

14 avril 2010

Direction : Hervé MACHENAUD – Jacques REGALDO – Florence SCHREIBER – Philippe DUMONTIER (RH)

FO : Dany POILPOT (DPIT) – Noëlle CIRIANI (FC DPI) – Denis CATTIAUX (DPN) – Frédéric PINATEL (DPIH) – Jean Paul CHAIGNE (DIN) – Thierry FERRIER (DAIP) – Daniel BESSON ( DSCoo DPI)

*« Je n'ai pas d'ambition que des convictions ! » ( H. Machenaud) ...*

En introduction, la délégation FO a tenu à rappeler que les différentes interventions du nouveau directeur de la DPI avaient suscité à la fois espoir mais aussi réserve car, par le passé, le personnel s'est senti frustré par des effets d'annonce restés sans suite.

Lors de la dernière ICOPI, FO a rappelé dans sa déclaration les thèmes principaux de ses revendications :

- L'amélioration des conditions de travail et le respect de l'équilibre vie professionnelle / Vie privée.
- La reconnaissance salariale et professionnelle.
- L'adéquation charges/moyens avec la problématique du renouvellement des compétences.
- La politique de sous-traitance et le souhait de voir la réinternalisation de certaines activités.
- Le renforcement des fonctions supports (appuis tertiaires et techniques).
- Le logement (Parc noyau dur, AIL, parc social, prise à bail, particularité des grandes agglomérations, etc.).
- Etc.

**FO a rappelé qu'il y avait urgence à revoir le mode managérial actuel qui consiste à :**

- **Privilégier l'atteinte de l'objectif quoiqu'il en coûte !**
- **Demander aux agents toujours plus (de travail, de responsabilité) avec toujours moins (de moyens et de reconnaissance) !**

**FO considère que ce mode de management génère de la souffrance sans pour autant apporter la preuve de son efficacité.**

**FO a insisté sur le fait qu'elle était attachée à l'équité de traitement des agents notamment sur les aspects liés au contrat de travail.**

**S'en est suivi un tour de table qui a permis d'exprimer les problèmes vécus par les agents dans les différentes divisions.**

## Fonctions centrales :

FO demande une meilleure valorisation des parcours dans les états-majors et une reconnaissance de la mobilité qui y est liée. FO considère que les états-majors sont oubliés dans les analyses thématiques (RPS, etc.) alors que les problèmes sont souvent très différents des autres Unités de la Division.

## DPIT :

FO s'inquiète sur l'avenir du thermique à flamme notamment pour la filière ingénierie. Les projets se décident à courte échéance alors que les investissements humains doivent être anticipés pour répondre aux besoins.

Le problème de la sous-traitance s'accroît.

FO considère que le thermique est capable de former de nouvelles compétences pour d'autres Divisions.

FO souhaite que la direction regarde le problème des aides au logement pour des agents avec expérience professionnelle qui n'entrent pas dans le champ des textes réglementaires de l'entreprise.

## DAIP :

Pour l'ensemble de la division, l'inquiétude principale concerne les organisations du travail en lien avec le projet de temps de travail des cadres, qui risque de remettre en cause les organisations du travail. Il faut que les équilibres activités professionnelles et vie privée soient respectés. Il faut accompagner les agents opérationnels cœur de métier par le renforcement des appuis tertiaire, ainsi que la filière RH.

A l'UFPI, le besoin de formateur est toujours aussi présent, nous n'arrivons pas à recruter tous les formateurs dont nous avons besoins. Pour l'année 2009, l'UFPI n'a pas pu recruter toutes nos ressources et l'année 2010 est annoncée difficile. La DPN ne pourra pas donner les ressources demandées. Pour FO, il est urgent que l'accord du parcours des formateurs en cours de concertation/négociation voit le jour rapidement. Un bon niveau de cet accord autoportant sera un atout pour recruter les formateurs. FO a souhaité attirer l'attention du Directeur sur la baisse de charge annoncée pour PFA en 2011, les problèmes de déplacements récurrents à l'UNITEP et le besoin de renouvellement des compétences à l'ULM.

## DPN :

FO considère que les objectifs de la Division sont clairs et connus des agents.

Il y a actuellement de gros chantiers sur lesquels FO n'est pas forcément en désaccord sur l'objectif mais sur la méthode de mise en œuvre (COPAT, AP913, AMELIE, etc.)

FO alerte le Directeur sur la dérive importante liée à des actions mises en œuvre sur les sites qui créent des iniquités de traitement entre les salariés.

FO considère que s'il n'y a pas de contrôle réglementaire on ira vers des dérives inacceptables.

FO souhaite un pilotage des règles applicables au niveau de la Division afin d'éviter des disparités de traitement.

## DIN :

FO a pris note des nouvelles nominations notamment à la DIN et souhaite connaître la vision du Directeur de la DPI pour l'ingénierie (périmètres, organisations).

FO considère que le « management subsidiaire » peut poser problème si la prise de décision n'est pas faite au bon niveau.

FO demande la ré-internalisation des activités de niveau 1 confiées à la sous-traitance dans les Unités.

FO rappelle le problème des niveaux de recrutement et de la charge de travail des agents.

## DPIH :

FO considère qu'il y a un problème social lié au renouvellement des concessions. Quid du devenir des agents qui seront dans les concessions perdues ?

FO n'est pas opposée au projet RENOUVEAU mais pas n'importe comment et pas avec n'importe qui.

FO est opposée à la segmentation dans le cadre de ce projet...

Les effectifs de la DPIH ne sont pas à la hauteur des besoins pour permettre la croissance recherchée.

Aujourd'hui la DPIH a juste de quoi combler les vides.

Sous-traitance : la DPIH sous-traite des actions de démontage de groupe voire de surveillance des ouvrages qui sont le cœur de métier de cette Division.

Il y a un besoin d'un tertiaire embarqué dans les Unités.

## Au travers un échange très direct, H. Machenaud a apporté les précisions et réponses suivantes :

Il a pris note des problèmes exposés par la délégation FO mais n'a pas, pour l'instant, de réponse à l'ensemble de ceux-ci comme par exemple sur le thème du logement. Cela fera partie de discussions ultérieures au niveau de la DPI.

Concernant l'aspect managérial et le principe d'un management « subsidiaire », M. Machenaud considère que :

- Depuis 10 ans EDF a perdu de vue le sens industriel de sa mission pour une politique où réduction des effectifs et rationalisation du travail sont devenues des dogmes. A la DPI, on a centralisé mais dans le même temps on a laissé s'introduire des disparités.
- Trois sujets sont liés et compliqués à interfacer:
  - Le mode de management "subsidiaire". « *La subsidiarité c'est le renversement de la charge de la preuve. C'est-à-dire que ce n'est pas à l'entité chargée d'une activité d'apporter la justification de ses besoins pour la réaliser* ».
  - Les moyens notamment tertiaires et appuis.
  - La sous-traitance.
- La responsabilité des Unités est la mise en œuvre d'une mission industrielle. Ce sont elles qui sont le plus aptes à définir les objectifs et les besoins matériels et humains pour permettre un fonctionnement optimum de leurs "machines" (outils industriels). Pour cela, ce sont d'abord les enjeux industriels qui doivent primer. Il faut partir du fonctionnement des machines. Alors qu'1% de KD « coûte » 300m€ à l'entreprise ce n'est pas à l'échelle du coût de quelques embauches Exécution.
- EDF a réussi car elle a des métiers/spécialités d'excellence avec une doctrine qui s'impose à tous. Pour qu'une usine fonctionne il faut un référentiel. La subsidiarité n'induit pas que chacun fera ce qu'il veut.
- Pour les fonctions support, il faut des filières bien identifiées et responsables de la doctrine. L'organisation finale doit s'adapter en fonction des spécificités et des besoins.
- Il faut revenir à une véritable structure par projet où le pilote stratégique doit s'assurer de la disponibilité des ressources (il a le niveau hiérarchique pour le permettre) pour que le pilote opérationnel puisse les faire réaliser.
- Pour la sous-traitance, il faut se reposer la question de la maîtrise technique. *On n'est plus très sûr que nos sous-traitants savent faire les activités qu'on leur sous-traite. C'est le rôle d'une direction technique de s'assurer que l'on a les moyens (techniques, humains, doctrines) de contrôler ce que l'on sous-traite.*

Concernant l'évolution de la DIN : H. Machenaud souhaite une structure qui reste intégrée.

La forte évolution de l'activité nécessite la mise en place d'un management spécialisé. Il n'y a pas volonté de modifier la structure car ce serait la mort de l'ingénierie. Il faut une seule ingénierie mais des responsabilités opérationnelles différentes sur l'IPE et les projets neufs qui seront portés par 2 personnes différentes.

**En conclusion, FO a rappelé qu'elle serait attentive à ce que les demandes d'effectifs statutaires supplémentaires formulées par les Unités au titre de l'analyse sur la sous-traitance ne soient pas censurées comme par le passé.**

**FO considère que le retard d'investissement de dix ans ne l'a pas été que dans l'outil industriel mais aussi dans le domaine social et notamment en terme d'anticipation de recrutement.**

**Il est urgent de rétablir la situation.....**

Monsieur le Directeur,

A de nombreuses reprises dans cette instance, nous avons rappelé notre attachement indéfectible au dialogue social pour le personnel et nos activités, à savoir :

- L'amélioration des conditions de travail.
- La reconnaissance salariale et professionnelle.
- L'adéquation charges/moyens.
- La politique de sous-traitance et notre souhait de voir la réinternalisation de certaines activités.
- Le renforcement des fonctions supports (appuis tertiaires et techniques).
- Le logement ( Parc noyau dur, ALL, parc social, prise à bail, particularité des grandes agglomérations, etc.).
- Etc.

**Dans votre courrier du 17 février aux agents de la DPI puis lors d'une interview parue dans la lettre N°14 de la Direction Asie Pacifique, il nous apparaît que vous souhaitez vouloir remettre en cause le modèle managérial que FO n'a cessé de dénoncer ces dernières années.**

**Les agents n'attendent pas du travailler plus mais du travailler mieux.**

**Nombre d'entre eux s'investissent quotidiennement sans compter pour mener à bien leur mission.**

**Mais force est de constater que le fruit de leurs efforts n'est pas à la hauteur de leurs attentes.**

**Ce phénomène a été particulièrement mis en évidence lors des négociations sur le projet TT des Cadres.**

**Il y a urgence :**

- Halte à la politique de l'atteinte de l'objectif quoiqu'il en coûte !
- Halte au toujours plus (de travail, de responsabilité) avec toujours moins (de moyens, de reconnaissance) !
- Halte aux méthodes de management qui génèrent de la souffrance !

**FO demande :**

- A revoir la méthode de management en vigueur à la DPI afin de restituer confiance et fierté du travail bien fait.
- A examiner la réintégration de certaines activités sous-traitées afin de stopper la perte de compétences et de se réappropriier la maîtrise de la chaîne complète de nos activités.

**Mais pour que l'alchimie fonctionne, il faut des ingrédients :**

- des objectifs clairs, reconnus et acceptés par tous ;
- des moyens techniques et humains suffisants y compris en termes d'appuis techniques et tertiaires ;
- un pilotage à visage humain.

**Force Ouvrière continuera à prendre toute sa place pour porter un débat constructif et respectueux dans cette instance.**

Un proverbe chinois nous indique : «*Quand une parole est lâchée, 4 chevaux seraient bien en peine pour la rattraper* ».

**Après les paroles, il faut des actes.**

**FO Energie et Mines attend, de votre part, l'impulsion d'une nouvelle politique sociale et managériale à la DPI.**