (hors RC obligatoires),
- Les jours de disponibilités,
- La gratification de fin d'année (13ème mois).

La période de congé épargne temps étant assimilée à une période de travail pour un certain nombre de droits hormis le versement d'indemnités liées à la fonction, les salariés en congé épargne temps, entre autres choses, continuent d'augmenter leur durée d'assurance, leur durée de cotisation...

Bilan formation 2009 – d'EDF SA (Source EDF).

Volume de formation dispensé en 2009 : 3 571 271 heures

Nombre de salariés formés : 52 004 salariés.

Taux d'accès à la formation : 81 %

Nombre de participants aux stages : 218 449

Dépenses totales de formation : 7.67 %

Coût moyen d'une heure de formation : 71€.

En 2009, un effort de formation principalement réparti sur 3 regroupements de domaines de compétences :

- Production, Prévention, Tertiaire.

Déclaration FO - Projet d'avenant N°2 à l'accord sur le CET d'EDF SA (pour avis).

Madame la Présidente,

FO Energie et Mines n'avait pas signé l'accord CET du 2 avril 2008, la direction d'EDF SA voulant supprimer l'alimentation du CET via le 13^{ème} mois.

Depuis, suite aux revendications répétées de FO Energie et Mines, les choses ont évolué : les salariés vont pouvoir continuer de placer la totalité de leur 13ème mois sur leur CET.

Les salariés pourront épargner en temps jusqu'à l'équivalent de 2 ans, ce qui en dehors de l'usage « classique » du CET permet d'aménager les fins de carrière sur un départ anticipé.

Tout en notant l'intransigeance de la direction d'EDF SA sur l'extension du mi-temps attractif !

La délégation FO en CCE exprime un avis positif sur le projet d'avenant proposé à la signature des Organisations Syndicales.

Déclaration FO - Bilan formation 2009 – d'EDF SA (pour avis).

Madame la Présidente,

Si nous avons à ausculter le patient EDF formation, nous dirions qu'il est en relative bonne santé, mais nous lui prescrivons quelques remèdes pour améliorer ses performances.

Notre critique sera principalement axée sur une analyse qualitative, sur le volume de formation et le type des formations réalisées.

Nous avons une nouvelle composante très forte dans l'entreprise, ce sont les embauches. Nous constatons un effectif salarié en augmentation de plus de 816 agents, ceci est un bon indicateur, mais il ne révèle pas le flux des salariés sortant et entrant.

Les indicateurs que nous voulons voir apparaître sont :

- ✓ le nombre de nouveaux agents arrivés et la part de formation qui leur est consacrée.
- ✓ Les formations initiales sont indispensables et nécessitent un volume important d'heures de formation. Nous voulons pouvoir les identifier. Dire que nous avons réalisé 3.571.271 heures de formation avec un effectif quasi stable, plus 816 salariés par rapport à 2008, n'équivaut pas à dire que nous avons fait 3.571.271 heures avec 4.000 embauchés.

Pour l'analyse qualitative, nous ne voulons plus nous contenter des indicateurs légaux des catégories de formation, à savoir adaptation au poste de travail, évolution dans l'emploi et développement des compétences, qui représentent respectivement 63%, 21% et 4%. Ce qui d'ailleurs va évoluer puisque la catégorie 1 et la catégorie 2 seront compilées en une seule catégorie.

La traduction des 4% de la catégorie 3 « développement des compétences » est égale à 132.796 heures de formation, ce qui est très très insuffisant. Nous serions plus à même de faire l'analyse si nous avions connaissance des demandes des salariés. Car soit les 4% correspondent à la demande des agents, ce que nous ne croyons pas du tout, soit la demande est très supérieure et les managers refusent d'accorder les formations et nous pensons plus que l'arbitrage se fait à ce niveau.

Nous demandons à nouveau de compléter les indicateurs pour identifier toutes les formations obligatoires d'habilitation. Nous notons que les heures de formation à la sécurité sont collectées dans les annexes.

Ceci pour connaître la part réelle de formation qui est dispensée aux salariés présents dans l'entreprise, que ce soit des formations de maintien des capacités ou de développement des compétences.

Ainsi, nous pourrions donner du sens au chiffre de 7,67% qui est le résultat du ratio de « dépense formation sur la rémunération brute des salariés ».

Vous indiquez que le ratio « dépense formation sur rémunération brute » enregistre une hausse de près de 15%, ceci ne nous satisfait pas. En effet, si vous ne modifiez pas la composante rémunération, le ratio se modifie en proportion.

La masse salariale est modifiée par, d'une part les nouveaux arrivants qui ont des salaires moindres que les salariés partants en fin de carrière, et, d'autre part en agissant sur les augmentations salariales.

La part des formations tertiaires continue de se dégrader : moins 3,1% en comparaison avec l'année 2008. Ceci traduit la pression que vous mettez sur les agents de ce domaine, qui sont sous pression constante de réduction d'effectif comptable (- 50%) et RH (- 30%), ce que nous dénonçons régulièrement dans les instances ad hoc. Ces agents devraient en contrepartie avoir des formations développant les compétences pour les aider dans les redéploiements. Le constat montre que ce n'est pas le cas, nous exigeons l'application d'une politique plus favorable en leur faveur, arrêt des suppressions d'emplois et formations adaptées.

L'augmentation significative des formations à l'initiative des salariés (CIF +64% et DIF + 33%) traduit l'envie des salariés de se professionnaliser ; sans doute font-ils également des demandes de formation développant les compétences, qui leurs sont refusées. C'est bien pourquoi nous demandons à connaître l'état des demandes de formation des salariés, pour pouvoir en mesurer le delta.

Dans le stock des droits acquis au titre du DIF, nous voudrions savoir combien d'heures sont acquises au titre du tutorat. (Abondement de 5 heures par tuteur).

La répartition des formations par sexe et la durée de la formation moyenne indiquent un taux de formation moins favorable pour les femmes. Ceci reste un sujet de préoccupation permanent, il faut maintenir et poursuivre les efforts pour cette population.

Le taux de 12% d'effectifs de femmes non parties en formation depuis 3 ans (supérieur de plus de 5 points à celui des hommes), ajoute à notre réflexion qu'il faut avoir une politique plus volontariste pour faciliter leur accès à la formation.

Notre analyse distingue également bien les 2 secteurs : alternance et formation promotionnelle :

- La volumétrie des formations par alternance, (apprenti et contrat de professionnalisation) est en hausse et dépasse les obligations légales. De ce point de vue c'est favorable, ce qui est beaucoup moins acceptable, c'est le nombre des embauches internes dans nos entreprises à l'issue des parcours. Nous retenons pour l'année 2010 que les orientations seront différentes, puisque tous les apprentis seront recrutés en interne du Groupe EDF, c'est l'engagement du président Proglio.

Le CCE a exprimé un avis négatif à la majorité.

Nous réitérons notre demande de remplissage de nos CFA internes.

- La politique que vous avez mise en place pour les formations promotionnelles a conduit à un véritable échec, échec que nous vous avons annoncé suite aux décisions que vous avez prises.

Nous ne sommes donc pas surpris du résultat. L'avenir ne doit pas se construire sur les mêmes bases, sinon vous allez reproduire les mêmes effets. Les études menées à votre initiative que nous saluons, les enquêtes, et, les analyses internes et externes démontrent clairement un manquement dans la gestion des parcours promotionnels.

Le dialogue social va reprendre sur le thème Formation dans le cadre de DEFI Formation lancé par Proglio. FO y participera pour obtenir des améliorations significatives.

Nous émettons un **avis négatif** du bilan formation 2009 d'EDF.

Déclaration FO - L'alternance à EDF SA – Bilan 2009 (pour avis) et point d'étape (pour information)

Madame la Présidente,

L'analyse du bilan 2009 au regard des obligations légales fait ressortir un nombre d'alternants supérieur de 1,5% présents dans l'entreprise par rapport au seuil légal de 3%. Nous pourrions nous réjouir de ce résultat et c'est ce que nous faisons mais partiellement, avec modestie.

Pourquoi avoir cette réserve alors que le résultat est bon ! C'est par l'analyse qualitative, et dans le contexte des emplois en France pendant la période de crise que nous traversons qui nous amène à être plus modéré.

Il y a d'abord notre divergence entre les CFA internes du groupe EDF et les CFA externes. FO Energie et Mines revendique une place plus importante au CFA d'EDF. En application de la convention avec l'éducation Nationale et l'agrément du ministère qui se termine en 2011, nous aurions pu avoir plus de candidats dans notre CFA National.

Nous pouvons avoir les pires craintes sur la gestion à moyen et long terme de la politique apprentissage d'EDF SA. L'année dernière, vous vouliez fermer le CFA interne contre l'avis de FO et d'autres partenaires sociaux, moins d'un an après vous reconnaissez votre erreur et le projet de fermeture n'est plus d'actualité. Nous nous en félicitons, mais nous aurions pu nous épargner cet épisode.

Les taux de réussite au diplôme sont supérieurs aux moyennes nationales, avec un taux proche de 100% pour l'enseignement supérieur long. Ce qui nous conforte dans la voie de l'alternance. Ceci devrait être une bonne référence pour l'avenir et développer les CFA régionaux internes à EDF

Maintenant parlons recrutement, et cela est beaucoup moins glorieux. Seulement 27% des apprentis sont recrutés par EDF SA et 3% le sont en CDD. Pour les autres, hormis ceux qui poursuivent leurs études, c'est le début d'un parcours bien difficile.

L'arrivée du Président Proglio devrait améliorer considérablement la situation, puisqu'il a promis un emploi à chaque apprenti qui obtient le diplôme au sein du Groupe EDF. Là dessus nous le rejoignons. 2010 sera donc bien une année de rupture avec la politique d'apprentissage désastreuse que vous avez menée.

FO Energie et Mines veillera à ce que les effets d'annonce soient suivis d'actes, et nous serons attentifs à l'équilibre entre apprentis et contrats de professionnalisation.

Parallèlement, il ne faut pas oublier la population des maîtres d'apprentissage, désignée sous le vocable tuteur. Pour chaque apprenti un tuteur, et aujourd'hui nous vous alertons sur la souffrance de ceux-ci. Alors que sur la base du volontariat, ils choisissent d'accompagner des jeunes pour leur transmettre les compétences qu'ils ont acquises au fil des ans, ils sont désabusés lorsque le jeune qui réussit son examen n'est pas recruté dans l'entreprise et qu'il se retrouve au chômage. Il est également nécessaire de relancer la question de leur reconnaissance tant financière qu'en termes de parcours professionnel.

Pour la régionalisation, le bilan affiche un état des nouveaux alternants allant de 7% pour la région Ouest Armorique à 23% pour la région Ile de France. Pour l'avenir, FO Energie et Mines demande un meilleur équilibre, il faudra faire un effort supplémentaire pour qu'aucune des régions présentées ne soit inférieure à un taux de 10%.

L'amélioration révélatrice des contrats d'alternance en faveur des femmes qui arrive pratiquement à l'équilibre avec les hommes est satisfaisante, il faut que cela se traduise aussi par des embauches significatives. Il serait intéressant de savoir vers quels métiers elles sont davantage dirigées.

Nous soulignons l'effort en direction des travailleurs handicapés, il faut poursuivre cet effort dans la durée.

Les perspectives de recrutement des alternants de la campagne 2010 s'inscrivent dans la continuité du réalisé de 2009, pour autant nous avons quelques remarques.

FO Energie et Mines donne un avis négatif pour le bilan 2009, motivé par le nombre des embauches insuffisant. Nous réitérons notre demande de recruter tous les apprentis reçus à l'examen et l'embauche de 60% des contrats de professionnalisation.

Eléments nationaux du Plan de Formation (Source EDF SA).

EDF souhaite substituer à une partie de ses recrutements sur le marché de l'emploi externe, un véritable canal interne de renouvellement des compétences dans l'ensemble de ses métiers, par le développement de cursus de formation promotionnelle à destination de ses salariés en ayant la capacité et la motivation.

Bilan des Formations Promotionnelles et des Formations accompagnant la Promotion 2009 :

Bilan fait apparaître des résultats très en retrait par rapport aux volumes escomptés :

Déclaration FO - Eléments nationaux du Plan de Formation (pour information).

Madame la Présidente,

Nous sommes dans un contexte nouveau avec le lancement de DEFI Formation et nous en attendons des orientations à la hauteur de notre Groupe EDF. L'avenir nous dira rapidement si les progrès sont au rendez-vous.

Vous présentez aujourd'hui, pour information, au Comité Central d'Entreprise un point d'étape sur les Eléments Nationaux du Plan de Formation 2010 d'EDF SA, actuellement en cours.

Nous constatons que cette année sera encore une année de disette. Ceci au regard des inscriptions dans les promotions de janvier, mars et septembre et de la politique que vous mettez en œuvre, ou plutôt de l'absence de politique. Comment comprendre, alors que vous avez très bien identifié ce qui ne fonctionne pas, c'est-à-dire « les freins », que vous ne preniez pas les mesures correctrices nécessaires.

Pour exemple, je ne citerai que la faible implication de la plupart des directions de l'entreprise. Que mettez-vous en œuvre pour améliorer la situation, rien.

Pourtant, il me semble que sur ce champ vous avez la main. Nous constatons que la direction Commerce propose aussi des formations, mais les autres directions ne proposent rien ou presque (3 VAE, par ex).

- 56 FPCAE sur 100 prévues

- 26 inscriptions dans un dispositif APMC sur 50 inscriptions prévues.

Ces résultats témoignent :

- d'une faible implication de la plupart des directions de l'entreprise dans ces dispositifs,

- d'un déficit de candidatures.

En 2010, l'entreprise se fixe pour objectif que 100 % des passages Maîtrise – cadre de salariés d'EDF SA soient accompagnés par une formation promotionnelle ou une formation accompagnant la promotion.

Je pourrai citer aussi la communication, c'est du même ordre que la précédente. (La position passéiste que vous prenez vous conviendrait-elle ?)

La filière RH doit être clairement positionnée en appui et conseil des managers et des agents. Elle doit s'afficher en relais de communication. Les managers doivent s'impliquer, entre autres, en transmettant mieux les informations sur les divers dispositifs existants aux agents.

Dans le dossier, nous sommes plus sur de l'analyse et du bilan, que sur des orientations engageantes pour l'entreprise.

Vous annoncez la mise en œuvre par FMG d'un nouveau dispositif pour l'accompagnement des promotions cadres par un cycle de professionnalisation des nouveaux cadres. FO Energie et Mines considère que cela doit se construire dans le cadre d'un dialogue social avec les partenaires sociaux. Il ne faut pas reproduire, comme dans le passé, « Tremplin EDF » ; on a vu où cela vous a conduit : « à l'échec ».

Par ailleurs, il ne faut pas oublier les formations promotionnelles maîtrise : un dispositif est-il prévu pour cette population (la DIRCO en propose 45) mais le dispositif n'est pas assez connu, il faut associer une communication. Alors que vous citez, à juste titre, l'anticipation et la GPEC comme des conditions centrales du succès des formations promotionnelles qui nécessitent de favoriser les échanges entre directions et de mieux anticiper les besoins de demain, que mettez-vous en œuvre ? Quelles actions ?

Un manager me disait récemment à propos des recrutements des salariés handicapés : quand on veut on peut, ce qui s'est traduit d'ailleurs par un bon résultat. Ceci peut s'appliquer à bien d'autres domaines, les formations promotionnelles en font partie. L'effort doit être porté par tous, il n'est pas concevable de voir des directions non porteuses d'offre.

FO Energie et Mines demande, dans cette période transitoire, un pilotage plus rigoureux et volontariste, qui permettra d'atteindre cent pour cent de la cible, qui elle même est faible. Dès que les effets attendus de DEFI Formation seront opérationnels, il faudra les intégrer dans le plan et nous espérons que pour 2010, il ne sera pas trop tard.

Participation de l'employeur à l'effort de construction. Action logement (pour avis)

DECLARATION COMMUNE CGT –FO-CFE-CGC

Ce serait être totalement déconnecté des réalités que de vouloir réduire notre propos à une simple analyse de l'activité du collecteur. Certes, cette analyse est importante si on la confronte aux besoins exprimés par les salariés. Qu'on ne se méprenne pas, le 1% est totalement dédié aux besoins des salariés, il n'est pas destiné à suppléer les carences des employeurs, et a fortiori satisfaire les appétits de l'Etat. Ce dernier est facilement donneur de leçons pour les autres, mais s'exonère facilement de ses engagements.

Comme nous le dénoncions avec force l'an dernier, le 1% devenu action logement (ce changement de dénomination ne doit pas occulter le fait que cette contribution des employeurs n'est que de 0.45%, et non 1% comme lors de sa création : l'Etat était déjà passé par là pour « piquer » 0.55% en 1982 – merci M. BEREGOVOY- pour le financement de l'aide à la personne) est confronté à l'une des crises les plus graves qu'il doit affronter depuis sa création. La dernière remontait à 1995 avec la contribution au budget de l'Etat pour le financement du PTZ.

Aujourd'hui, avec la loi MOLLE défendue en 2008 par Mme BOUTIN, le 1% est sous une triple contrainte :

- La première est d'ordre financier, en transférant en totalité le financement de l'ANRU et de l'ANAH sur le 1% (aujourd'hui, plus de 25% de la collecte est préemptée à cet effet) ; et comme si cela ne suffisait pas, il oblige les partenaires sociaux à réduire la voilure de la Foncière Logement, dont l'objet est d'abonder les régimes complémentaires de retraite AGIRC/ARRCO) ; Ces financements se font sous forme de subventions. Ce qui signifie qu'aujourd'hui, le collecteur intervient à plus de 50% sous cette forme.

Le modèle économique s'en trouve donc fragilisé. Si rien ne change, ce modèle sera épuisé en 2012/2013, ce qui signifiera en d'autres termes, la mort du 1%. L'Etat ne fait qu'appliquer les règles du jeu imposées aux collectivités territoriales : transfert de charges sans totale compensation, avec en conséquence la mise en faillite ou la mise sous tutelle. Nous n'en sommes qu'à cette 1^{ère} phase.

- La seconde en se substituant aux partenaires sociaux pour décider des emplois du 1%. Ces emplois, jusqu'en 2012, sont fixés par décret ;
- La troisième en modifiant la gouvernance de l'UESL : le conseil de surveillance comprend 3 commissaires désignés par le gouvernement qui peuvent exercer un droit de veto. Le gouvernement parle beaucoup de démocratie sociale....pour en réalité en réduire le champ et la portée.

Les instances du 1% ne sont pas restées inactives devant cette agression des pouvoirs publics et ont organisé un congrès de refondation à ROUBAIX fin mars 2010 en publiant en parallèle un livre blanc.

Rappelons pour mémoire la réorganisation du 1% : de 120 collecteurs, nous sommes passés à 21. CILGERE ENERGIES a fusionné avec CILGERE GIPEC et 5 autres collecteurs pour constituer un collecteur dénommé CILGERE dont la représentativité dépasse légèrement 10%. Rappelons quand même que lors de cette fusion, le CA de CILGERE a décidé à l'unanimité la création de 5 CLE sectoriels ou territoriaux (comité de liaison des emplois), dont l'un est dédié au **secteur de l'énergie**.

Ces réorganisations sont importantes. Quels que soient les résultats des négociations en cours avec les pouvoirs publics, les réalités demeurent et des solutions devront être trouvées, qu'il s'agisse de la nécessaire augmentation de l'offre locative, ou de l'accès au logement à des conditions économiquement et socialement acceptables des futurs locataires.

A EDF SA

- 3. Faciliter l'accès au logement des jeunes embauchés et/ou maintenir le logement pour les familles monoparentales avec enfants.**

Un accord a été signé avec l'ensemble des fédérations syndicales en juillet 2009. Cet accord signe manifestement un progrès. Pourtant, nous ne pouvons pas nous empêcher d'éprouver un sentiment d'inachevé pour plusieurs raisons :

- Près d'un an après sa signature, des difficultés demeurent pour identifier la population cible et valider auprès des unités les conditions de leur éligibilité au dispositif ;
- Près d'un an après la signature de cet accord, on constate un gros déficit d'information et de communication ;

- Il a fallu attendre fin novembre 2009 pour que le dispositif opérationnel négocié avec CILGERE entre en application. Il serait temps qu'un bilan d'étape soit réalisé (dossiers définitivement traités, dossiers à l'instruction, la ventilation géographique, par grande direction, par collège...).

Nous ne contestons pas la bonne volonté des directions de mettre en œuvre cet accord, mais les lourdeurs des processus/procédures.

2. Contribuer à l'accroissement de l'offre locative réservée aux jeunes embauchés ou aux familles en grande difficulté

Dans le cadre de l'agenda social, notre fédération a demandé qu'un fonds dédié soit créé à l'initiative de l'entreprise pour acquérir du foncier (avec remise gratuite et bail à construire donné aux filiales IMMOCEC et CJRP) et réhabilitation du patrimoine existant. Ce fonds serait alimenté par les remboursements de collecte que CILGERE réalise depuis près de 10 ans et dont le total représentera 45 millions d'euros. Si certains jugent ces chiffres fantaisistes, nous mettons à leur disposition la note signée par J.CHAUVIN.

Il est évident que la mise en œuvre d'un tel programme contribuerait à apporter des réponses concrètes et positives pour les populations concernées. Si certains jugent ces propositions irréalistes, nous les invitons à prendre connaissance des programmes en cours à ADP autour des plateformes aéroportuaires d'ORLY et de ROISSY, et de VINCI avec un programme de 150 logements en studio (tout équipé) pour un loyer mensuel de 250 euros à SAVIGNY LE TEMPLE (bail maximum de 3 ans). Certaines entreprises innovent en la matière pour construire des solutions, dont EDF SA pourrait utilement s'inspirer.

Adossé à un gros bailleur, en l'occurrence BATIGERE, disposant du contrôle ou de participations minoritaires dans des filiales immobilières (SCI IMMOCEC, SOCALOG, CJRP), bénéficiant de contreparties locatives dans le cadre de financements dans les programmes 1% relance, la Foncière Logement ou l'ANRU, CILGERE peut et doit apporter des réponses aux besoins des salariés en termes de logement locatif ; pour autant, notre collecteur ne peut pas tout. Aujourd'hui, seule une demande sur 3 reçoit une solution.

L'entreprise EDF doit aussi réagir en mobilisant une partie de ses ressources à l'élaboration de solutions pertinentes. Qu'on se réfère à nos propositions, telles que reprises dans l'agenda social et le GT logement/transport.

Nous demandons qu'EDF prenne en charge la GRL pour faciliter l'accès des salariés au parc privé, aux vues des difficultés rencontrées à l'accès au logement des salariés.

Suite aux expérimentations de permanence CILGERE sur les sites de La Défense et Cap Ampère et le succès remporté, nous demandons une systématisation de ces permanences et l'extension aux sites des grandes métropoles régionales.