

C'est + Clair Ensemble!



« Vous et les activités du tertiaire au quotidien ? »

Le CCE d'EDF SA initie une étude sur les activités et les métiers tertiaires qui touchent le quotidien des agents de notre entreprise. Depuis plusieurs années, ces métiers subissent des réorganisations qui peuvent avoir de multiples effets sur les agents et leur travail. Le recueil de témoignages sur ce sujet permettra de dresser l'état des lieux de ce qui est vécu au quotidien.

Dans un premier temps, un questionnaire est mis en ligne sur le site www.cceedfsa.fr. Il a pour objectif de collecter les remarques, les opinions et les expressions des agents concernés. L'analyse des réponses recueillies permettra la réalisation d'une étude par des chercheurs en sociologie du cabinet Safir pour le compte du CCE EDF SA. Le résultat de cette expertise sera ensuite diffusé à l'ensemble du personnel et nourrira les propositions présentées aux différentes directions de l'entreprise.

Le sujet concerne chacun d'entre nous, professionnels du domaine tertiaire ou pas, à vous de vous exprimer car votre opinion nous intéresse!

Agenda

21 novembre 2012 BEAUMONT EN VÉRON
Énergie : quels choix pour demain ?
• CE du CNPE de Chinon
• Réunion publique à 18 h
• Salle Polyvalente

28, 29 novembre 2012 PARIS LA DÉFENSE
2^e rencontres des secrétaires de CHSCT

11 décembre 2012 PARIS LA DÉFENSE
Énergie : quels choix pour demain ?
• Journée de débat de 9 h à 17 h
• Centre de conférences de Cœur Défense, 110 esplanade du Général de Gaulle

À peine rentrés de vacances que déjà reviennent les inquiétudes! Comme l'ensemble des citoyens, les salariés d'EDF sont impatients mais minés par le fatalisme.

Les financiers et les patrons entendent bien imposer leurs « recettes » pour sortir de la crise. Face à eux, les élus du personnel EDF restent prudents, tenaillés entre les promesses et la réalité.

Les organisations syndicales, elles-mêmes, sont parfois divisées sur les solutions et les stratégies à mettre en œuvre. En plaçant le travail au centre de ses réflexions, le CCE EDF SA propose de clarifier les débats.

Le travail des salariés et le travail des élus, c'est sur ces sujets qu'ont débattu les secrétaires et représentants syndicaux des CE d'EDF SA réunis le 20 septembre dernier. Et dès maintenant, le CCE EDF SA lance des expertises sur les méthodes de recrutement, sur l'intégration des jeunes à la DPI et sur la place du tertiaire dans le quotidien des salariés.

Les élus du CCE EDF SA dénoncent le type d'information relayée par les médias abreuvés de sensationnel, traitant pendant de longues minutes l'incident, certes regrettable, de Fessenheim, alors que le même jour, ces mêmes médias passaient presque sous silence le dramatique accident mortel de Gandrange.

Le CCE EDF SA se doit aussi de contribuer aux débats qui agitent l'Entreprise EDF et la société française dans le domaine énergétique. C'est pourquoi le CCE EDF SA apporte son expertise sur l'équilibre entre production et consommation énergétiques, sur les conséquences d'une fermeture de site nucléaire et sur l'avenir du thermique à flamme.

Le CCE EDF SA veut mobiliser tous les élus de la filière pour toucher les salariés et le grand public car il a pour devoir d'informer, et le plus largement possible, afin que chaque salarié, chaque citoyen puisse se forger sa propre opinion sur les choix énergétiques et leurs conséquences pour notre pays.

C'est pourquoi le CCE EDF SA va organiser, le 11 décembre prochain, un grand débat public sur le thème « Énergie : quels choix pour demain ? »

Jean-Luc Magnaval
Secrétaire suppléant du CCE EDF SA

Au Havre, se mobiliser pour construire le rapport de forces

Depuis l'annonce de la fermeture des tranches 2 et 3 pour mi-2013 et 2014 de la centrale du Havre, la mobilisation du personnel est croissante.

À partir de 2015, il ne resterait plus qu'une seule tranche en activité sur le site avec, selon les plans de la Direction, un objectif cible limité à 130 agents. Il a été porté à 134 agents à la suite des premières luttes du personnel. Rénovée et équipée d'un système de dépollution, cette tranche devrait rester opérationnelle jusqu'en 2025 voire 2035.

L'expertise demandée par le CE du Havre.

L'expertise demandée par le CE du Havre a montré qu'il n'y a pas adéquation entre les effectifs et la charge et l'organisation de travail. Il faudrait un minimum de 165 agents pour satisfaire aux objectifs de performance et de sécurité.

La perspective présentée par la Direction est dramatique avec 220 emplois permanents qui seront supprimés ainsi que 400 emplois de sous-traitants. Elle n'est pas réaliste car plus grave encore, elle a été calculée à partir d'une règle de trois fixant le nombre d'agents nécessaires en fonction des mégawatts produits.

Cette situation de sous-effectif contraindra les agents à arbitrer et faire des choix. Avec tout ce que cela va entraîner en termes de mal-être au travail et de souffrance comme l'ont si souvent décrit à propos de situations de même type les ergonomes et les spécialistes de la psychopathologie du travail.

Une direction inflexible

Mais la Direction reste sourde et refuse d'entendre ce que le personnel lui dit par sa mobilisation. Après trois mouvements en juin dernier, la journée de grève du 11 septembre 2012, impulsée par la CGT locale, a été suivie par un agent sur deux.

Pourtant, malgré cette mobilisation croissante et réussie, la Direction du site reste inflexible. Certes, à la demande de la DPIT, elle a finalement accepté de recevoir, pendant près d'une heure, l'ensemble des manifestants. Mais elle n'entend pas leurs arguments et se réfugie derrière la création de leurres, des groupes de travail qui devront rester dans cet objectif cible de 134 emplois qu'elle ne cherche même pas à justifier.

À se retrancher derrière une posture managériale trop rigide, la Direction prend des risques. Comme exemple lorsqu'elle décide de passer outre un droit d'alerte, et que cela se traduit concrètement par un début d'incendie, heureusement rapidement maîtrisé. À défaut d'avoir prise sur la stratégie énergétique de la France et du Groupe, il est de sa responsabilité d'assurer la pérennité du site et d'entendre les alertes de ceux qui sont sur le terrain.

Alain Poret, secrétaire (FNME-CGT) du CE du Havre :

« Nous n'attendions pas grand-chose de la Direction. C'est le rapport de forces avec la mobilisation et la détermination des agents eux-mêmes, de leurs représentants et de leurs organisations syndicales qui contraindront la Direction à sortir d'un dialogue social fermé et



à ouvrir des négociations. D'ici là, nous allons continuer à interpeller les élus et le cabinet du ministre Arnaud Montebourg.»

François Déprez, RS (CFE-CGC) au CE du Havre : *« Les travaux concernant la cible emploi ont débuté en mai 2011. Depuis cette époque, nous avons demandé à la Direction de nous expliquer comment elle faisait fonctionner la tranche 4 seule avec 130 ou 135 agents : l'absence de justification argumentée laisse perplexe ! »*

De son côté, le CCE EDF SA continuera de relayer les préoccupations et les propositions des agents du Havre et plus généralement celles du secteur du thermique à flamme. Un secteur qui, avec la question du mix énergétique, sera au cœur du débat public du CCE EDF SA sur les enjeux énergétiques du 11 décembre prochain.

Le site web du CCE EDF SA www.cceedfsa.fr Derrière la vitrine, un outil performant

Une version améliorée du site vitrine du CCE EDF SA, plus dynamique, plus attractive et plus complète que l'ancienne version, a été mise en ligne le 20 septembre 2012, à l'occasion de la 2^e rencontre des secrétaires et représentants syndicaux des CE d'EDF SA.

«Il semblait, explique Jean-Marc Kastel-Koffel, trésorier du CCE EDF SA et président de la commission des Moyens, que la version précédente de ce site, lancée en 2009, n'était pas facile d'accès et d'utilisation. Nous avons décidé de la faire évoluer avec un triple objectif :

- améliorer l'ergonomie et renforcer l'attractivité du site à destination du grand public ;
- donner la possibilité aux salariés d'EDF SA d'avoir un accès direct aux informations relatives aux missions du CCE EDF SA, à ses activités et à son actualité mais aussi de mettre à leur disposition des documents utiles dans leur activité quotidienne ;
- doter les élus et représentants du personnel d'un outil plus performant, facilitant les échanges entre les différents CE et CHSCT en leur donnant la possibilité de mutualiser des informations relatives à leurs activités.»

La charte graphique

La charte graphique a été dessinée par la jeune entreprise alsacienne Publicore.

Les cercles et les traits qui complètent le logo du CCE EDF SA symbolisent le lien entre les femmes et les hommes et entre les institutions représentatives du personnel.

La couleur verte de l'espace «grand public» évoque le développement durable et l'énergie propre. Les pages de l'espace «salariés» arborent une couleur dominante bleue. L'espace réservé aux élus est de couleur saumon.



Trois profils : grand public, salariés, élus

Le site a été développé par la Scic (société coopérative d'intérêt collectif) lilloise à la marge. Il comporte trois accès distincts proposés dès la page d'accueil, pour le grand public, les salariés et les élus du personnel d'EDF SA.

L'espace grand public est une vitrine qui présente les missions et les activités du CCE EDF SA. Elle rappelle sa création depuis la fin du Conseil supérieur consultatif des Comités mixtes à la production (CSC des CMP). Cet espace propose du rédactionnel et des vidéos sur les valeurs portées par le CCE EDF SA : le lien social, le sens de l'intérêt général et les échanges.

L'espace salariés (après identification au moyen du NNI) permet d'accéder aux différentes publications du CCE EDF SA : les dossiers, la lettre d'infos C'est + Clair Ensemble, les comptes-rendus et les vidéos sur les initiatives du CCE EDF SA. Il est dédié à rapprocher le CCE EDF SA des salariés.

L'espace élus est particulièrement riche. En fonction de son mandat, l'élus CCE, CE ou CHSCT, a accès à une large palette d'outils (agenda, logiciel de comptabilité, annuaire des CE, bilan social...) ainsi qu'à des statistiques, des comptes-rendus de commission, des accords d'entreprise, des textes juridiques et des infos brèves sur l'actualité du secteur de l'énergie. Dans cet espace sécurisé, une identification est requise et rendue possible après inscription en ligne. Elle sera désactivée à chaque fin de mandat.

Pour Jean-Marc Kastel-Koffel, «il s'agit, au travers de cet outil, de donner la possibilité aux élus de disposer des informations nécessaires à leur travail en développant les compétences, le lien social et les échanges.»

Des commissions pour des CE plus efficaces

Philippe Morice et Nathalie Renoux expliquent l'importance du travail des commissions pour l'efficacité du fonctionnement des CE. Et si parfois des difficultés de fonctionnement peuvent exister, tous deux partagent l'enjeu et la légitimité du travail réalisé dans les commissions.

Le témoignage de Philippe Morice, secrétaire (FNME-CGT) du CE de l'UPTI

Philippe Morice explique: « *Le travail de la commission Emploi Formation nous a permis de repérer certains manques à l'UPTI (Unité de production thermique interrégionale). Peu d'agents demandaient des DIF et des CIF. Suite à notre intervention, une plaquette a été diffusée, présentant la palette des outils et formations.* »

Créées dans l'année suivant l'installation du nouveau CE, les commissions ont pour objectif de faciliter le travail du CE, de préparer en amont les dossiers et d'obliger la Direction à lui envoyer par anticipation tous les documents relatifs à ces questions.

Mais, poursuit Philippe Morice, « *si les choses se passent assez bien pour les commissions Emploi-Formation et Égalité professionnelle, sur des enjeux stratégiques plus importants, la Direction traîne des pieds pour éviter de partager les informations sur les questions*

économiques et la sous traitance. » Depuis des mois, les commissions Économique et Logement de l'UPTI demandent certaines informations à la Direction qui joue la montre.

L'expérience de Nathalie Renoux, secrétaire (FCE-CFDT) du CE de la direction des Achats.

Deux ans après la mise en place du nouveau CE, l'opportunité de la négociation GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) a permis aux élus du CE de la direction des Achats d'impulser la création d'une commission Emploi Formation. De même, alerté par les acheteurs, accaparés par des tâches administratives éloignées de leur métier, ce CE a créé une commission spécifique sur le métier d'acheteur.

Nathalie Renoux explique: « *Face aux enjeux industriels à venir, nous ne sommes plus suffisamment nombreux. Il y a une contradiction à nous demander à réaliser de la performance et de nous obliger, faute de moyens, à être en permanence dans le renoncement. Première initiative de cette commission: le lancement d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel. La Direction refuse de nous transmettre les données relatives aux évolutions de la charge de travail et les modes de calcul pour comprendre sa cible effective. Nous devons l'obliger à nous les fournir.* »

De la difficulté de fonctionnement à la légitimité des commissions

À l'UPTI, suite à la création d'une nouvelle sous-unité CETAC (Centre d'exploitation des turbines à combustion) et pour répondre aux besoins du personnel confronté aux évolutions, le CE s'est doté d'une commission temporaire dans ce domaine pour permettre au personnel de pouvoir bénéficier des échanges d'expériences (métier, organisation, astreinte...).



Mais il n'est pas facile de créer une commission et de la faire fonctionner régulièrement. Pour des unités comme l'UPTI ou la direction des Achats (qui compte près de 1000 salariés répartis dans tout l'Hexagone), l'organisation de réunions n'est pas simple. « *Il arrive parfois, du fait des contraintes d'agenda, de déplacements et de charge de travail, qu'une réunion soit transformée en une simple conférence téléphonique.* » reconnaît Nathalie Renoux.

Mais l'existence et le bon fonctionnement de ces commissions sont indispensables pour que les élus puissent disposer des informations et de la connaissance des dossiers leur permettant de ne pas subir les arguments de la Direction. Un moyen aussi d'être plus efficaces dans leur mission de défense des intérêts des salariés.

Les élections sont passées, Fessenheim doit rester

Les élus du CCE d'EDF SA s'opposent à la fermeture de la Centrale de Fessenheim telle qu'annoncée par le président de la République en préalable à la conférence environnementale du 14 septembre 2012.

Pour cela ils ont rendu public un communiqué de presse le 17 septembre 2012.

Vous pouvez en prendre connaissance sur le site du CCE EDF SA: www.cceedfsa.fr