

COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD HANDICAP EDF-SA

■ Un constat : écarts entre les différentes unités. Cet accord arrive en fin de vie et le portage a été inégal. Force est de constater que la décision de renforcer le rôle des assistantes sociales, bien qu'elles ne fassent pas toutes partie de nos effectifs, est efficace. Nous avons rappelé que la dynamique doit aussi être portée au plus haut niveau des centres.

■ FO a demandé que la prochaine réunion du comité de suivi dure 2 heures car ce sera le dernier de l'accord qui finit fin 2015. Ce sera en quelque sorte le bilan de l'accord. Plus spécifiquement, FO rappelle que sur l'ensemble des SEI les aides doivent être les mêmes (exemple : outils pour handicap de surdité équivalent à la Martinique de ce qui est fait à la Réunion).

PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ ASSET MANAGEMENT

■ L'Asset, c'est l'actif du bilan au sens comptable. C'est, pour SEI, la concession (et non l'affermage ni la régie/SEM). Or 85 % de l'actif est composé des immobilisations donc des biens qui ne nous appartiennent pas car propriété du concédant, soit la collectivité.

■ Sur la priorisation des investissements, il faut être attentif aux impacts sociaux. En effet faire le choix de la maintenance implique des emplois dans la maintenance

alors qu'un choix vers de nouveaux équipements oriente l'investissement vers du matériel. Il n'est donc pas possible de faire un jeu de balancier rapide dans le temps entre entretien (maintenance) et création (autres compétences).

■ Les exigences vont augmenter sur la précision de la réalité du patrimoine pour 2 raisons principales :

- La rémunération est directement liée aux ouvrages.

- La confiance entre concédant et concessionnaire est impérative.

PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ CONTRACT MANAGEMENT

- L'objectif de la fonction est de rester dans le contrat et anticiper les éventuels litiges à venir lors de chantiers de grande ampleur. Le contract manager récolte donc tous les   v  nements, au jour le jour, quant à l'exécution du contrat afin de limiter les recours et les avenants par l'exécutant du contrat. La finalité étant de ne payer que ce qui est d   réellement.

RENCONTRE FRÉDÉRIC BUSIN :

■ Contexte : quatre choix stratégiques ont été faits et se trouvent confortés.

- Excellence de l'activité, qualité de l'opérationnel

JUIN 2015

COMPTE-RENDU

Semaine sociale SEI

du 9 au 11 juin 2015

- Qualité de l'ancrage territorial
- Développement de la performance énergétique et environnementale
- Préparation de l'avenir, dont l'évolution du modèle SEI avec une attention particulière sur les compétences nouvelles, environ 50 %, à acquérir.

■ Une « revue » de chaque unité avec ses atouts et ses projets a permis de comprendre les principaux enjeux pour la décennie à venir.

■ FO est intervenue principalement sur trois points :

- La question de l'emploi et des embauches,
- La question de la formation, qu'elle concerne les agents déjà présents ou du niveau d'embauche des nouveaux arrivants,
- Enfin la question de l'équilibre entre faire soi-même ou faire appel à la sous-traitance.

Ces questions trouveront sûrement leurs réponses dans les travaux voire négociations à venir sur le projet social de la DSEI. Nous y tiendrons toute notre place et vous informerons des avancées.

COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD MESURES SOCIALES SEI:

■ Sur la durée de l'accord, FO est satisfait d'avoir signé:

- 3 dispositifs ont particulièrement été efficaces :

- Article 2.2 sur l'aide aux frais d'études et des voyages pour les enfants bénéficiaires.
- Articles 3.1 et 3.2 sur la rémunération avec 183 NR attribués à des salariés manifestement en retard au cours de leur carrière,
- Article 4.1 pour améliorer les compétences et leur reconnaissance par des promotions.

- FO va donc s'engager :

- A rendre pérennes les dispositions négociées dès 2012.
- A améliorer les articles qui n'ont pas apporté les effets espérés.
- A négocier de nouvelles dispositions pour améliorer encore le dispositif.

POINT SANTÉ SÉCURITÉ

■ Nous constatons une baisse de l'accidentologie de manière globale. Si nous considérons qu'il n'y a pas de quoi crier victoire, force est de constater que cela va dans le bon sens et que les efforts commencent à payer de manière durable.

■ Sur la tentation de « cacher » des accidents ou presque-accident, FO a réaffirmé que nous considérons que :

- Le principe est illégal et lèse les droits des agents.
- Cela ne permet pas de traiter des situations dangereuses potentielles, ce qui reporte le danger sur d'autres agents !

■ Concernant la démarche sur les précurseurs des accidents du travail, FO y est favorable tout en alertant sur la difficulté du changement culturel à cause de réflexes de sanction en lien avec les accidents au travail.

PROJET MÉTIERS

■ Perspectives compteurs communicants à SEI (pilote Martinique)

- Obligation réglementaire : 90 % avant le 31/12/2024. Une expérimentation menée localement en Martinique pour tester Linky. Durée de vie différente qu'en mé-

tropole. En recoupant les informations, possibilité de définir le profil de consommation : permettre le suivi et le conseil sur la maîtrise d'énergie.

- Fin de l'index estimé pour facturation.
- Actions à distance comme délestage, réglage limite de puissance, etc.

- De grands changements à venir.

■ Sur l'impact social FO sera attentif sur :

- Effectifs.
- Formation et nouvelles compétences nécessaires.
- Faire/faire faire : selon approvisionnement en pièces de rechange, dont SPM
- Et la CNIL sur la gestion des données ?

■ Projet Ambition Réseaux et Point SYSCODOM

- Le nouvel outil ne fonctionne pas comme l'ancien système. De plus, il a des possibilités de téléconduite. Il va donc falloir mettre en place une formation à l'outil pour les agents.
- Le REX de la Réunion et Guyane est particulièrement

JUIN 2015

COMPTE-RENDU

Semaine sociale SEI

du 9 au 11 juin 2015

positif, même dans une configuration avec un cyclone. De plus, l'outil SYSCODOM a un fort potentiel pour s'intégrer aux futurs outils. Quant à l'ergonomie, les dis-patcheurs ont pu directement faire des choix.

- Pour le déploiement généralisé, l'objectif est de passer le dossier en CCE de novembre. FO a rappelé qu'au-delà de la mise en place de l'outil, il faut aussi travailler sur les organisation pour faire face à la vie de tous les jours.

■ Projet ambition réseau :

- Les enjeux liés aux évolutions technologiques nécessitent d'adapter la GPEC des réseaux. L'évolution du contexte législatif et réglementaire aura inévitablement des impacts. Le concédant montre que ses exigences augmentent. Quant à l'interne, les critères et l'attente de qualité se renforcent. La cible est à l'horizon 2020.

■ GPEC Système électrique

Il y a une évolution en profondeur des métiers. Quelques éléments : impact des ENR, neutralité de conduite du système par rapport aux producteurs, complexification des systèmes isolés, métiers sensibles (formations spécifiques et gréement des emplois compliqué),...

COMPÉTENCES

■ Bilan de l'emploi 2014 et perspectives de l'emploi 2015

- Les recrutements ont augmenté chez les cadres, à la clientèle. Ils restent constants en proportion pour les femmes à 26 % et même 42 dans le collège cadre.

- FO s'est à nouveau inquiété de « la vague » de départs probables fin 2016 du fait des effets de la réglementation sur la retraite à partir du 1er janvier 2017. La direction nous a confirmé s'y attendre aussi.

- Nous avons des départs en inactivité et les emplois ne sont pas forcément pourvus. Nous avons des soucis pour comprendre les finalités des contraintes actuelles.

- Sur les effectifs en clientèle, l'accord Qualité de Vie au Travail a contribué positivement à l'augmentation de l'effectif. Ceci continuera jusqu'en 2016. Nous avons donc raison de signer cet accord pour les emplois.

■ Formation :

- Augmentation de la formation de manière globale en 2014 (+ 22 % en heures).

- FO a toujours considéré la formation comme un outil essentiel pour l'entreprise. L'augmentation actuelle va dans le bon sens et sera à notre sens à renforcer notamment face aux échéances à venir comme les départs importants d'agents avec leurs compétences ou

encore les évolutions technologiques à venir qu'il faut anticiper pour éviter de les subir.

- Sur les orientations de la formation, FO a insisté particulièrement sur la sécurité : par exemple, le stage incendie 3ème niveau pour la production doit être renforcé.

PERFORMANCE

■ Projet de dématérialisation des dossiers salariés :

- Les dossiers seront gérés de la même manière que les dossiers papier tout en améliorant sensiblement la sécurité d'accès aux données par un système d'habilitation restreint.

- Pour FO, l'évolution technique est logique. Pour autant, une organisation rigoureuse de contrôle avant destruction des dossiers papier est nécessaire.