



*Si la situation comparée des femmes et des hommes au sein d'EDF s'améliore « en moyenne », néanmoins, FO Energie et Mines reste attentive et revendique l'examen des situations « contrastées » pour finalement réduire les écarts constatés ou faciliter la progression dans les parcours professionnels.*

*Aussi, l'ensemble des Organisations Syndicales a demandé que des plans d'actions soient effectivement communiqués dans l'objectif de réduire les écarts.*

*S'agissant de l'organisation de l'activité gaz et de son évolution nécessaire pour identifier et optimiser les responsabilités, FO Energie et Mines regrette que la Direction ne saisisse pas ce sujet pour développer une réflexion plus approfondie sur la fourniture – gaz et électricité- en y associant les services.*

*Quant à la loi « NOME » « la plus importante pour l'organisation du secteur électrique en France depuis la création d'EDF » comme l'indiquait récemment la Direction d'EDF, notre Organisation Syndicale considère qu'elle porte atteinte à EDF et à son personnel et aux investissements dans le domaine de l'énergie, sans compter qu'elle n'apporte aucune plus-value aux consommateurs.*

*Enfin, pour le projet Planète Formation, FO Energie et Mines partage en grande partie le constat et a insisté sur la nécessité de créer des liens entre la Formation d'un salarié et la GPEC (et autres processus de la GRH), sur la nécessité de faciliter l'accès aux offres de formation, du côté managérial, et surtout du salarié, afin de multiplier les candidatures et de rendre les parcours de formation des salariés bien plus visibles.*

**Titulaire au CCE**

Christophe MARTIN

**Représentant Syndical au CCE**

Edouard CAHEN

**Expert :**

Thierry FERRIER

Séance du 3 et 4 juin 2010

**Ordre du jour :**

Rapport de situation comparée femmes-hommes à EDF SA – année 2009 (pour avis)

Projet d'évolution de l'organisation de l'activité Gaz d'EDF SA (pour avis).

L'atterrissage de la loi NOME : perspective pour EDF (pour information).

Présentation du Projet « planète formation » (pour avis).

---

Prochain CCE : 1<sup>er</sup>, 2 et 8 juillet.

**► Rapport de situation comparée femmes-hommes à EDF SA – année 2009 (Source EDF SA).**

Taux de féminisation en progression : 30,20 %

L'effectif féminin est de 19 033 (18021 en 2008).

Taux de féminisation des cadres dirigeants s'élève à 15,2 % (14,7 % en 2008)

Dans le collège maîtrise, le taux de féminisation atteint 30 %.

Le collège exécution est proche de la parité avec un taux de féminisation de 46,7 % stable.

Les femmes sont plus jeunes que les hommes, en moyenne de deux années (42.3 ans).

Les femmes sont particulièrement présentes dans la tranche d'âge 25-35 ans (37 %) mais plus faiblement représentées dans la tranche 46-55 ans.

L'ancienneté moyenne est plus élevée chez les hommes tous collèges confondus avec un écart notable dans le collège cadres où l'ancienneté moyenne est de 15 ans, contre 21 ans pour les hommes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne résorbé. L'effet lié à la rémunération est de -0.8 % (-1.1 % en 2008), l'effet lié à l'ancienneté est +1.6 %.

Des écarts subsistent (en particulier dans la plage A et H).

Pour rétablir certains écarts, 252 avancements hors contingents ont été attribués en 2009 (286 en 2008) 158 ont concerné les femmes, 94 des hommes. Le taux de rémunération de la performance, ramené à la rémunération principale est globalement supérieur pour les femmes.

**DECLARATION CGT-CGT-FO-CFDT-CFE-CGC SUR LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE HOMMES/FEMMES 2009 PRESENTE AU CCE EDF SA DU 3 JUIN 2010**

Aujourd'hui, le CCE est consulté pour avis sur le rapport de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

On peut souligner la qualité des informations précises et détaillées qui nous sont aujourd'hui communiquées et la qualité de cet état des lieux.

Globalement, il permet d'apprécier les éléments marquants de la situation générale, un certain nombre d'avancées sur quelques aspects mais aussi les écarts importants qu'il reste encore à combler. Ces derniers que nous évoquerons plus loin nous conduisent d'une part, à affirmer que les efforts réalisés doivent être maintenus sans le moindre relâchement et que d'autre part, un nouveau cap significatif doit être franchi en accentuant les efforts et les mesures nécessaires.

Ce qui nous invite à une première remarque concernant la forme du document à la consultation du CCE où il nous semble que très peu de place a été laissée à ce qui pourtant est essentiel pour préparer l'avenir, c'est à dire, la présentation des mesures et objectifs prévus pour l'année à venir et leur définition qualitative et quantitative.

En effet, les prérogatives du CCE ne sauraient se limiter au seul examen détaillé de la photographie mais doit également contribuer, par son avis motivé, à la mise en œuvre d'actions de progrès permettant d'atteindre les objectifs identifiés.

Revenons sur la partie bilan. Bien qu'il n'est pas question d'écarter les éléments positifs qui sont constatés et qui montrent clairement que les phénomènes d'égalité professionnelle ne sont pas une fatalité mais bien un sujet sur lequel il est possible d'intervenir efficacement, nous concentrerons l'essentiel de nos observations sur les éléments relatifs aux inégalités persistantes qui nécessitent encore des mesures correctives importantes.

Concernant notre objectif de parité dans les effectifs de l'entreprise, il convient évidemment de prendre en compte notre histoire et la nature même de nos métiers mais ceux-ci ne doivent pas constituer une barrière infranchissable pour encore progresser. Si nous notons des progrès concernant la place des femmes dans l'entreprise, il est malgré tout nécessaire de noter leur extrême lenteur. Par exemple des progressions de l'ordre de 0,5 point ou de 1 point de nombre de femmes parmi les salariés. Si l'on en reste à ce rythme, cela signifie que l'on pourrait se satisfaire d'une situation où l'on pourrait espérer atteindre la parité au mieux dans 25 ans pour le collège cadre, voir 40 pour le collège maîtrise. Chacun conviendra qu'il ne serait pas raisonnable de laisser les choses en l'état.

Sur cette première question, il est effectivement nécessaire de prévoir non seulement une amplification des mesures qui ont permis certains progrès mais aussi, si on veut marquer un changement de rythme significatif, de nouveaux dispositifs plus efficaces.

Egalement pour ce qui concerne la structure de l'emploi, celle-ci reste marquée très fortement par les déséquilibres déjà constatés. Pour en souligner les principaux, la sous-représentation des femmes dans le collège cadre et au-delà le fait qu'elles soient peu présentes dans les fonctions à hautes responsabilités ; à l'opposé leur représentation prépondérante dans le collège exécution, deux femmes sur 10 dans l'entreprise contre un salarié homme sur 10 en exécution.

Nous pointons également le fait que les contrats de travail non statutaires concernent

Concernant l'évolution des salaires, le temps de passage dans un NR est légèrement plus court en moyenne pour une femme que pour un homme.

Les femmes ont bénéficié de 30.8 % des changements de plage M3E, d'un taux de promotion de GF de 19.9 %, d'un temps de passage plus court dans les GF (sf GF3,8, 9).

La proportion des salariés à temps partiel s'élève à 16.1 % en baisse de 2.1 points.

83.9 % travaillent à temps complet, 75 sont des hommes.

13.3 % travaillent entre 32h et 35 h (50 % hommes-femmes)

86 % de femmes des 2.8 % des salariés travaillent moins de 32 h.

majoritairement les femmes ce qui renforce le constat que de façon encore lourde, les femmes sont plus concernées par les emplois de base et les emplois précaires.

Au regard des filières métiers, le domaine technique comme le domaine tertiaire sont encore fortement marqués par des déséquilibres entre les hommes et les femmes. Seulement 16 % de femmes dans les filières techniques contre plus de 50 % dans les domaines métier accueil gestion clientèle, logistique service, commercial et clientèle, RH, compta, gestion, finance.

Nous savons que cette segmentation de l'emploi concerne évidemment l'ensemble de la société au-delà de notre seule entreprise. Il n'en demeure pas moins qu'il convient d'agir de façon encore plus volontariste pour contrarier ces effets négatifs en terme d'égalité professionnelle. Par exemple, le fameux plafond de verre qui pèse sur l'évolution de carrière et la reconnaissance professionnelle des femmes doit être attaqué à la fois par une progression de la mixité dans l'ensemble des filières métier à travers les recrutements mais aussi parallèlement par une réflexion sur les parcours professionnels et la reconnaissance des qualifications acquises dans les filières tertiaires occupées principalement par les femmes. Il apparaît de façon récurrente que le passage du collège maîtrise au collège cadre, comme d'ailleurs l'accès à la haute maîtrise sont beaucoup plus difficiles dans les filières tertiaires que dans le reste de l'entreprise.

Il serait utile de faire apparaître de façon régulière dans le rapport éga pro l'analyse comparée entre hommes et femmes des parcours professionnels sur la durée à niveau d'embauche et d'étude équivalents. Il est nécessaire de réaffirmer qu'un des objectifs essentiels de l'égalité professionnelle, au-delà de l'égalité salariale, est bien aussi d'empêcher toute discrimination en matière d'évolution de carrière.

Des réponses doivent être construites en matière de structure de l'emploi et de démarche métier permettant, y compris pour les filières administratives, une reconnaissance et une évolution professionnelle ouvrant la possibilité à toutes les femmes à égalité des hommes l'accès au collège supérieur. On peut citer par exemple une première réponse que constitue la création des emplois gestionnaires du contrat de travail senior dans la filière RH. Reste encore pour ces populations à construire les passerelles métiers suffisantes pour l'accès au collège cadre. Autre exemple, la réflexion à construire sur la filière assistantat, comptabilité gestion ou encore gestion clientèle, etc...

Concernant la formation, alors que celle-ci constitue un levier important au service des politiques de promotions professionnelles et donc d'intervention en matière d'égalité professionnelle, là encore les agents féminins restent, pour leur majorité, les laissés pour compte. Par exemple, dans le collège maîtrise où figure une femme sur deux de l'entreprise, ces dernières bénéficient de deux fois moins de temps de formation que les hommes du même collège.

De surcroît, ces actions de formation semblent, pour ces dernières, concerner essentiellement la stricte adaptation à leur poste de travail au détriment du développement des compétences et donc de leur évolution professionnelle. Il est évident que sans un effort conséquent sur le développement de la formation professionnelle, il sera très difficile, voire impossible, d'agir efficacement pour peser sur la situation et bousculer les lourdeurs structurelles qui marquent encore la place des femmes présentes dans l'entreprise. Nous le savons, la seule politique en matière d'embauche ne saurait suffire si l'on ne propose en même temps rien d'efficace pour les femmes salariées présentes à EDF.

En matière de recrutement, une démarche volontariste en direction de nouveaux agents féminins est de nature à apporter des effets immédiats. Malheureusement, force est de constater que cette possibilité d'action concrète est limitée par la politique générale de l'emploi à EDF et la volonté systématique de réaliser des gains de productivité en privilégiant la réduction des effectifs.

Même si cette remarque dépasse le strict examen de la situation de l'égalité professionnelle, il est nécessaire de préciser l'aspect négatif de ces orientations de politique générale spécifiquement pour ce qui concerne l'accueil des femmes dans l'entreprise.

Autre indicateur structurant concerne la place des femmes au regard du temps de travail. Elles constituent l'essentiel des salariés à temps partiel de l'entreprise. On peut analyser ce bilan au regard de la situation générale des femmes dans la société du point de vue du déséquilibre important qui demeure en matière de prise en charge de l'ensemble des tâches liées à l'entretien de la famille et qui pèse sur la présence des femmes au travail. Mais il ne faut pas écarter la responsabilité de l'entreprise en matière de conditions de travail, d'organisation, de contenu, de qualité de vie au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui peuvent être aussi facteurs d'exclusion des femmes de la vie professionnelle.

En la matière, il est évident que les formes d'organisation collective du travail génératrice d'une non maîtrise des horaires, de réunions tardives, de sollicitations fortes en matière de dépassement d'horaire, pas toujours d'ailleurs synonymes d'efficacité mais plutôt d'une certaine image de valorisation liée essentiellement à la disponibilité, renvoie surtout à des modèles masculins pouvant écarter la nécessité pour nombre de salariés dont les femmes, d'équilibrer leur vie au travail et leur vie hors travail.

Promouvoir et préserver la place des femmes dans l'entreprise passent nécessairement par une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés, par une maîtrise du temps de travail et un changement profond des images des modèles dominants liées à des conceptions de management insuffisamment marquées par la mixité.

Ces évolutions seront certainement plus utiles et efficaces que les expérimentations en cours concernant les services aux salariés et les conciergeries par exemple qui ne sont pas de nature à modifier le vécu des salariés.

Pour conclure cette déclaration, il est nécessaire de rappeler que pour nous le CCE ne peut être mis en situation d'avoir simplement à débattre afin d'émettre un avis motivé sur les seuls éléments de bilan de la situation comparée des femmes et des hommes à EDF. Nous constatons avec regret, alors que la loi fait obligation à l'employeur non seulement de recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, mais aussi de présenter les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener ainsi que l'évaluation de leur coût, que cette dernière partie est purement et simplement absente de notre ordre du jour.

Sur le champ de la négociation sociale, nous ne nions pas le travail réalisé et le processus engagé autour de la définition des accords présents et à venir sur l'égalité professionnelle. Il n'en demeure pas moins que ceci ne peut venir se substituer au rôle spécifique des représentants du personnel au CCE et qu'il convient, en la matière, de respecter.

Au regard du bilan et des aspects négatifs que nous avons rapidement balayés, il est nettement compréhensif que nous soyons en situation de vous demander que soient présentés ces éléments aujourd'hui manquants. L'absence de cette demande pourrait être interprétée comme un constat global de satisfaction de notre part qui ne nécessiterait aucune action future. Ce qui, bien sûr, est en contradiction avec ce que nous considérons.

En conséquence, nous souhaitons débattre aujourd'hui du rapport de situation

comparée et que nous soient communiqués pour un prochain CCE les éléments concernant les actions envisagées pour la période à venir ce qui nous permettra d'émettre valablement un avis motivé.

#### Article L2323-57

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

#### **Interventions FO sur le projet d'évolution de l'organisation de l'activité Gaz d'EDF SA (pour avis).**

En plus des considérations exprimées en séance par l'ensemble des représentants sur l'accompagnement social des agents, FO a indiqué que ce projet d'évolution d'organisation contribue à une meilleure lisibilité et conduit à identifier les responsabilités de chacun dans un domaine en plein développement.

FO a regretté que la Direction n'ait pas saisi l'opportunité de ce projet pour associer une réflexion sur les services en relation avec la fourniture.

#### **Déclaration FO - L'atterrissage de la loi NOME : perspective pour EDF (Pour information).**

Madame la Présidente,

Après 10 années d'ouverture du marché de l'électricité et six lois successives, le Gouvernement Français a décidé de poursuivre une politique visant à ouvrir plus largement la concurrence sur le marché de l'électricité.

Le 1<sup>er</sup> Ministre s'est même engagé sur l'organisation du marché français auprès de la Commission de Bruxelles avant qu'il y ait un débat à l'Assemblée Nationale.

Avec le projet de loi « NOME » - nouvelle organisation du marché de l'électricité - le Gouvernement a décidé d'offrir l'accès à l'électricité de base produite par les centrales nucléaires d'EDF, de l'ordre de 25 %, pour l'ensemble des opérateurs fournissant des consommateurs.

#### **Ce sujet a fait l'objet d'une résolution (pas d'avis) votée à l'unanimité**

#### **► Projet d'évolution de l'organisation de l'activité Gaz d'EDF SA (Source EDF).**

Ce projet consiste à créer une entité en charge de la structuration du portefeuille Gaz Européen au sein de la DOAAT et de transférer à la Direction Commerce l'activité d'Optimisation gaz ainsi que les équipes en charge et en support direct de cette activité, actuellement situées au sein de la DOAAT.

Les représentants du CCE se sont abstenus à la majorité.

#### **► L'atterrissage de la loi NOME : perspective pour EDF (Source EDF).**

L'objectif du gouvernement est double :

- Extinction des contentieux européens à travers un développement de la concurrence sur le marché français.
- Bénéfice de la compétitivité du parc

de production nucléaire français pour les clients français.

Projet de la loi NOME :

Prix de l'accès régulé à la base (ARB)

Risques pour EDF :

- Prix de l'ARB bas au départ et durablement.

- Accroissement de l'endettement

- Sur- allocation d'électricité de base > disponibilité.

- Pas de visibilité sur l'évolution des tarifs.

- Difficultés financières face à la hausse des investissements.

- risque de « paresse » des fournisseurs alternatifs et de perpétuation du dispositif.

Les dispositions de la loi, « *la plus importante pour l'organisation du secteur électrique en France depuis la création d'EDF* » comme l'indiquait récemment la Direction d'EDF, ont fait l'objet d'une analyse de notre part pour mesurer l'impact sur le plan économique et social, tout en faisant le bilan des 10 années passées.

FO Energie et Mines a tout d'abord dénoncé le procédé, c'est-à-dire l'engagement du Gouvernement français auprès de Bruxelles sans consultation préalable de la représentation nationale, ce qui tend à démonter une certaine soumission.

Quant au projet de loi, celui-ci soulève de nombreuses questions, à la fois sur la considération d'EDF par les responsables politiques, sachant qu'EDF est une entreprise qui appartient à la collectivité, sur la création de richesses – principe de base de l'entreprise et en interne sur l'avenir d'EDF et de son métier de producteur et de commercialisateur, en résumé de ses missions.

S'agissant tout d'abord de l'accès à la production nucléaire et donc de moyens appartenant à la collectivité au bénéfice d'intérêts privés, cette disposition ne déroge-t-elle pas au préambule de la constitution de 1946 qui précise que « *Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité* ».

Pour FO Energie et Mines, nous considérons que la loi « NOME » permet à des intérêts privés de « capter » des biens de production appartenant à la collectivité.

La création de richesse est le principe de base d'une entreprise. En quoi le transfert de MW vers d'autres entreprises permet-il de créer de la richesse pour l'entreprise et pour la société ?

Pour notre Organisation Syndicale, ce projet de loi tend à dénaturer les fondements même de l'entreprise car il n'incite pas à innover et à investir.

### **Concernant maintenant EDF et ses missions :**

Le projet de loi s'appuie sur le principe qu'EDF bénéficierait d'une « rente » avec son parc nucléaire, défavorisant la concurrence et le marché « libre et non faussé », fer de lance de la Commission de Bruxelles.

FO Energie et Mines a contesté ce principe. Le fait de vendre du Kwh nucléaire aux prix du Kwh charbon ou gaz (tarifs du marché) aux heures chargées ne constitue pas une rente car c'est le moment où EDF récupère les coûts fixes des centrales nucléaires. Les initiateurs de la loi le savent très bien !

Maintenant sur le plan des missions d'EDF SA et des conséquences sociales, cette loi interroge le personnel qui s'est investi sans compter au bénéfice de la collectivité et du Service Public.

Effectivement, comment peut-on admettre que les 9000 commerciaux de l'entreprise qui ont contribué à la prospérité de l'entreprise se voient du jour au lendemain amputer d'une partie de leur activité ?

L'ambition d'EDF et son projet de cadrage « commerce 2014 » qui s'inscrit dans « Excellence Opérationnelle » avec l'investissement du personnel dans les projets a-t-il encore du sens ?

Avec des tarifs comme ceux pratiqués par EDF, reconnus comme très bas, offrant donc très peu de « marges » pour faire jouer la concurrence, l'expérience tend à démontrer que c'est le personnel qui sert de « variable d'ajustement » !

Quant à la production nucléaire et à son personnel, comment allez-vous motivé sur la performance du parc – le Kd - sachant qu'une part de la production est captée par des intérêts privés ?

Alors pourquoi une nouvelle loi pour organiser le marché de l'électricité qui ne s'attache pas à la création de richesses et n'apporte pas de plus-value aux consommateurs ?

Tous les éléments convergent et tendent à démontrer que la Commission de Bruxelles n'accepte pas des entreprises d'Etat en Europe. L'attaque récente contre la SNCF nous le confirme.

Cette loi constitue une attaque sans précédent vis-à-vis d'EDF, de ses clients qui ont adhéré à ses modes de production et à son personnel.

Cette loi, qui n'est qu'une première étape, vise en fait à démanteler EDF !

D'ores et déjà, FO Energie met tout en œuvre et avec force contre toute tentative de démantèlement de l'entreprise.

## **Déclaration FO - Présentation du Projet « planète formation ».**

### **► Présentation du Projet « planète formation » (Source EDF).**

#### Le contexte :

- La formation, un enjeu fort pour l'entreprise.
- Des processus et un SI actuels inadaptés à une gestion moderne et efficace de la formation
- Des processus actuels qui ont atteint leurs limites.
- Une implication difficile des salariés et des managers.

#### Objectifs du Projet Planète Formation :

Disposer d'un SI formation à l'état de l'art.

Un outil commun qui remplacera les outils actuels GESPRO et SPRINT Formation.

Un nouveau outil, SI s'intégrant dans l'urbanisme applicatif cible du domaine RH.

Augmenter la valeur ajoutée délivrée par la filière Formation à ses parties prenantes.

Augmenter l'efficacité des processus par la performance des fonctionnalités de l'outil.

La présentation du projet Planète Formation doit aboutir sur un bon niveau de remplacement et pallier à l'obsolescence des outils actuels, c'est ce que FO Energie et Mines en attend, pour autant il faut garder les pieds sur terre.

Dans le contexte d'une formation vue je cite comme « un enjeu fort pour l'entreprise », FO Energie et Mines partage cette citation, et plus particulièrement dans cette période où nous devons remplacer massivement les salariés qui partent en retraite et pour lesquels nous avons un véritable enjeu de transmission des compétences. Ce qui passe obligatoirement par des actions de formation.

Deuxième point sur lequel nous partageons votre analyse c'est sur la nécessité de remplacer nos outils de gestion formation actuels qui arrivent en bout de cycle.

Nous attirons votre attention sur la réalisation et la fiabilité du système que vous voulez développer, car l'enjeu est de taille. La réversibilité, une fois la nouvelle version mise en œuvre, n'est plus possible. Donc l'avenir de la formation repose également sur la réussite de ce projet.

Il existe en effet trop souvent un écart considérable entre le projet et l'outil, une fois l'application livrée. Ceci pour des raisons parfois de coût, d'impossibilité de dialogue entre différents supports ou des développements que l'on ne veut plus faire. De plus, c'est un projet en deux phases « V1 et V2 ».

Pour l'instant, notre vision n'est que sur la « V1 ».

La suite du programme de rénovation que vous déterminez sous le vocable « V2 » pour la mise en œuvre mi-2011 comporte bien des zones d'ombre et d'interrogations. Des fonctionnalités encore à l'étude, qui sont susceptibles d'impacter des processus transverses et d'autres utilisateurs. Ce sont autant de sources d'inquiétude pour lesquelles vous devrez apporter toutes les garanties.

FO Energie et Mines demande un programme de formation adapté aux utilisateurs pour la prise en exploitation du nouvel outil. Des formations réalisées en anticipation et pas au fil de l'eau sur le nouvel outil de travail.

Une cartographie repérant le nombre et le lieu de tous les utilisateurs qui auront à conduire le changement, ou qui seront concernés par Planète Formation.

Une souplesse dans les effectifs durant la mise en œuvre et après le déploiement de la « V2 », pas d'économie de poste avant l'heure.

Un catalogue unique de formation et d'accès facile, ceci répond en partie à une demande de F.O. qui sollicite le rétablissement d'un catalogue formation version papier. Nous attendons de voir la fonctionnalité informatique.

Les fonctionnalités décrites de traitement automatique ou semi-automatique, gestion des formations, des habilitations des recyclages périodiques, des remplissages de sessions allant jusqu'à l'optimisation des sessions de formation sont de bon augure.

FO Energie et Mines ne conteste pas les fonctionnalités que vous évoquez. Pour autant, nous émettons des réserves sur les utilisations qui en seront faites.

Le traitement humain doit être au cœur du dispositif et cela passe par les utilisateurs. Ce n'est pas parce que l'application vous délivre des informations pertinentes qu'il faut les mettre en œuvre sans les analyser.

FO Energie et Mines partage en grande partie le constat effectué dans ce document et insiste sur les éléments sociaux suivants :

- nécessité de créer des liens entre la Formation d'un salarié et la GPEC (et autres processus de la GRH).
- faciliter grandement l'accès aux offres de formation, du côté managérial, et surtout du salarié, afin de multiplier les candidatures ...
- rendre les parcours de formation des salariés bien plus visibles.

40 grands Formateurs seront formés et certifiés par l'éditeur ; nous demandons que les formateurs soient également titulaires des aptitudes pédagogiques.

- A quelle structure de formation seront-ils rattachés ?
- Comment sera organisée la formation, présentielle ou e-learning ?
- Quels seront le contenu et la durée des modules de formation ?
- Les formations seront-elles labellisées libératoires ?
- Autant de questions qui n'ont pas de réponse pour le moment.

**Une résolution a été votée à la majorité concernant la nécessité d'associer les représentants du personnel dans le suivi et la mise en place de la phase 2.**

Dans cette première présentation, le traitement social n'est pas abordé.

Le déploiement de Planète Formation aura un impact sur les organisations des MOE de Formation, sur les utilisateurs agents, filière RH, filière management, sur la MOA, etc.

Nous demandons que soit produite, en parallèle du déploiement de la « V2 » une étude portant les éléments sociaux. Le lien avec la GPEC doit permettre la mise en perspective des orientations.

FO Energie et Mines donne un avis favorable pour le déploiement de la première version du projet Planète Formation.

Pensez à Vous  
**Rejoignez nous**  
[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)