

🗨 Déclaration CGT sur la « rédéfinition des métiers » de la R&D et le les « lettres de mission »

1/ Redéfinition des métiers à la R&D :

Tous les cadres non chercheurs et les techniciens ont reçu un courrier de la direction de la R&D pour leur signifier une modification de l'intitulé de leur poste. Ceci s'est fait sans aucune information des OS ni des IRP, ni surtout sans passage en CSP et CSP cadre, ni avis en CE. Les agents n'ont eu aucune information, ni possibilité de recours sur cette modification qui a été portée dans les fiches C01. Nous rappelons que le personnel doit pouvoir refuser un changement de poste.

Par ex, des postes « génériques » de « cadre technique chargé d'affaire » ont été affectés à un grand nombre de cadres faisant pourtant des métiers très différents : le cadre chargé d'affaire remplace aussi bien un correspondant sécurité d'un département, qu'un responsable de laboratoire, ou d'un correspondant informatique. On constate également que des lettres de mission sont mises en place pour définir les tâches d'un agent (ou d'un poste ?). A chaque poste correspond une description

Cette pratique et cette démarche est inacceptable, et est contraire aux règles statutaires en vigueur.

La CGT demande à la direction de fournir les textes statutaires sur lesquels cette modification serait basée.

La CGT demande que les organismes statutaires (CSP et CE) soient saisis de cette affaire, et en attendant, nous demandons la suspension et le retour des collègues dans leurs postes, ceux dans lesquels ils ont postulés, et ont été mutés ou recrutés.

2/ mise en place de lettre de mission pour des responsables de labo :

«Tout d'abord, nous nous interrogeons sur la valeur statutaire et réglementaire de ce type de lettre.

En outre, un exemple de lettre de mission montre qu'un responsable de labo devrait être "garant" de beaucoup de choses et surtout aurait des responsabilités qui devraient plutôt être portées par la hiérarchie. De plus, ces lettres de mission limitent la durée dans le temps de la fonction à 3 ou 5 ans ce qui n'était pas le cas avant.

Ceci est contradictoire avec les règles statutaires de prise de poste : un agent postulant et retenu sur un poste, y reste pendant une durée indéterminée.

Enfin, ces lettres de mission sont signées par les agents : quelle est la signification de cette signature ? A quel type d'engagement cela risquerait de conduire ? Nous craignons une modification de la nature du contrat de travail (un travail à la tâche (lien avec le forfait jour ?).

Dans un département (MMC) cela concerne une vingtaine de personne et le chef de département veut que toutes ces lettres soient signées avant fin février.

La CGT demande donc que le contenu et la mise en place de ces lettres de missions soient abordés en comité d'établissement. La CGT demande également que ce processus soit suspendu voire annulé.

La direction s'est étonnée de cette opposition, en expliquant qu'en 2011 l'annonce de ce changement des libellés de poste avait été faite lors d'une réunion intersyndicale. Le but de la direction était de d'écrire des emplois « génériques » en lien avec une demande globale qui permettrait aux agents de la R&D de muter plus facilement ! Les autres organisations syndicales se sont associées à notre réclamation, et une discussion a mis en avant les problèmes de cette initiative unilatérale de la direction (un ex concret lié pesage des postes : la description des chargés d'affaires techniques regroupe par exemple des personnes dans les plages D ou E).

A notre objection sur le fait que justement les agents sont attachés à la description précise de leur poste, **la direction a dit « entendre » la préoccupation des agents, et propose de refaire un point. A suivre donc !**

Sur le 2nd point de notre déclaration, la direction a répondu qu'une lettre de mission n'avait pas de durée limitée. Il existait de manière très spécifique des lettres de missions ponctuelles. Nous n'avons pas eu de réponse quant à la valeur statutaire ou réglementaire des lettres de mission.

🗨 Déclaration CGT sur le temps de travail

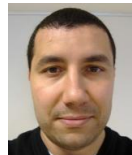
La CGT ayant été exclue de la réunion du 8 décembre sur le temps de travail, nous avons lu en guise de déclaration, le texte du mail que nous vous avons envoyé le 9/12/14.

🗨 Déclaration intersyndicale qui n'obtiendra aucune réponse de la direction

Les organisations syndicales ont constaté ces derniers temps que la direction de la R&D engage des modifications de toute nature concernant les agents en passant outre les textes

Contacts CGT : Chatou 47 80 64, Clamart 47 52 24, Les Renardières 57 67 64

Vos représentants CGT au
comité d'établissement EDF
R&D



RSCE

réglementaires, que ce soit les IRP, le statut, ou même le Code du Travail. Cette attitude dégrade les relations entre les représentants du personnel, le personnel et la direction.

Vote du budget du CE et Report du vote sur le règlement intérieur du CE : Un point est à vérifier sur le passage du bilan social au CHSCT

Plan formation

La loi a changé, le CE doit maintenant donner un avis sur ce plan prévisionnel de formation des agents.

La commission formation a noté : l'augmentation des heures de formation en moyenne, probablement liée à l'augmentation des formations promotionnelles (diplômantes ou passage cadre).

Les formations APMC ne rencontrent pas de succès. Ces formations vont par ailleurs disparaître et être remplacées par des formations ARCADRE, qui sont réalisées en dehors d'EDF (formations inter-entreprises privées). ARCADE donne un niveau Bac +5 et sont reconnues partout (y compris à l'extérieur d'EDF).

La CGT explique que ces formations ne sont pas adaptées à nos métiers techniques, elles ne comportent que du management. **La direction en convient !**

Le DIF n'est pas utilisé. Le DIF n'a pas marché dit l'invité de la DRH. Il va être modifié pour passer sur un CPF qui pourra aller jusqu'à 150 h sur 7 ans (au lieu de 120 h sur 6ans ! qui ne sont pas consommées !). Le CPF est à l'initiative de l'agent, et doit correspondre à des formations certifiantes ou diplômantes.

Remarque : quel diplôme peut-on passer avec seulement 150h ?

La CGT s'est encore une fois exprimé pour demander plus de formations sur la sécurité, et de privilégier les formations avec « mise en situation », qui sont plus coûteuses car plus efficaces. Sur le secourisme, elle demande à la direction de mettre en place des mesures incitatives et valorisantes pour les collègues.

La direction a porté le recyclage secourisme à 2 ans, pour pallier au manque de formateurs !

Remarque : il y a de quoi s'étonner, alors même que la direction a fait une grande campagne sur la sécurité !

La CGT a fait remarquer que les réunions « PFU » dans les départements sont très inégales : certains départements allant même jusqu'à ne fournir aucun document (MFEE par ex). La direction a annoncé qu'elle avait proposé un plan type de présentation. Les représentants du personnel souhaitent avoir des informations équivalentes, quelque soit le département.

La CGT a finalement voté pour ce plan prévisionnel, qui semble donner une meilleure part aux formations diplômantes, augmenter les heures de formation. Nous avons toutefois indiqué, que c'est au moment du bilan que nous vérifierons les bonnes intentions affichées par la direction.

Appel d'offres sur la sous-traitance pour les codes de calcul (sujet demandé par la CGT)

La direction a expliqué qu'il s'agit simplifier l'acte d'achat entre les divers contrats de sous-traitance qui existent dans le

domaine numérique aujourd'hui. En 2012, 12 millions d'euros étaient consommés pour plus de 600 commandes, dont 40% n'étaient pas en « accord cadre ». Une première expérimentation a déjà été lancée en « physiques des champs » (pilotage MFEE). La direction dit souhaiter privilégier l'approche par compétence plutôt que par code de calcul. 4 domaines techniques (33% physique des champs, 51 % support informatique scientifique, 9% systèmes électriques et marchés de l'énergie, 7% math avancées) sont concernés pour 26 lots de compétences. Les contrats-cadre sont de 3 ans avec 2 ans optionnels supplémentaires, pour un volume de 12 millions d'euros par an sur les cinq prochaines années.

Nous avons émis de fortes réserves vis-à-vis de ce type de contrats-cadres suite, notamment, à l'expérience très négative menée à Chatou au niveau de l'expérimental.

Répondant aux questions des représentants du personnel, la direction précise qu'elle ne vise pas à externaliser les compétences clés de la R&D et que des objectifs de « mieux disance » seront portés dans les contrats.

La CGT constate pourtant que les futurs contrats concernent un grand nombre de compétences qui relèvent du cœur de métier. Nous nous inquiétons aussi de qui donnera un avis technique sur ces contrats qui regroupent beaucoup de choses. D'autres élus insistent sur la réinternalisation de la MCO, ou de la gestion des données. La CGT demande à la Direction des garanties sur le fait que la sous-traitance des codes n'augmentera pas, et demande que certaines fonctions soient ré-internalisées ; des compétences en informatique ou en maillage, par exemple.

La direction rappelle que la R&D fournit des codes d'expertise qui servent aussi aux métiers (applications industrielles). Mais l'industrialisation des codes ne fait pas partie du cœur de métier de la R&D.

Questions Diverses : la CGT a demandé que la réorganisation de l'antenne de gestion de MMC prévue pour début 2015, soit mise à l'ordre du jour du CE.

Voici notre déclaration : « Suite au départ en retraite de la RAG hiérarchique à MMC et à son remplacement par une assistante sans niveau hiérarchique, une réorganisation de l'antenne de gestion est prévue. Une présentation du projet a été fait la semaine dernière aux assistantes. Elles seraient directement rattachées au groupe (entretiens individuels fait pas les chefs de groupes) et l'appui RH et la nouvelle RAG non hiérarchique (qui serait aussi l'assistante de direction et coordonnerait les tâches transverses) seraient rattachées à l'équipe de direction. Cette réorganisation doit être présentée en comité d'établissement. Nous refusons la proposition du chef de département de faire une présentation à chaque OS dans le cadre des bilatérales-avancements. La CGT estime qu'il s'agit d'une modification importante du fonctionnement du département qui doit être vue en comité d'établissement. »

La direction en a pris acte. Nous attendons une présentation en CE.

➔ Prochain CE, le jeudi 15/01/2015 à Clamart
