

Titulaire au CCE : Rodolphe MALJEAN
Suppléant : Maria FERRETTI-MARCHAND
RS au CCE : Jacques HUGUET

A l'ordre du jour

- Projet de déploiement de TAMARIS V1 – pour avis.
- Rapport annuel de situation comparée des hommes et des femmes – pour information.
- Projet d'avenant de prorogation de l'accord 2008 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes à ERDF – pour avis.
- Intervention de Mme Michèle Bellon : généralisation du compteur Linky.
- Bilan de la rémunération globale 2010 – pour information.

• **Projet de déploiement de TAMARIS V1 – pour avis**

Présentation Direction :

- Modernisation de l'équipement des agents, cela concerne principalement les Techniciens d'Intervention Réseau et Clientèle (TIR et TIC).
- Simplification du travail des préparateurs. Ce travail peut être réalisé en nomade grâce à un ordinateur mobile.
- Simplification des tâches administratives, notamment le transfert des informations en fin de journée.
- Généralisation de TAMARIS en 2012.

La Direction a répondu aux demandes de FO Énergie et Mines sur, notamment :

- La séparation de la téléphonie et de TAMARIS.
- Les difficultés rencontrées dans les phases de déploiement. Elles ont été corrigées et sécurisées. Les agents avaient demandé à bénéficier d'une tablette, ils disposeront d'un ordinateur portable permettant de réaliser le travail de mise à jour en déplacement.
- La Direction a ré-affirmé que le dossier ne concerne pas la prise de travail sur chantier à partir du domicile.
- L'assurance que le dispositif de géo-localisation restera à la main de l'agent, qui pourra déconnecter TAMARIS, lorsqu'il ne sera pas en activité, cela afin de préserver sa vie privée.
- Les IRP locales seront consultées au fur et à mesure de l'engagement du déploiement.

Pour : FO et CFE-CGC.

Contre : CGT.

Abstention : CFDT (avait formulé un avis favorable au mois de juin).

- **Rapport annuel de situation comparée des hommes et des femmes – pour information**

Déclaration FO Énergie et Mines :

«Depuis 2008, la progression du taux de féminisation des salariés d'ERDF se poursuit (16,04 % en 2008 17,7 % en 2010). Malgré tout, le taux des femmes dans notre filiale reste inférieur à celui de la branche (25 %). La progression du taux de féminisation dans les métiers techniques est très faible.

L'écart de formation entre les hommes et les femmes est toujours présent du fait du profil technique des métiers. Les femmes ne sont pas représentées dans les formations promotionnelles.

Est-ce l'effet conciliation vie professionnelle et vie privée ? L'attribution des avancements au choix a préservé l'équilibre H/F. Par contre, il faudra être vigilant vis-à-vis des femmes ayant eu un congé maternité. Le temps partiel concerne surtout les femmes (près de 70%). Le nombre de reconversions des femmes vers les métiers techniques est en augmentation. Est ce peut être la seule alternative lors des différentes réorganisations pour éviter la mobilité géographique ? Reste à faire des efforts sur les RPC, le taux de promotion de GF des femmes, le taux d'avancements au choix pour les femmes ayant eu un congé maternité est à surveiller, et augmenter la représentativité des femmes chez les cadres supérieurs. Les actions en région doivent se poursuivre et être développées. Les comités de suivi en région doivent se réunir régulièrement.»

- **Projet d'avenant de prorogation de l'accord 2008 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF – pour avis**

Déclaration FO Énergie et Mines :

«FO Énergie et Mines considère comme un enjeu majeur, la négociation et la ratification d'un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'ERDF.

Pour FO Énergie et Mines, il est nécessaire de convier, dans des délais raisonnables, tous les partenaires sociaux autour d'une table de négociation. Nous insistons sur l'impérieuse nécessité d'aboutir à un accord de branche, afin que s'ouvre au plus tôt, la négociation portant sur l'égalité professionnelle au sein de notre entreprise.

En conséquence, FO Énergie et Mines donnera un avis favorable à la prorogation de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2008».

Unanimité Pour : FO, CGT, CFDT et CFE-CGC

- **Intervention de Mme Michèle BELLON : généralisation du compteur LINKY**

- La Présidente se félicite de la décision de généralisation prise par le Ministre de l'Industrie.
- La Présidente a rappelé que le client est au centre des préoccupations d'ERDF.
- Les métiers d'ERDF vont très fortement évoluer dans les prochaines années.
- Concernant la sécurisation et le financement, la rentabilité et le retour sur investissements seront obtenus au bout de 20 ans. ERDF se trouve aujourd'hui sous la menace de la mise en concurrence des concessions.
- Concernant la FNCCR, le débat reste ouvert, un certain nombre d'élus réaffirmant leur attachement à ERDF.

Concernant les Pertes Non Techniques, cela conduira à ce que les clients qui ne payaient pas, vont devoir désormais payer leur consommation.

Concernant le mode de financement, il reste à établir les prérogatives de chacun (CRE et Ministère).

Déclaration FO Énergie et Mines :

Pour FO Énergie et Mines, nous sommes face à une «**vraie-fausse**» décision de généralisation de principe puisque le ministre y a mis justement une condition de financement. De plus, il subsiste des incertitudes ou des questions qui continuent à faire débat, sur :

- **La condition ministérielle : la sécurisation du financement**

Il semble que l'option selon laquelle Linky resterait propriétaire d'ERDF soit écartée par les Pouvoirs Publics. Il reste l'option de sécuriser la durée des concessions. Sur ce point, FO Énergie et Mines a écrit au Ministre et ceci d'ailleurs indépendamment de Linky, pour demander qu'ERDF soit désignée comme Gestionnaire du Réseau de Distribution (GRD) pendant 99 ans comme c'est le cas en Grande Bretagne, ou comme en Italie (30 ans).

- **Les questions ou incertitudes qui demeurent**

La décision de généralisation n'épuise pas tout le débat :

- **Sur le plan technique**, beaucoup d'interrogations sur la cohabitation du déploiement industriel des technologies G1 et G3 demeurent.
- **Sur le plan des principes de service public**, il subsiste un débat sur la MDE (maîtrise de la demande de l'énergie) et qui doit jouer un rôle dans cela. Il s'agit là d'une question centrale.

La CRE a estimé que cela devait relever du rôle des fournisseurs, qui sont dans le domaine concurrentiel.

FO Énergie et Mines milite pour que cela relève de l'opérateur de service public (ERDF). Cet enjeu est considérable.

Cette position est partagée par les associations de consommateurs (AFOC) mais aussi par les élus locaux.

La Ville de Paris vient d'ailleurs de rejeter le déploiement de Linky en l'état.

Pourquoi, en effet, les fournisseurs seraient-ils incités à faire de la MDE alors que cela affecte leur chiffre d'affaires ? Certes, l'UFE a fait une charte des fournisseurs mais on peut douter que cela soit suffisant.

- **Sur le plan du traitement des usagers en difficulté** : Linky permet de couper à distance. Le gouvernement vient de décider que les personnes qui devraient bénéficier de tarifs sociaux l'auraient automatiquement mais il semble que la mise en œuvre pour des fournisseurs hors EDF ne soit pas simple. Cela peut affecter l'image de marque du Distributeur.

- **L'emploi**

FO Énergie et Mines exige que le projet Linky s'inscrive dans un esprit de reconquête de l'emploi, plutôt que comme vecteur de destruction de postes de Technicien d'Intervention Clientèle (TIC). Que cela s'inscrive dans la continuité des engagements pris dans le cadre de la politique industrielle.

Pour terminer, il est clair, qu'ERDF est face à un enjeu stratégique tant pour sa filière industrielle que pour son développement à l'extérieur de nos frontières (projets Russie, Liban...). Nous souhaitons que le groupe EDF SA soit porteur du projet LINKY, pour que la filiale ERDF puisse assurer ses missions de service public.

- **Bilan de la rémunération globale 2010 – pour information**

Déclaration FO Énergie et Mines

Alors que la RPCC a augmenté de 9,9 % de 2009 à 2010, nous constatons que la PVA est restée stable (p16). FO Énergie et Mines, sans cautionner les Primes Variables d'Activité, s'étonne de ce traitement différencié de la contribution de chacun aux résultats. Comment expliquer la différence de reconnaissance alors que chaque agent a contribué à la réalisation des résultats de notre entreprise ?

L'abondement poursuit son évolution, les agents recherchant une optimisation maximale. Nous pouvons analyser cette attitude de 2 manières différentes. Soit, les agents acquièrent de plus de plus de compétences en matière d'optimisation financière et fiscale, ce qui représente un véritable atout par les temps

qui courent. Soit, cela traduit une véritable inquiétude par rapport à l'avenir et au devenir de notre système de retraite par répartition. FO Énergie et Mines pense qu'il convient de consolider et de conforter ce système par répartition, plutôt que d'imaginer un nouveau dispositif adossé à un système financier totalement à la dérive.

Le document présenté est une étude complète de la situation et traduit une évolution, que FO Énergie et Mines ne partage pas en totalité. Les augmentations de salaires sont de plus en plus individualisées et assorties d'une obligation de résultat. Cette évolution se fait au détriment des augmentations du Salaire National de Base. D'autre part, les disparités de traitement entre les différentes catégories professionnelles, malgré leur contribution aux résultats, nous renforcent à revendiquer le versement d'un 14^e mois de salaire au nom de l'équité de traitement.

Éléments de réponse Direction

La question des bas salaires est à suivre de près. L'effort de transparence n'est pas destiné à culpabiliser les agents sur le montant de leur rémunération, mais ce document est destiné à communiquer. L'information sur les composantes du salaire est nécessaire pour mieux appréhender la réalité sociale de notre entreprise.