



29 avril 2020

Lettre ouverte à Mme Sophie MOREAU-FOLLENFANT, DGA en charge des RH

Madame la Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines, nous avons choisi de vous interpeller aujourd'hui sur le projet de réorganisation de la DRH car vous le revendiquez comme étant le fruit d'une « conviction personnelle ».

Vous avez décidé de convoquer unilatéralement un CSE des Fonctions Centrales extraordinaire le mercredi 29, pour qu'il se prononce sur ce projet de réorganisation, faisant fi de la demande de report unanime des élus.

En effet, la période de confinement ne permet pas de poursuivre dans des conditions satisfaisantes l'élaboration du projet, pas plus que son examen par les représentants du personnel.

Cette demande se fonde sur le constat, indiscutable, que le dialogue social fonctionne sur un mode très dégradé en période de confinement ce qui ne nous permet pas de jouer notre rôle au mieux:

D'une part les agents de la DRH, concernés au premier chef, éprouvent les plus grandes difficultés à s'approprier les enjeux de ce projet, à échanger entre eux et à travailler aux nombreux points restant à éclaircir. C'est d'autant plus dommage de ne pas prendre le temps nécessaire à cette phase d'échanges que les élus sont prêts à requestionner avec la direction le fonctionnement de la DRH.

D'autre part, les élus se retrouvent dans la quasi impossibilité de contacter les collectifs concernés pour discuter de leur ressenti sur ce projet et de leur perception des problèmes qu'il va immanquablement poser.

Nous estimons également que les actions que vous avez entreprises avec les agents de la DRH depuis le début du confinement (travail sur les scénarios noir / rose, téléformation au management à distance (!), groupes de travaux divers par téléconférence, ...) sont loin d'avoir été aussi efficaces que vous nous l'avez affirmé : vous savez pertinemment que les propos que les agents peuvent tenir à leur management, si laudateurs soient-ils, diffèrent sensiblement de ceux qu'ils peuvent tenir dans d'autres cercles, avec les représentants du personnel notamment. Les premiers retours qu'ils nous ont faits sur le mois écoulé sont mitigés. De plus, nous estimons que les énergies de la DRH devraient être entièrement mobilisées pour relever les défis du monde post-COVID-19 plutôt qu'à réfléchir sous contrainte à cette réorganisation.

L'autre argument que vous avancez pour justifier **une certaine urgence**, celui de la nécessité de ne pas laisser inutilement les agents de la DRH dans une situation d'incertitude anxiogène, ne résiste pas non plus à un examen sérieux : pour commencer, cette angoisse est en partie liée à l'anticipation

prématurée d'un certain nombre de situations professionnelles. D'un autre côté, ce sentiment d'inquiétude est aujourd'hui largement supplanté par celui issu de la crise sanitaire et ses conséquences prévisibles sur l'activité de RTE dans les prochains mois, voire les prochaines années. Lancer une réorganisation dans ces circonstances ne peut que rajouter du stress au stress. Nous pensons qu'il est assez facile de faire machine arrière sur les quelques décisions que vous avez prises en anticipation (postes laissés vacants, rôle des préfigureurs ..) pour se donner le temps de la réflexion.

Tout d'abord **sur l'urgence** et l'importance de ce projet. La crise inouïe dans laquelle nous nous trouvons brutalement plongés nous a imposé, collectivement et individuellement, de nous recentrer sur des activités littéralement vitales. L'échelle des valeurs, individuelles et collectives, s'en est trouvée bouleversée, conduisant, par exemple, à suspendre des projets gouvernementaux d'ampleur comme celui de la réforme des retraites ou de l'indemnisation chômage... Comment interpréter le maintien du projet de réorganisation de la DRH de RTE dans ce contexte ? Comment justifier de mobiliser les ressources de la DRH, qui ont bien d'autres sujets de préoccupation en ce moment ? Pour nous ce n'est pas possible.

Ensuite, sur « le monde de demain qui ne sera pas celui d'hier » :

Vous avez-vous-même identifié la nécessité de nous adapter à un monde professionnel en évolution rapide, à des salariés ayant sans cesse de nouvelles attentes, comme inducteur à la réorganisation de la DRH. Or, le monde post COVID-19 risque de modifier en profondeur les relations de travail au sens large. Cette perspective conforte notre demande d'allonger le délai de réflexion sur la DRH de demain.

En conséquence, nous vous demandons encore une fois de suspendre ce projet jusqu'à ce qu'un retour à une situation plus normale nous permette tous d'effectuer le travail qui reste à faire dans de bonnes conditions et en prenant le temps nécessaire. C'est pourquoi, nous vous proposons, d'allonger le délai de mise au point de l'organisation envisagée jusqu'à la fin de l'année.

En espérant sincèrement que vous répondrez favorablement à cet appel à un dialogue social plus équilibré et apaisé qui nous permettra, sur ce sujet comme sur d'autres à venir, de jouer pleinement notre rôle de représentants du personnel.

Les élus et représentants syndicaux en CSE des Fonctions Centrales