



## COMPTE RENDU DU CCE RTE DU 09 FEVRIER 2011

La délégation FO en CCE : G. Vallarino (Membre consultatif) ; H. Dubois – Deborde (RSC)

Points à l'ordre du jour :

- Evolution des métiers contrôle commande :
  - Point d'étape du rapport d'expertise SECAFI ALPHA,
  - Point d'avancement de la concertation sur l'évolution de l'organisation de la maintenance N3 des installations CE/TCD/TCM,
- Rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications (pour avis),
- Projet de PFE 2011 (pour avis),
- Objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage (pour avis).

### **Evolution des métiers contrôle commande** (pour information)

Dans un premier temps, le cabinet SECAFI ALFA a fait une présentation de la première phase de l'expertise qu'il mène au titre de l'introduction de nouvelles technologies.

Il est encore trop tôt pour dire si l'expertise validera ou non les hypothèses retenues par la Direction pour mener les réorganisations dans les domaines CE/TCD/TCM.

Dans un deuxième temps, la Direction a voulu présenter un document sensé faire un point d'étape de la concertation en cours sur l'évolution de l'organisation de la maintenance N3 CE/TCM/TCD. Ce document reprend un certain nombre de sujets abordés au cours des dernières réunions de concertation sans mettre en évidence les désaccords pourtant nombreux.

Avant même cette présentation, une déclaration intersyndicale a été rédigée et lue en séance afin de demander le retrait de ce document (voir en pièce jointe). Le Président du CCE a refusé.

Après présentation du document par la Direction, les membres du CCE ont rédigé une résolution condamnant cette attitude et demandant la présence au prochain CCE du Président du Directoire pour aborder dans d'autres conditions ce dossier lourd de conséquences pour les agents de la filière CE/TCD/TCM (voir en pièce jointe).

### **Commentaires de FO :**

En premier lieu, **FORCE OUVRIERE** tient à préciser que le document présenté par la Direction comme étant un point d'étape de la concertation en cours sur l'évolution de la maintenance N3 **n'est que QUE le point de vue de la Direction**. Ce document ne pointe pas les désaccords persistants entre la Direction et les OS sur les hypothèses retenues pour mener cette concertation et peut laisser croire à un consensus qui n'existe pas.

Pour **FORCE OUVRIERE**, la Direction a retenu un certains nombres d'hypothèses pour évaluer les heures de maintenance qui ne nous paraissent pas réalistes. Il en découle une réduction importante des effectifs de nature à dégrader les conditions de travail dans l'avenir (sous-effectif, démotivation, manque de compétences,...).

Pour **FORCE OUVRIERE**, il est également inacceptable, alors que la concertation est en cours, que dans certaines équipes CE de GET, des baisses drastiques d'effectifs soient d'ores et déjà annoncées à l'horizon 2014.

Par ailleurs, le choix de politique industrielle est contestable sur certains points puisqu'il retire à RTE la maîtrise du processus. Or, il est important pour **FORCE OUVRIERE** que RTE garde la maîtrise de cette technologie.

Enfin, nous ne sommes pas opposés aux évolutions technologiques à la condition qu'elles ne soient pas le prétexte à des gains de productivité à outrance.

## Rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications (pour avis)

Nous avons récapitulé dans les différents tableaux ci-dessous :

L'effectif à fin 2009 (répartition par types de contrat et par collègue)

	statutaires	CDI	CDD	Total
Effectifs à fin décembre 2009	8515	99	295	8909

### b – Salariés statutaires

Décembre 2009	Effectifs Physiques				Effectifs ETP 35h			
	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total
FONC. CENTRALES	8	427	870	1 305	7,7	411,0	855,1	1 273,8
SYST.ELECTR.	1	309	1 096	1 406	0,9	299,4	1 070,1	1 370,4
TRANSP.ELEC.	475	3 565	1 764	5 804	464,2	3 484,4	1 750,6	5 699,2
<b>Total RTE</b>	<b>484</b>	<b>4 301</b>	<b>3 730</b>	<b>8 515</b>	<b>472,7</b>	<b>4 194,7</b>	<b>3 675,8</b>	<b>8 343,3</b>

L'effectif à fin 2010 (répartition par types de contrat et par collègue)

	Statutaires	CDI	CDD	TOTAL
Effectifs à fin 11/2010	8 454	95	284	8 833

### b – Effectifs statutaires

novembre 2010	Effectifs Physiques				Effectifs ETP 35h			
	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total	Exécut.	Maîtrise	Cadres	Total
FONC. CENTRALES	8	408	876	1 292	7,8	392,3	863,0	1 263,1
SYST.ELECTR.	3	287	1 101	1 391	2,9	278,1	1 077,1	1 358,1
TRANSP.ELEC.	448	3 502	1 821	5 771	437,8	3 423,4	1 808,1	5 669,3
<b>Total RTE</b>	<b>459</b>	<b>4 197</b>	<b>3 798</b>	<b>8 454</b>	<b>448,5</b>	<b>4 093,8</b>	<b>3 748,1</b>	<b>8 290,5</b>

## L'évolution 2009/2010 des effectifs par type de contrat

	<b>Statutaires</b>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>TOTAL</b>
Effectifs à fin décembre 2009	8 515	99	295	8 909
Effectifs à fin décembre 2010 (p)	8 460	99	295	8 854
<b>Évolution</b>	<b>- 55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>- 55</b>

## La cible 2011

	<b>Statutaires</b>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Effectifs à fin 12/2011 (p)</b>	<b>8 406</b>	<b>97</b>	<b>349</b>	<b>8 852</b>

### **Commentaires de FO :**

**FORCE OUVRIERE** a dénoncé une réduction systématique et dogmatique des effectifs (environ 40 emplois par an) qui ne peut que conduire à une dégradation des conditions de travail des agents.

Ces suppressions d'emplois à répétition ne peuvent que mettre en tension les organisations du travail.

C'est pourquoi nous avons demandé à la Direction de mettre un terme à ces réductions dogmatiques et de redonner de la souplesse aux Unités pour la gestion de leur effectif.

Par ailleurs, il est regrettable que les hypothèses retenues pour la cible 2011 entraînent la suppression de 54 emplois statutaires sans débats avec les organisations syndicales pour en connaître l'argumentation, la justification et les collectifs de travail concernés.

**Faute d'éléments d'appréciation, le CCE a refusé de donner un avis. Malgré tout, la Direction s'est entêtée à vouloir le recueillir.**

### **Projet de PFE 2011 (pour avis)**

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle simplifie la présentation du plan de formation.

Ainsi les actions destinées à "adapter les compétences des salariés à leur poste de travail" et celles destinées au "maintien ou à l'évolution dans l'emploi" sont regroupées en une seule catégorie (elle devient la catégorie 1 - d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi).

L'ancienne catégorie 3 de "développement des compétences des salariés" devient la catégorie 2.

La Direction a ainsi présenté le plan de formation pour l'année 2011.

Il comprend une prévision globale de 404 127 heures de formation réparties de la manière suivante :

- ☞ Adaptation au poste de travail/Évolution dans l'emploi : 327 422 heures,
- ☞ Développement des compétences : 8 075 heures (2010 : 12 560),
- ☞ Autres finalités : 68 630 heures



Les principaux chiffres clés du PFE 2011 :

Agents présents à RTE au 31/08/2009 : **8 900** (2010 : 8 802)

Nombre moyen de stages par agent : **2,35** (2010 : 2,26)

Durée moyenne de formation : par agent : **45,41 heures** (2010 : 48,46 heures)

par stagiaire : **19,29 heures** (2010 : 21,45 heures)

pour les hommes : **30,98 heures** (2010 : 32,34 heures)

pour les femmes : **19,71 heures** (2010 : 17,62 heures)

Coût de la formation : 49 M€.

### Commentaires de FO :

**FORCE OUVRIERE** a critiqué le nombre important d'heures de formation « non renseignées » dans les différents PFU. Cela rend une analyse pertinente de ces documents quasiment impossible par les représentants du personnel en Commission Formation. Par ailleurs, à plusieurs reprises, nous avons demandé des modifications sur la présentation des éléments statistiques afin d'améliorer la lisibilité des PFU...sans qu'aucune suite ne soit donnée !

La Direction a mis en avant 15 500 heures consacrées aux formations bureautiques, **FORCE OUVRIERE** a fait remarquer que, dans le même temps, elle n'a pas été capable de mettre en place une formation dédiée au passage à Office 2007 laissant les agents se débrouiller seuls...

L'année 2011 s'annonce encore plus mal lotie en matière de formation promotionnelle. Le volume d'heures passe de 12 500h à 8 075h. Ce n'est pas les 2 offres « Cap Initiative Cadre » (régions Ouest et Sud Est) qui vont inverser une tendance dramatique à RTE : une mauvaise volonté manifeste de mettre en œuvre ce type de formation. **FORCE OUVRIERE** considère que c'est pourtant un dispositif essentiel pour accompagner le projet professionnel des agents.

Enfin, **FORCE OUVRIERE** a demandé à connaître les intentions de la Direction en matière de formation pour les seniors et de prévention des risques psychosociaux. Elles ne figurent pas explicitement dans le projet de PFE.

**Avis du CCE : 7 défavorables (CGT) et 4 favorable (1 CFE – CGC et 3 CFDT).**

### Objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage pour l'année 2011 (pour avis)

A la fin de l'année 2010, il y avait 264 apprentis et 20 contrats de professionnalisation à RTE.

Dans le collège Exécution/Maîtrise, 109 alternants terminaient leur cursus en 2010. 97 d'entre eux ont obtenu leur diplôme et 34 ont été embauchés en 2010.

Dans le collège Cadre, 26 alternants terminaient leur cursus en 2010, 23 d'entre eux ont obtenu leur diplôme et 3 ont été embauchés en 2010.

En 2011, 200 nouveaux alternants rejoindront l'entreprise. Cela permettra à RTE d'atteindre un total de 340 alternants soit 4% de l'effectif. Cela représente un accroissement de 65 personnes par rapport au nombre d'alternants accueillis en 2010.

En 2011, 7 apprentis sans diplôme seront recrutés.

#### **Commentaires de FO :**

Nous considérons comme aberrant qu'un apprenti ayant obtenu un diplôme de niveau I (ingénieur), qui a donné satisfaction sur son lieu de travail tout au long de sa formation (3 ans) soit obligé de repasser devant un cabinet de recrutement au risque que sa candidature d'embauche soit rejetée. Cela remet en cause l'investissement de RTE et notamment du tuteur.

Le fait de recruter 65 alternants de plus qu'en 2010 est une bonne chose. Malheureusement, il devient de plus en plus difficile de trouver des tuteurs compte tenu de la charge de travail que cela requiert.

Nous aurions aimé savoir ce qu'étaient devenus les apprentis diplômés qui n'ont pas été embauchés à RTE. Nous n'avons pas eu de réponse à cette question.

Enfin, nous demandons un REX sur le tutorat à travers les difficultés rencontrées et les points à valoriser.

**Avis du CCE : avis favorable unanime**

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

**PROCHAIN CCE LE 23 MARS 2011**