

**Délégation Spéciale des CCE  
de GrDF et d'ERDF  
Réunion plénière 1 du 10 septembre 2014**

*Assistaient à la réunion :*

**Représentants de la Direction**

Benoît PONS, *Président de séance, Président du CCE de GrDF*

Jean-Claude SICHÉ, *ERDF*

Daniel Jean VENIAT, *GrDF*

Elsa DE FROMENT, *GrDF*

*Invités*

*Stéphane MARCHANDON, François SIMON, Aline LEWKOWITCH pour le point 2 et Alain CHERVET pour le point 3*

**Représentants du personnel**

**CCE GrDF**

Pour la CGT

Jean-Philippe BUCHON *Secrétaire de séance*

Bernard BATTU

François LEFEBVRE

Christophe GONNET

Alain PICCIRILLO

Thierry DALOT

Frédéric SCHEERLINCK

Pascal BERGER

Didier CHABARD

Christelle ROTY

Daniel ROUBY

Thomas DUTEL

Pour FO

Valérie LAPORTE

Pour la CFDT

Denis MONNIER

Yann FONTENELLE

Pour la CFE-CGC

Lynda RAULT

Jean-Pierre FAURY

Représentants Syndicaux

Jean-Pierre SARAILLON *CGT*

Philippe MACON *FO*

**CCE ERDF**

Pour la CGT

Stéphane BERGER

Alain PINON

Didier LETT

Patrick BEAUBOIS

Frédéric MONTARON

Patrick DOINEAU

Didier PHILIPPE

Guillaume SABATIER

Aurore HERNANDEZ

Pour la CGT-FO

Gilles VIDAL

Pour la CFDT

Guy SIMONIN

Pour la CFE-CGC

Bertrand VIGNON

Représentants Syndicaux

Lilian RIZZON *CGT*

Jaques HUGUET *CGT-FO*

Yves HERNANDEZ *CFDT*  
Christophe AGOGUÉ *CFE-CGC*

Fernand SAGASTUY *CFDT*

## **Ordre du jour**

- 1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX 1 ET 2 DU 3 OCTOBRE 2013 10**
  
- 2. PRESENTATION POUR CONSULTATION DU PROGICIEL DE PAIE ET DE  
GESTION ADMINISTRATIVE NOVA – INTERVENTION DE STEPHANE  
MARCHANDON, FRANÇOIS SIMON ET ALINE LEWKOWITCH 10**
  
- 3. PROJET ERDF NEODIS POUR INFORMATION - INTERVENTION D'ALAIN  
CHERVET 311**

*La séance est ouverte à 8 heures 35 sous la présidence de Benoît PONS.*



**M. BUCHON.**- Monsieur PONS, attendons-nous votre homologue, M. CARVAL ?

**M. le PRÉSIDENT.**- Non, M. CARVAL n'est pas parmi nous ce matin, il prie de l'excuser. Bonjour à toutes et à tous, je vous propose d'ouvrir cette séance. Nous avons deux séquences différentes, deux réunions séparées, et le rapport sur les SST sera examiné au cours de l'une d'elles.

Nous allons procéder à l'appel et au transfert des voix.

**M. SARAILLON.**- Bonjour Monsieur le Président, pour la délégation CGT, sont présents : Bernard BATTU, François LEFEBVRE, Christophe GONNET, Daniel ROUBY, Alain PICCIRELLO, Thomas DUTEL, Jean-Philippe BUCHON, Thierry DALOT, Frédéric SCHEERLINCK, Pascal BERGER, Didier CHABARD, Christelle ROTY, Didier LETT, Alain PINON, Guillaume SABATIER, Patrick BEAUBOIS, Stéphane BERGER, Aurélie HERNANDEZ, Didier PHILIPPE, Frédéric MONTARON et Patrick DOINEAU -

*(21 votants ce jour pour la délégation CGT)*

**M. HERNANDEZ.**- Pour la délégation CFDT de GrDF sont présents Yann FONTENELLE et Denis MONNIER – *(2 votants ce jour)*.

**M. SAGASTUY.**- Pour la délégation CFDT d'ERDF, Nathalie LEGRAND est excusée –

*(Guy SIMONIN est présent - 1 votant ce jour)*

*(3 votants ce jour pour la délégation CFDT)*

**M. MACON.**- Pour la délégation FO de GrDF, Valérie LAPORTE est présente – *(1 votant ce jour)*.

**M. HUGUET.**- Pour la délégation FO d'ERDF, Gilles VIDAL remplace Frédérique RICARD - *(1 votant ce jour)*.

*(2 votants ce jour pour la délégation FO)*

**M. AGOGUÉ.**- Pour la délégation CFE-CGC sont présents, Bertrand VIGNON, Lynda RAULT et Jean-Pierre FAURY. Nous avons une voix de moins pour la délégation ERDF, Florent LATREILLE est absent excusé.

*(3 votants ce jour pour la délégation CFE-CGC).*

*(29 votants ce jour – 28 votants jusqu'à l'arrivée de Gilles VIDAL)*



**M. le PRÉSIDENT.**- Nous allons engager l'ordre du jour de la première réunion.

**M. SARAILLON.**- Nous avons une déclaration liminaire :

*« Jeudi 14 août, le ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social a acté par courrier sa décision concernant la procédure de licenciement de nos deux camarades Nicolas CASONI et Nadir HADJALI.*

*La demande de licenciement de Nicolas et de Nadir est donc refusée !*

*Pour rappel : c'est suite à la décision du 11 avril 2014 de l'Inspection du travail refusant déjà l'autorisation de licenciement de nos deux camarades que la direction de la SNET/EON avait formulé un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail. Les considérants qui ont amené le ministère à refuser les licenciements sont sans équivoque. D'une part, la décision s'appuie sur la reconnaissance d'une attaque politique de la direction envers le syndicat CGT, faisant le lien entre le licenciement des principaux responsables de l'organisation dans une période de conflit social dur, afin de fragiliser le mouvement. D'autre part, elle confirme le non-respect des règles statutaires par les employeurs de la SNET, notamment les procédures régies par la Pers.846.*

*Il s'agit là d'une victoire supplémentaire pour les travailleurs de la centrale de Gardanne avec leur syndicat CGT qui, après des mois de lutte, sont toujours aussi déterminés à gagner sur leurs revendications. C'est aussi une victoire pour l'ensemble de la CGT et pour la reconnaissance d'un syndicalisme revendicatif et de lutte. Malgré un monde et des politiques qui se veulent toujours plus libérales et antisociales, les mobilisations et les luttes des travailleurs paient. Les patrons de SNET/EON doivent désormais stopper leur politique de la terre brûlée et rétablir un véritable dialogue social à la centrale de Gardanne en répondant enfin aux légitimes revendications des salariés du site.*

*Les chiffres diffusés par l'INSEE confirment la gravité de la situation économique et sociale. Pour le deuxième trimestre consécutif, l'économie française fait du surplace, l'investissement des entreprises recule, la production industrielle continue de reculer pratiquement dans toutes les grandes branches, les exportations stagnent. Le seul facteur qui contribue positivement à l'activité économique, c'est la consommation, notamment celle des ménages. Mais ce facteur risque aussi de prendre un coup à la rentrée.*

*L'économie française, comme l'ensemble de la zone euro, est menacée de déflation, une situation où l'anticipation de la baisse des prix alimente l'attentisme, réduit la consommation et la production et par voie de conséquence, l'emploi et l'investissement.*

*Si la croissance est aussi faible dans les autres pays européens et notamment en Allemagne, la gravité de la situation en France s'explique avant tout par la stratégie des entreprises et les choix erronés du gouvernement qui accommodent la logique patronale de la pression sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail au nom de l'amélioration de la compétitivité.*

*Cette dégradation flagrante de la situation atteste, une fois de plus, de la nocivité du « Pacte de responsabilité » avec ses cadeaux pour les entreprises et de la politique d'austérité que poursuit le gouvernement pour plaire au patronat, aux marchés financiers et aux libéraux de la Commission européenne, avec notamment la pression sur les dépenses publiques et sociales utiles. Alors que des*

*milliards d'euros continuent d'être accordés aux entreprises sous la forme d'aides et d'exonérations fiscales et sociales sans évaluation ni contrôle.*

*La CGT revendique haut et fort la nécessité de rompre avec ces politiques néfastes. Plus que jamais, l'heure est de dire non aux exigences patronales, aux marchés financiers, aux libéraux de la Commission européenne.*

*Pour éviter la spirale déflationniste, pour dynamiser l'activité économique et l'emploi, il est indispensable d'augmenter les salaires, les traitements, les pensions et les minima sociaux. En la matière, au lieu de culpabiliser les salariés français en leur rappelant le «compromis salarial allemand» des années 2000, les autorités françaises doivent prendre conscience du fait que la pression sur les salaires en Allemagne a alimenté la pauvreté et les inégalités et que, aujourd'hui, pour éviter la déflation, les salaires augmentent en Allemagne. Au lieu de persévérer dans la réduction des dépenses publiques et sociales utiles et de continuer la distribution des milliards d'euros de cadeaux aux entreprises, le gouvernement doit augmenter les dépenses pour la recherche, la formation, l'éducation, la santé, les infrastructures. C'est indispensable pour éviter la spirale déflationniste.*

*Pour dynamiser l'investissement et l'emploi, il faut mobiliser l'ensemble des moyens, de la fiscalité au système financier et notamment celui donné aux banques.*

*Il faut conditionner toute aide au respect des critères précis en termes d'emploi, de salaire, d'égalité femmes/hommes, et établir des droits pour les salariés.*

*Pour la deuxième fois sous la présidence de François HOLLANDE, un Premier ministre de la République est la vedette d'un meeting syndical. Le Premier ministre a choisi de venir faire applaudir sa politique par le MEDEF le jour même de la publication des chiffres du chômage qui continuent d'augmenter. La confusion des genres entre l'État et le MEDEF, le trait d'union qu'il tire entre le MEDEF et les entreprises ont quelque chose de scandaleux.*

*La scénographie de son intervention, après le film de propagande du MEDEF intitulé «Un million d'emplois, c'est possible» ne nous dit rien sur quand, dans quelles entreprises, sur quel territoire, avec quel temps de travail, avec quelle rémunération seront créés ces emplois ?*

*Pour l'instant, et malgré les 220 milliards de cadeaux déjà consentis aux entreprises, on n'en a vu aucun. Aucune stratégie n'est annoncée concernant l'évaluation des politiques publiques en direction des entreprises. Sur 45 minutes de discours, il consacre une phrase timide sur les comptes qu'elles auront à rendre à la nation. Il passe sous silence les 220 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises qui ne sont soumises à aucune évaluation, alors que tous les observateurs attentifs constatent que le versement du CICE n'a servi ni à l'investissement, ni à l'emploi.*

*Sur les 40 entreprises du CAC, 37 viennent d'augmenter leurs dividendes aux actionnaires, au détriment des investissements, de l'emploi et des salaires. Le Premier ministre dit vouloir rassembler pour réformer, mais la question cruciale qui est posée est : sur quoi ? Comment ?*

*Sa réponse est en ligne avec le clip du syndicat patronal. Tout y passe, les attentes du MEDEF sont même anticipées : la simplification du Code du travail, le travail du dimanche, la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises.*

*Tout cela au motif que la France vivrait au-dessus de ses moyens depuis 40 ans. C'est insupportable ! Où sont les salariés, les retraités, les chômeurs, les jeunes en galère, qui vivent au-dessus de leurs moyens aujourd'hui en France ?!!! ». Merci*

**M. HERNANDEZ.-** Monsieur le Président, la CFDT a une déclaration.

*« Monsieur le Président, chers collègues,*

*Nous voici réunis pour la première fois depuis le renouvellement des CCE d'ERDF et GrDF en Délégation spéciale. Une Délégation spéciale que nous avons appelée de nos vœux par une intervention au CCE d'ERDF du 26 septembre, par différentes interventions lors de la Délégation spéciale du 3 octobre 2013, puis par une résolution unanime du CCE de GrDF en date du 14 novembre 2013, pour traiter de l'application de la loi BROTTE par les deux distributeurs.*

*La direction de GrDF étant d'accord avec cette proposition, prenant en compte les prérogatives de la Délégation spéciale, Mme GOUBET-MILHAUD y avait répondu favorablement de son côté. On aura donc attendu un an, une délégation spéciale et ô surprise, la loi BROTTE en est absente...*

*On serait en droit de se demander si cela est consécutif à la mauvaise volonté des deux entreprises ou à l'une d'entre elles et dans ce cas, laquelle et pour quelles raisons ?*

*Nous ne voulons pas trop connaître les va-et-vient, tractations obscures entre tel et tel, voire les collusions inavouables qui jalonnent ce chemin accidenté, mais nous ne sommes pas dupes ! Et ce n'est pas cette invitation tombée hier soir à 19 h 56...nous en sommes sûrs, après d'âpres négociations, qui va nous faire changer d'avis sur cette confusion permanente qui préside désormais aux relations entre ERDF et GrDF.*

*La délégation CFDT du CCE de GrDF demandera à son secrétaire, mandaté à l'unanimité pour répondre par les moyens appropriés à la carence des dirigeants et faire respecter les prérogatives de nos IRP, quitte à saisir un juge, si par quelque caprice du hasard ou de la raison d'état, cette délégation spéciale venait à être annulée ». Merci*

**M. le PRÉSIDENT.-** Je peux répondre avant, même si je ne sais pas si d'autres souhaitent prendre la parole. La délégation spéciale est bien prévue le 3 à 8 h 30 pour examiner ce REX de la loi BROTTE. Pour ceux qui n'auraient pas vu le mail de 19 h 56, je confirme.

**M. RIZZON.-** Rapidement, pour les provinciaux qui doivent se plier manifestement aux contraintes du calendrier de la direction, vous n'avez rien prévu le 4, par hasard ?

**M. le PRÉSIDENT.-** Non, mais si vous avez une proposition ?

**M. RIZZON.-** Non, c'est juste comme ça...

**M. HUGUET.-** J'ai une déclaration liminaire de Force Ouvrière Énergie et Mines.

*« FO Énergie et Mines constate que la situation de l'emploi continue à se dégrader, le cap des cinq millions de demandeurs ayant été franchi. Rien pour les salariés, tout pour les employeurs. C'est l'austérité qui continue.*



*L'austérité promulguée par le MEDEF et l'État génère un cercle vicieux qui entretient une baisse de la demande, de la production, et donc de l'emploi.*

*Or, dans le cas français, le diagnostic du prix Nobel Paul Krugman est sans appel : il déclarait cet été que « l'hypocondrie [de la France] l'amène à accepter des remèdes de charlatans qui deviennent la véritable cause de sa détresse »...*

*Le pouvoir d'achat en berne freine la consommation et alimente la crise. Pour FO, il faut changer de logique. En France, comme ailleurs, l'austérité est suicidaire socialement, économiquement et démocratiquement.*

*S'il est indispensable que l'État ait une véritable stratégie industrielle, à moyen et à long terme, il y a des urgences à traiter. Soutenir la consommation en fait partie. Cela passe par des augmentations de salaires dans nos entreprises !*

*Sur l'ensemble du territoire républicain, FO Énergie et Mines défend l'emploi, les salaires, le Service public et la protection sociale collective.*

*C'est pourquoi nous tenons à réaffirmer notre opposition à l'instrumentalisation d'ERDF et de GrDF dans la concurrence que se livrent les groupes EDF et GDF SUEZ, concurrence dans laquelle ni les clients, ni les salariés n'ont quoi que ce soit à gagner.*

*Les réorganisations successives rendent de plus en plus difficile l'équilibre constitutif de nos deux entreprises de distribution, tiraillées entre leurs missions de service public et la concurrence libérale. En recourant au législateur et à la loi et suivant l'intérêt concurrentiel au détriment de nos missions, une telle situation pourrait conduire à l'abandon de notre mixité.*

*FO Énergie et Mines rappelle que cette mixité crée des synergies dans les activités des deux distributeurs et permet, à moindre coût, de maintenir une proximité auprès des clients et des collectivités locales. Cette proximité est une force pour nos entreprises, corollaire de l'obligation de desserte.*

*La conception républicaine place nos concitoyens en situation d'égalité de traitement, de sécurité et de tarif, quelles que soient leurs situations géographique et sociale. Les actuelles décisions ne prennent pas en compte ces impératifs et nuisent, à terme, à l'implication des salariés en interne comme à l'image de l'entreprise.*

*FO Énergie et Mines ne manquera pas de jouer pleinement son rôle auprès de l'opinion publique, afin de lui démontrer les dérives des orientations actuelles ».*

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous propose d'aborder l'ordre du jour par le premier point.



## **1. Approbation des procès-verbaux 1 et 2 du 3 octobre 2013**

**M. le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il eu des observations ?

**M. BUCHON.**- Concernant les procès-verbaux du 3 octobre 2013, les projets ont été envoyés aux membres de l'équipe précédente le 30 octobre 2013. Toutes les remarques ont été prises en compte depuis.

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de passer à l'approbation des deux PV.

*Monsieur le Président procède au vote de l'approbation du PV n° 1*

**Résultat du vote – vingt-huit (28) votants :**

**Pour : vingt-huit (28) voix,**

**Contre : aucune voix,**

**Aucune abstention.**

*Le procès-verbal du PV n° 1 de la Délégation spéciale du 3 octobre 2013 est approuvé à l'unanimité.*

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de passer à l'approbation du PV n° 2.

*Monsieur le Président procède au vote de l'approbation du PV n° 2*

**Résultat du vote – vingt-huit (28) votants :**

**Pour : vingt-huit (28) voix,**

**Contre : aucune voix,**

**Aucune abstention.**

*Le procès-verbal du PV n° 2 de la Délégation spéciale du 3 octobre 2013 est approuvé à l'unanimité.*



*(Arrivée de Stéphane MARCHANDON, François SIMON et Aline LEWKOWITCH à 8 h 57)*

## **2. Présentation pour consultation du progiciel de paie et de gestion administrative NOVA – Intervention de Stéphane MARCHANDON, François SIMON et Aline LEWKOWITCH**

**M. SIMON.**- Bonjour à tous, nous faisons rapidement une présentation des différents intervenants. François SIMON, délégué SIRH Études pour GrDF.

**M. MARCHANDON.**- Stéphane MARCHANDON, chef de département Études et SIRH à ERDF.

**Mme LEWKOWITCH.**- Bonjour à tous, Aline LEWKOWITCH, je suis le pilote stratégique du projet NOVA et je suis rattachée à la DRH Groupe d'EDF SA.

**M. SIMON.**- Nous allons vous présenter le dossier dit NOVA, monté de version Sprint V3 à Sprint V9. Vous avez reçu, les uns et les autres, le dossier dans l'envoi de l'ordre du jour au travers une série de supports et de présentations. Au fur à mesure, si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous interpeller sur cette présentation. Nous répondrons en fonction des éléments.

Tout d'abord, un rappel des enjeux du projet, du contexte : monter de version est une décision qui maintenant remonte à plusieurs mois, voire plusieurs années. Elle est due au fait que la maintenance de l'outil actuel devenait impossible. La décision a donc été prise et retenue de passer à une montée de version actualisée, soit la version dite V9 de l'outil HR Access, avec une décision de lancement du projet en juin 2012, à l'issue d'une réunion de l'ensemble des parties prenantes.

Les enjeux techniques sont :

- le maintien de la performance, de la production, de la qualité et de la fiabilité de la paye, sachant que l'outil est là pour la partie gestion administrative et réalisation de la paye pour l'ensemble des salariés des distributeurs ;
- réactivité aux exigences réglementaires, soit a minima se mettre en conformité, bien évidemment, aux obligations légales faites aux différents employeurs ;
- garantie de la sécurité des données, qu'elles soient à caractère confidentiel ou sur l'ensemble des éléments ;
- maîtrise du coût du système d'information ressources humaines.

Autre enjeu qui est également réalisé : l'accompagnement au niveau des enjeux métiers RH, la capacité à gérer et à se positionner auprès des utilisateurs comme bénéficiaire et partie prenante dans le projet. Donc, une prise en compte le plus en amont possible de l'ensemble des attentes et des éléments pour les différents acteurs de la filière et des métiers RH, que ce soit en les associant dans la mise en place et le déroulé du projet au niveau de l'ergonomie directe de l'outil ou de la constitution et de la réalisation des écrans, qu'au niveau des accès à l'outil au travers de la gestion des habilitations.

Enfin, un enjeu lié à la contribution à l'accessibilité de ces évolutions par l'ensemble des parties prenantes et des acteurs : rendre les choses le plus simple et le plus aisé possible en termes de prise en main de l'outil.

Un projet de cette nature s'accompagne d'un planning et d'un jalonnement spécifiques. Nous sommes en cours de réalisation des différents éléments avec le respect des différentes étapes, que ce soit au niveau de l'architecture technique, de la conception détaillée, dans une version 1 autour du moteur de paye et dans une version 2, sur l'ensemble de l'outil, en version complète : sur le maquetage des différents écrans, maquette et charte graphique, et enfin, sur les éléments de lancement de recettes, c'est-à-dire sur la capacité de visualiser et de regarder que tout fonctionne correctement.

Il existe deux points d'attention spécifiques autour de la mise en œuvre de l'outil : les performances, c'est-à-dire les temps de réponse de l'outil à la fois sous l'angle technique mais aussi par rapport aux attentes des utilisateurs, et puis les interfaces, l'outil GR Paye Sprint étant en lien et en relation avec un certain nombre d'utilisateurs ou d'acteurs internes ou externes. Il faut être en capacité de gérer ces interfaces et de faire en sorte qu'avec cette montée de version, les interfaces soient toujours alimentées.

Concernant le plan d'action sur la performance, l'objectif est bien la maîtrise des impacts liés aux caractéristiques de l'application, du réseau et des postes de travail. Il s'agit de vérifier que tous ces éléments fonctionnent correctement dans des délais de réaction et d'action acceptables pour l'ensemble des acteurs. Il faut identifier, dans un premier temps, les risques potentiels et la gestion de ces risques, en tout cas s'ils existent, les lever et répondre aux exigences du métier en termes de temps de réponse. Aujourd'hui, en termes d'avancement, nous sommes en nominal sur l'ensemble des éléments.

Concernant les interfaces, la réalisation de ce type de migration technique doit être sans impact fonctionnel sur les SI tiers qui viennent se *sourcer* au sein du SIRH GA Paye, tant pour les interfaces externes que pour les interfaces internes.

En termes de jalons, la réalisation pour l'année 2014, effectivement, respecte un certain nombre d'étapes présentées sur le transparent. Le premier trimestre et une partie du second ont concerné la recette, les tests concernant le moteur de paye, c'est-à-dire la version 1 de l'outil. À partir de la moitié du second trimestre et tout au long du troisième, la recette de la solution complète est en cours.

*(Arrivée de Gilles VIDAL à 9 h 05) - (29 votants ce jour)*

Chaque fois, sur l'ensemble de ce calendrier et de ce planning, il y a une évaluation de la réalisation de différentes étapes pour passer au jalon suivant. Nous entrerons dans la réalisation d'une production à blanc qui sera de double niveau, en deux fois : concernant une paye à blanc sur l'outil, à partir du milieu du troisième trimestre et sur la fin du dernier trimestre de l'année et ensuite un élément de bascule de l'outil de la version 3 à la version 9 débutera au cours du mois de décembre. Comme noté sur le support, nous vous avons fait là une représentation macro du planning et des différents et principaux jalons, afin d'avoir à chacune des étapes, un planning, un calendrier beaucoup plus détaillé permettant d'avoir un suivi au sein de l'équipe projet dans le cadre du comité de pilotage stratégique du projet. Pour le moment, il est respecté en termes de réalisation sur l'ensemble des sous chantiers et des sous domaines, que ce soit dans le cadre de la recette de la V1, et de la recette V2. Celle-ci va être en cours ensuite pour les étapes de fin d'année et notamment la partie de bascule avec la récupération et le transfert des données et la mise en place du nouvel outil.

Concernant la conduite du changement, les actions mises en œuvre sont autour de deux objectifs clé : mieux comprendre l'existant pour mieux concevoir et mobiliser les acteurs autour des grandes phases de mise en œuvre du projet. Dans un premier temps, il s'agit de réaliser la mise en œuvre autour d'une analyse sur le terrain qui a débuté dès le premier semestre de l'année 2012 avec une intervention d'équipe d'ergonomes auprès de l'ensemble des utilisateurs pour regarder et cerner les différentes composantes ou les différents éléments de l'activité des gestionnaires contrats de travail. Il s'agissait de traduire au niveau des différents écrans les meilleurs séquençements, le meilleur

cheminement possible dans l'action et la réalisation des activités qui sont celles des gestionnaires des contrats de travail au travers de l'outil.

En résultat de ces études et de ces éléments de travaux et d'ateliers qui ont été menés avec les différents acteurs des contrats de travail et des ergonomes, ces derniers ont émis ensuite un certain nombre de recommandations. Elles se sont traduites au travers de la mise en place de l'ensemble des différents écrans de la nouvelle version de l'outil pour ainsi respecter, en tout cas répondre aux attentes des utilisateurs : une meilleure visualisation, une meilleure continuité de leur activité et des différents actes qu'ils ont à mener au travers de l'utilisation de l'outil.

La mobilisation des acteurs a débuté dès le départ du chantier, en 2013, avec la participation des différents utilisateurs au sein des distributeurs, mais également celle des utilisateurs d'EDF au travers d'ateliers sur la partie de conception liée aux éléments d'ergonomie des écrans ainsi que sur la partie gestion des habilitations. L'ensemble des acteurs a été dès le départ largement, et avec un accès le plus grand possible, associé à la mise en place et à la réflexion de la mise en œuvre du projet.

En 2014, les chantiers tourneront et tournent autour des phases de recettes, donc de la contribution des différents acteurs sur la mise en œuvre des réalisations et du contrôle que cette mise en œuvre est correcte, en réponse par rapport aux attentes. Également, ils tourneront aussi autour de la partie documentation, la conception des modules de formation : une contribution a été effectuée dès le départ par l'ensemble des utilisateurs, en tout cas leurs représentants, pour travailler autour de ces éléments fondamentaux que sont les modules de formation en fonction des différents niveaux d'action et des différents niveaux d'habilitation des acteurs au travers de l'outil.

Évidemment, il y a tout le travail de préparation de la bascule, c'est-à-dire du transfert de l'outil actuel vers la version nouvelle avec le travail sur le planning et le travail au sein des équipes pour répartir les différentes activités au sein de cette bascule.

**M. MARCHANDON.**- L'avis de la délégation spéciale est sollicité sur deux aspects : d'une part, sur l'aspect stratégie de professionnalisation des utilisateurs et les principes de formation que je vais vous décrire par la suite et d'autre part, sur le dispositif de concertation locale en cette fin d'année 2014.

Sur le volet conduite du changement, les grands principes ont été les suivants : il s'agissait d'être le plus fluide possible dans cette conduite du changement et de s'appuyer sur des organisations locales. Pourquoi ? Parce que nous voulions pérenniser les compétences et les connaissances outil localement et nous voulions, au moins pendant la phase de démarrage, recourir à des acteurs en capacité de réaliser une assistance de premier niveau auprès des équipes, c'est-à-dire de leurs collègues gestionnaires contrat de travail. C'est pourquoi nous avons articulé très rapidement au niveau du projet le dispositif autour de deux types de profil que l'on nomme différemment selon que l'on est côté maison mère EDF ou côté distributeur : les *grands formateurs* ou *interlocuteurs privilégiés* NOVA côté distributeur et les *relais locaux* que l'on appelle aussi *back up* chez nous, puisqu'ils jouent ce rôle. Nous ne pouvions pas n'avoir qu'un seul interlocuteur par site pour des raisons de sécurisation du projet. Nous sommes bien sur une logique de deux interlocuteurs pour chaque site contrat de travail côté distributeur.

Parmi cette population que nous avons identifiée, certains avaient déjà pour habitude de réaliser des formations, d'autres moins, donc l'un des prérequis de leur formation, de leur montée en

compétences, a été une formation pédagogique qui a dû concerner, de mémoire, une dizaine de personnes côté distributeur, soit à peu près la moitié de tous nos formateurs, qu'ils soient *interlocuteurs privilégiés* ou *back up*.

Ces binômes de formation ont, comme l'a expliqué François, contribué au projet depuis la fin de l'année 2012 et le début de l'année 2013 sous les différentes formes qu'il a évoquées juste auparavant. Ils avaient aussi pour mission, ce que nous n'avons pas dit, de relayer les éléments de communication et le fait pour eux de participer de façon très régulière, dès la conception des écrans jusqu'à la recette et à la stratégie de bascule leur permet de ne pas simplement avoir à relayer des éléments, des présentations qu'on leur envoie ou des éléments de communication, mais ils sont vraiment intégrés au projet depuis un an et demi. Ils peuvent en parler en toute connaissance de cause à leurs collègues. C'était, pour le projet, une condition indispensable à la bonne conduite du changement.

Ces binômes vont être formés très prochainement, je vais en parler dans les visuels qui suivent. Nous avons eu la semaine dernière une première session de formation test auprès de ces formateurs. J'en redirai deux mots après. Ces formateurs auront ensuite pour mission, en binômes, de démultiplier cette formation auprès des utilisateurs finaux de leurs différents sites, puis, ils pourront être en assistance auprès de leurs collègues et en interface avec le projet et avec les équipes de SAFIRH, puisque c'est le département qui s'occupe de la maintenance en conditions opérationnelles de la V9 de HR Access. Ils pourront être là en assistance et en interface, comme cela existe déjà en partie sur de nombreux sites.

Les volumétries concernées et le planning de formation : côté distributeur, sur les 80 formateurs totaux du projet, nous avons 22 interlocuteurs, 22 formateurs côté ERDF et GrDF. L'effectif cible à former se situe autour de 450 personnes, principalement les gestionnaires contrat de travail, mais aussi des personnes dans des équipes de gestion collective, de *reporting*, puisque nous utilisons l'outil HR Access pour la production des bilans légaux de type bilan social, rapport de situation comparée, par exemple.

Comme je vous le disais, une première session de formation pilote des formateurs a été réalisée la semaine dernière. Côté projet, nous en avons tiré un certain nombre d'enseignements pour ajuster les contenus ou le déroulé, l'ordre, le séquençement de la formation. C'est donc en cours de *debriefing* et de réajustement depuis la semaine dernière et encore cette semaine, sachant que les formations de formateurs vont intervenir pour le distributeur sous forme de sessions qui se dérouleront fin septembre et début octobre. À l'issue de ces formations, les formateurs pourront s'entraîner sur une base école qui est déjà opérationnelle et ils démultiplieront la formation sur les différents sites à compter du tout début du mois de novembre et jusqu'au 17 décembre, c'est-à-dire à la fin de paye du mensuel de décembre. Ces sessions sont déjà organisées, les sites sont réservés, les salles sont réservées, les différents gestionnaires sont inscrits sur différentes sessions, donc nous pouvons dire que nous sommes en mode nominal sur cet aspect.

Un autre type de profil sera formé, ce que l'on voit en bas du visuel. Il y aura des sessions dédiées aux habilitateurs. Rappelons que la montée de version est essentiellement technique, à iso fonctionnalité, il y a donc des changements liés à certains écrans, marginalement quelques fonctionnalités évoluent. En revanche, le module habilitation évolue dans le sens d'une simplification. Les personnes en charge des habilitations de leurs équipes localement doivent bénéficier d'une formation spécifique, des sessions leur seront dédiées.

Sur le dispositif de concertation, nous proposons de solliciter l'avis des CHSCT sous l'angle de l'impact de la nouvelle version sur les conditions de travail et d'en informer les CE correspondants dans les USR.

Ce sont ensuite les annexes que vous aurez, elles détaillent certains aspects à l'occasion de la réception de ces visuels.

**M. le PRÉSIDENT.**- Merci, avez-vous des questions ?

**M. VÉNIAT.**- M. CHABARD demande la parole.

**M. CHABARD.**- Merci, Monsieur VENIAT, de me donner la parole. Nous tenions à vous livrer un petit point d'analyse pour la délégation CGT sur la base des documents qui nous avaient été communiqués en amont. Concernant les élus CGT en délégation spéciale des CCE GrDF et ERDF et sur le dossier progiciel de paye et de gestion administrative NOVA :

*« Nous constatons que vous nous présentez ce jour pour consultation le point d'avancement de la montée de version du progiciel de paye et de gestion administrative NOVA. Nous tenons tout d'abord à vous faire part de notre étonnement concernant ce dossier, tant sur la forme que sur le fond.*

*Sur la forme, tout d'abord, alors que la validation du cadrage et des grands jalons de ce projet ont été effectués le 2 octobre 2012 (06/2012 dans l'annexe 4 !!!), vous ne nous présentez ce dossier que ce 10 septembre 2014 pour une mise en production début janvier 2015 !!!*

*Vous nous livrez un projet finalisé, alors qu'aucune étape de l'avancement du projet n'a été présentée dans quelque IRP que ce soit. Que penser alors de l'avis demandé « sur le dispositif de concertation du projet NOVA en 2014 » !!! ?*

*Quels retours des deux réunions physiques en mai et juin ? Quelle présentation et à quelles « contributions attendues des acteurs » faites-vous référence ?*

*Concernant le volet formation, les directions d'ERDF et de GrDF ont fait un choix délibéré, celui de passer par de pseudos « grands formateurs » (nouvelle appellation des anciens « formateurs relais » ?) plutôt que par des formateurs de l'UOF. Une nouvelle fois, vous persévérez dans votre politique de formation au rabais.*

*Nous vous rappelons aussi que les « grands formateurs » sont des agents issus des effectifs du métier. Ils n'ont pour la plupart d'entre eux aucune expérience ni compétence pédagogique.*

*D'autres questions se posent sur la surcharge des formateurs, par exemple : qui effectuera leurs activités lors de leurs absences ?*

*Pour vous, employeurs, ce sont des formateurs « jetables » après utilisation et surtout pas chers !*

*Nous sommes opposés à cette conception du formateur lowcost, car nous considérons qu'un module de formation doit passer par une animation pédagogique nécessitant un minimum de professionnalisme.*

*Autrement dit, être formateur, cela ne s'improvise pas en trois jours. Cela s'apprend. C'est un métier.*

*Aussi, nous exigeons une reconnaissance réelle de l'investissement personnel de ces agents par des mesures de reconnaissance du professionnalisme.*

*Par ailleurs, alors que vous avez déjà programmé les sessions de formation pour les « grands formateurs » fin septembre, qu'en est-il de la session pilote qui devait être organisée à Nanterre début septembre !? Nous avons eu quelques retours qui restent à affiner. Nous nous étonnons sur votre choix concernant les « grands formateurs en cohérence avec le principe d'identification des relais locaux pérennes » !!! Qu'entendez-vous par « pérennes » ???*

*Concernant la volumétrie de formation, vous faites état « d'environ 1 400 personnes à former sur 42 sites » ! Vous voudrez bien nous préciser quels sont ces effectifs, ainsi que les sites effectivement concernés par cette formation, d'autant que vous nous parlez d'un calendrier de formation de 450 utilisateurs !!!*

*Quid des « fiches de stages » et de leur présentation respective dans les commissions emploi/formation des CCE, comme pour GINKO ou les CPP ou autres. Nous sommes une nouvelle fois obligés de vous interpellier pour se les voir présenter !*

*Concernant les effectifs, justement, quelle est la volumétrie des trois catégories d'utilisateurs ciblés et quelle est la pérennité de tous les emplois impactés par ce dossier à court et à moyen terme ?*

*Avec un coût prévisionnel de 13,7 millions d'euros que nous découvrons aujourd'hui, dont près d'un tiers pour les prestations externes, nous sommes interrogatifs quant aux gains de productivité recherchés du fait qu'aucun élément de ce dossier ne garantit le respect du budget initial.*

*Enfin, et comme nous le savons toutes et tous, toute évolution ou modification de quelque élément que ce soit concernant la gestion du contrat de travail des salariés comporte des risques. Aussi, et au regard de l'absence de tout retour d'expérience rassurant sur la fiabilité de l'outil, nous exigeons que la mise en œuvre de l'évolution de cette application ne modifie ni ne génère aucunement le traitement ni les délais de traitement de quelque élément que ce soit du contrat de travail des salariés (paye, indemnités, prestations de tous ordres).*

*Malgré un projet déjà ficelé, concernant les étapes de concertation prévues et à venir, nous demandons que les CHSCT concernés, comme cela a été rappelé tout à l'heure, soient consultés pour avis avant toute décision de mise en œuvre du projet.*

*En conclusion, et au regard des éléments développés, les élus CGT en Délégation spéciale des deux CCE de GrDF et de ERDF du 10 septembre 2014 portent d'ores et déjà un avis négatif sur ce dossier ! ». Merci de votre attention.*

**M.VIDAL.-** Nous avons une déclaration.

*« Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,*

*Vous nous présentez pour avis :*



- d'une part, la stratégie de professionnalisation des utilisateurs, notamment sur l'identification de relais locaux Sprint et sur les principes fondamentaux du processus de formation intégrant le principe de grands formateurs ;

- d'autre part, sur le dispositif de concertation du projet NOVA en 2014.

Ceci pour permettre l'évolution du progiciel de paye et de gestion administrative HR Access/Sprint en passant de la version 3 à la version 9.

Pour FO Énergie et Mines, nous ne pouvons qu'être favorables aux évolutions de versions de progiciels afin de rester dans des configurations qui intègrent les évolutions technologiques et réglementaires ainsi que des améliorations pour les utilisateurs. Cela doit permettre une meilleure sécurisation de gestion.

Pour la gestion du personnel, il y a des applications comme Spectre, GPSO et Sprint dont nous ne pouvons que constater que les versions n'ont pas évolué au fil du temps. C'est votre choix d'entreprise, vous en êtes donc restés à la version 3.

Nous nous posons plusieurs questions :

- pourquoi EDF SA, maîtrise d'ouvrage de ce projet, n'a pas suivi les évolutions des versions au fil du temps ? Pourquoi le faire aujourd'hui ? Passer directement de la version 3 à la version 9 ne revient-il pas plus cher ?

- l'impact sur les utilisateurs et les formations est plus important, alors qu'une progression régulière aurait été plus absorbable par les salariés utilisateurs.

- EDF SA ne nous a-t-elle pas fait prendre des risques en matière de gestion de paye sur les périodes passées ?

- ne prenons-nous pas un risque plus conséquent en procédant par un changement important de version ?

Ce dossier amène donc des réflexions :

- par le passé, des testeurs Sprint, dans les unités, ont découvert plusieurs anomalies qui ont pu, grâce à des tests de doubles paies être résolues. L'application Sprint (système de gestion rénové et intégré) permet de gérer le contrat de travail et la paye de 125 000 agents ;

- même s'il est nécessaire de moderniser la gestion du contrat de travail, il ne faut pas oublier un facteur important : le facteur humain. Ne l'oublie-t-on pas en ce moment ?

- il est impératif de tenir compte de l'implication des gestionnaires qui subissent, année après année, des projets successifs tels que la mise en place des accueils centralisés ou la dématérialisation de leurs dossiers dans des conditions qui auraient pu être différentes, CEDRE, NOVA. L'entreprise demande beaucoup aux agents, mais ceux-ci nous font part de leur surcharge de travail, de leurs soucis informatiques avec leurs différentes applications. Les salariés des pôles RH subissent un stress permanent dû à des contrôles quotidiens, d'une présence à l'accueil centralisé en augmentation et d'un planning surchargé.

*Il faut rester vigilant sur les natures des risques qui ont été identifiés :*

- risques sur les performances transactionnelles qui se traduisent par des temps de réponse, des temps de transit réseau trop longs ou une inadéquation au travail ;*
- risques sur les performances de traitement de l'application elle-même ou des traitements issus des interfaces ;*
- risques sur la disponibilité de l'application.*

*Une phase de recette est prévue en septembre 2014. Elle aurait pour objectif de tester, sur un échantillon représentatif, le bon déroulement des processus métiers ainsi que l'ergonomie de l'application HR Access V9. Attention à la bonne prise en compte de toutes ces anomalies potentielles.*

*En ce qui concerne la formation, la solution choisie est de former « des grands formateurs ». Ils devront à leur tour développer cette formation aux 1 400 agents sur 42 sites. Nous avons demandé que les grands formateurs aient suivi la formation pédagogique « stage 8 400 et suivant », pouvez-vous nous confirmer que cela est bien le cas ?*

*La formation des grands formateurs se déroulera sur trois jours et demi. Les utilisateurs n'en auront que deux pour se former ! N'est-ce pas insuffisant, compte tenu des enjeux ?*

*FO Énergie et Mines demande qu'une surveillance soit mise en œuvre pour vérifier la pertinence de ce choix. Si des écarts étaient constatés, il faudra que le programme formation soit de nouveau adapté. Il serait dommageable que nous arrivions en fin de processus avec des salariés insuffisamment formés, ce qui pourrait avoir des répercussions sur la qualité de gestion.*

*C'est un changement de système, puisque nous passons sur une technologie WEB, donc Internet avec tous les dangers que cela comporte. Il est donc de la responsabilité de l'employeur de mettre en œuvre toutes les sécurités nécessaires pour préserver l'anonymat des agents.*

*FO Énergie et Mines demande qu'un groupe de suivi soit mis en place au sein du distributeur pour connaître tous les aspects du déploiement et les actions correctives qui auront été apportées.*

*FO Énergie et Mines, dans la continuité de la position FO du CCE d'EDF SA, donnera un avis favorable sur la stratégie de professionnalisation sous réserve que la formation pédagogique soit inscrite dans les parcours des grands formateurs.*

*Nous émettons un avis favorable pour le processus de concertation du projet NOVA tel que défini dans le dossier ». Merci*

**M. SIMONIN.**- Ce n'est pas sous forme de déclaration, mais de quelques remarques et questions sur la forme et sur le fond, pour reprendre les propos de Didier CHABARD.

Sur la forme, vous nous avez fait une présentation en début de séance avec un document qui n'est pas le même que celui que nous avons eu pour préparer le dossier. Il est, à mon avis, quand même bien plus convivial que celui que nous avons eu, parce que c'est de la prose. Je pense qu'il aurait été intéressant d'avoir le même document que celui présenté ce matin.

Par ailleurs, sur l'outil en lui-même, nous avons eu des remontées du terrain des utilisateurs. Comme cela a été dit, on voit que l'on passe d'une version V3 à une V9, nous ne savons pas où sont passées les V4, V5, V6, V7, V8. La plupart des interrogations qui nous remontent des agents concernent les temps de réactions entre autres des connexions, la fiabilité des connexions. Il est normal de vous faire remonter ce que les agents nous disent.

Sur le volet formation, puisque l'avis est demandé sur la partie déploiement de la formation et celui de la concertation sociale, la CFDT a toujours dit dans tous les CCE que ces formations relais, qui sont de plus en plus usitées, ne remplaçaient pas la formation qui est un métier. Il y a des relais, je le dis chaque fois, mais cela ne fait rien, je le redirai jusqu'à mon départ, qui fonctionnent bien et d'autres qui ne fonctionnent pas. Attention au choix des *grands formateurs*.

Nous avons aussi une question sur le fameux binôme *grand formateur/relais local*. Si nous avons bien compris, il s'agit de quelqu'un pris sur le site, donc j'imagine qu'il a quand même des activités dans ses journées de travail. Quid de ses activités ? Aura-t-il le temps nécessaire pour s'adonner à la mission qui lui sera confiée au niveau de la formation ?

Une autre remarque concernant cette formation : nous n'avons, comme cela a été dit, aucun élément sur ces modules, sur ces kits de formation. Nous n'avons pas d'informations, pas de documents, rien du tout. Ce n'est pas non plus la première fois que c'est réclamé dans les CCE. Nous vous demandons que ces éléments soient donnés aux CHSCT, puisque l'avis des CHSCT devra être demandé. Nous vous demandons que dans le dossier qui sera transmis aux CHSCT, il y ait bien tous ces éléments pour pouvoir donner un avis. Si l'on veut notre avis, il faut nous donner des éléments.

Par ailleurs, concernant la concertation sociale, il aurait été bien de consulter les commissions formation des CE. Quant à l'avis que vous nous demandez, effectivement, vous nous présentez un dossier tout ficelé, empaqueté, livré, nous sommes au mois de septembre, vous nous dites que cela démarre au 1<sup>er</sup> janvier. Nous ne voyons pas trop où est la concertation sociale là-dedans.

Ce sont les premières remarques et les premières questions que j'avais à formuler.

**M. BERGER.**- Je voudrais m'exprimer sur ce dossier. J'espère que c'est la dernière fois que l'on traite un dossier de cette manière. Je vais faire le parallèle avec le dernier SI que nous avons eu en présentation au CCE d'ERDF, SEQUOIA, sur la gestion des accès. Nous avons été associés dès le départ, nous avons vu le REX, nous avons tout vu. Là, nous n'avons rien. J'estime que la dernière fois, sur la concertation, nous avons fait le point sur nos délégations et personne des deux CCE n'a été vu en bilatérale. Sur ce dossier, je n'ai aucun élément. Comme d'habitude, sur les dossiers SI, on se demande pourquoi, mais je pense que la prochaine fois, il faut respecter les étapes, procéder à des rencontres associées à un REX, que nous ayons des éléments un peu plus probants, y compris sur la formation. On le réclame maintenant pour les CHSCT, mais nous devrions avoir tous les éléments en amont.

**M. VIGNON.**- Une déclaration pour la CFE-CGC.

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus,

*Le projet NOVA prend en compte deux enjeux majeurs : un enjeu métier RH (nécessité de prendre en compte les contraintes et les préoccupations des utilisateurs) et un enjeu technique SI (évolution du système d'information).*

*La CFE-CGC note que la gouvernance du projet est très liée à la DRH France : le commanditaire étant jusqu'à présent le DRH EDF et le pilote stratégique se situant également au sein de la DRH EDF.*

*Sur le volet technique*

*Le projet NOVA doit démontrer sa capacité à mettre en place un outil adaptable, évolutif et donc capable de prendre en compte de nouveaux projets concernant le SIRH.*

*Le métier ne pourra pas admettre de régression par rapport à l'existant.*

*La CFE CGC note que le dossier confirme :*

- le respect de l'engagement d'une montée de version de l'outil à isopérimètre fonctionnel ;*
- la sécurisation des interfaces avec les outils existants ;*
- la performance de l'application, en particulier les temps de réponse attendus en version 9.*

*La CFE-CGC demande que la solution SI implémentée par le projet NOVA soit mise à jour régulièrement pour s'adapter aux évolutions d'organisation et aux besoins des opérateurs RH.*

*Sur le volet métier et humain*

*Le projet NOVA est l'un des nombreux projets qui impactent à nouveau la filière RH, et plus particulièrement la maîtrise d'œuvre.*

*La CFE-CGC attire donc l'attention de la direction sur ce nouveau et complet changement d'environnement de travail pour les gestionnaires du contrat de travail.*

*Le métier est certes associé, mais surtout mis à forte contribution tout au long du projet. Dans cet esprit, pouvez-vous nous indiquer quelles préconisations des utilisateurs ont été prises en compte dans le projet ?*

*Un fort investissement des tuteurs sera nécessaire, en plus de leur propre adaptation et de leur charge de travail.*

*Le projet comprend un volet recette métier en septembre 2014 et une production à blanc en octobre et novembre : qui va être sollicité pour cette recette et la vérification du bon fonctionnement de cette mise en production ? Comment cette charge est-elle absorbée ?*

*Qu'en est-il de la reconnaissance des formateurs relais qui devront assurer en plus de leurs activités métier celles de formation des utilisateurs pour réussir la conduite du changement ?*

*Sur la conduite du changement et la stratégie de professionnalisation des utilisateurs*

*L'association et la contribution des utilisateurs très en amont et tout au long du projet est à souligner et doit contribuer activement à sa réussite.*

*Nous pensons notamment au travail réalisé avec les ergonomes, les ateliers en 2013 pour la conception des nouveaux écrans, les travaux de conception complémentaires et aussi la participation aux recettes à venir, ainsi que la mise à jour de la documentation.*

*En outre, les mises en place de grands formateurs et de relais locaux sont des points forts dans la conduite du changement. La stratégie de professionnalisation participe au maintien et au développement des compétences indispensables pour la réussite du projet NOVA.*

*Pour autant, cette forte sollicitation et cet investissement important des utilisateurs finaux ne doivent pas pénaliser les acteurs du métier :*

*- avec le risque d'avoir des acteurs du métier sursollicités, dont l'activité au quotidien devient ingérable et qui se retrouvent dans des états de stress et de mal-être au travail. L'implication dans le projet et la stratégie de professionnalisation ne doit donc pas porter préjudice à l'organisation de l'activité dans les équipes, ni conduire à une détérioration de la satisfaction des clients ;*

*- le risque que le projet NOVA soit utilisé, en cas de difficultés rencontrées lors du déploiement concret de l'outil, comme un « rempart », avec un transfert de responsabilité sur les personnes ayant participé aux jalons clés du projet.*

*Sur le dispositif de concertation*

*La CFE- CGC souligne un timing serré entre la date de la délégation spéciale du 10 septembre et le déploiement prévu pour des passages en CHSCT en 2014 et en CE.*

*Concernant cette consultation pour le déploiement de la nouvelle version de Sprint dès décembre 2014, la CFE CGC attire votre attention sur le fait que les retours d'expérience ne seront pas tous connus.*

*La consultation des CHSCT devra prévoir d'intégrer les conséquences sur les organisations existantes et l'impact sur les conditions de travail des salariés concernés.*

*Quelle communication est prévue vers ces acteurs et avec quel planning ?*

*Nous vous demandons donc de prévoir une analyse de risque RPS sur les populations concernées, une analyse de la charge associée à la fois pour les formateurs relais et pour les agents concernés. Ces analyses devront être présentées dans les CHSCT concernés ». Merci*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous allons répondre aux questions.

**Mme LEWKOWITCH.**- Je vais démarrer par une question qui est récurrente : pourquoi avons-nous décidé de lancer ce projet en 2012 et donc de rester en V3 pendant très longtemps ? Effectivement, c'est une question qui est souvent posée et l'explication est la suivante : il faut déjà savoir que l'évolution d'un progiciel dont le nom est HR Acces (il permet de faire la paye et la gestion administrative des dossiers des salariés), pour le produit européen, les montées de version sont impaires. On a une V3, une V5, une V7 et une V9. Aux Etats-Unis, ce sont des versions paires.

Le passage de GPSO à HRAccess V3 s'est fait en 2001 et effectivement, l'éditeur du progiciel avait proposé par la suite une montée de version V5. Quand il y a une montée de version, ce sont vraiment de gros changements, et le changement important de la version 5 était lié au changement de technologie support à l'outil ( le passage du mode dit « client lourd » au mode web dit « client léger »). J'avoue que ce sont des notions compliquées, dans le document, nous avons essayé de les rendre le plus claires possible, en effet on passe d'une technologie dite « clients lourds » avec des écrans statiques à une technologie dite Web, soit la technologie que nous connaissons sur nos ordinateurs familiaux où nous avons des menus déroulants, des ascenseurs, où l'on travaille beaucoup plus avec la souris. En V5, c'est cette technologie qui était mise à disposition et à l'époque, il a été effectivement étudié au sein d'EDF SA le risque à faire ou à ne pas faire cette montée de version. Il se trouve que d'autres projets SIRH étaient en cours, qui touchaient la même population et il n'a pas été jugé opportun de lancer en parallèle l'ensemble de ces projets, d'autant plus que la V3 fonctionnait très bien, que les gestionnaires du contrat de travail s'y étaient complètement habitués et que l'entreprise ne disposait pas non plus des budgets pour mener plusieurs projets SIRH en parallèle . De plus, nous n'avions pas le retour d'expérience que nous avons aujourd'hui sur cette technologie, nous l' avons maintenant, donc la décision avait été prise à l'époque de rester en l'état et de ne pas choisir la V3.

Mi-2012, quand le projet a été lancé, l'éditeur proposait de passer d'une V3 à une V7. Il faut savoir que la V9 est une V7.3. C'est pour des raisons commerciales qu'il parle de V9. La V7.3, qui est la V9, intègre des améliorations liées au retour d'expérience des grandes entreprises utilisatrices de ce progiciel. Il faut savoir qu'EDF est l'une des dernières grosses entreprises qui fait cette montée de version, mais en revanche, elle bénéficie d'un retour d'expérience assez complet des autres entreprises intégrées par l'éditeur, notamment sur l'ergonomie des écrans et sur la technologie liée au Web qui a un impact sur les performances. Quand nous avons lancé le projet, nous étions partis sur une version 7, puis nous avons tout de suite vu que la version 7.3, dite version 9, intégrait un certain nombre d'améliorations, donc nous nous sommes dit que nous allions aller sur la V9.

**M. MARCHANDON.**- Conclusion : on ne passe qu'une version significative, la V5.

Concernant la gouvernance, sur le fait que le projet soit côté DRH EDF, représentée ici par Aline, elle s'explique par l'utilisation, pour une grande part, du SIRH d'EDF. Ce choix a été fait avant la filialisation et nous avons une convention d'utilisation de ce SIRH qui a été renouvelée en fin d'année dernière, en décembre, ce qui me permet de rebondir sur l'autre point de la gouvernance, celui du budget. Le budget de 13,7 millions est un budget projet dont les distributeurs assumeront la charge en termes d'amortissement pour leur quote-part habituelle sur les projets SIRH, en tout cas ceux dont la maison mère EDF est propriétaire. Cette quote-part est de 44 % environ, qui correspondent à celle des effectifs, donc 33 % pour EDF et 11 % pour GrDF.

**Mme LEWKOWITCH.**- Je vais apporter un complément sur le choix du dispositif de formation. Les nombreux questionnements ont porté sur le nombre de jours, sur le fait de travailler ou non avec l'UOF et le CEPFT à EDF SA ? On s'est effectivement posé ces questions et, comme l'ont évoqué Stéphane MARCHANDON et François SIMON en introduction dans les supports, il ne s'agit que d'une montée de version technique. Lorsque l'entreprise a mené le passage de GPSO à Sprint V3, cela a été une vraie révolution. À l'époque, GPSO était le système de paye conçu avec des techniques beaucoup moins avancées en matière d'informatisation et l'on passait à un outil très informatisé. GPSO voulait dire *Gestion du Personnel Sur Ordinateur*, le passage de GPSO à Sprint V3 a été extrêmement lourd. Le passage de la V3 à la V9, comme expliqué en introduction, se

caractérise par deux points majeurs : nous avons pris l'option, pour sécuriser le projet, de ne pas toucher au processus métier RH et de ne pas toucher aux règles de gestion, c'est-à-dire que l'on migre à l'identique l'ensemble de ces règles de gestion et que l'on ne touche pas aux processus.

Par ailleurs, la mise en place de cet outil n'a pas été faite dans une recherche de gain de productivité, dans la mesure où l'on arrive à un moment où il faut absolument le changer parce que la technologie devient fortement désuète et les serveurs actuels qui supportent l'application sont à saturation. Il est donc largement temps maintenant de faire cette montée de version technique. Nous avons cependant vraiment pris l'option de faire quelque chose de labellisé à isofonctionnalité, ce qui veut dire que nous ne changeons que « le minimum ».

Ce « minimum » est quand même important, puisque la technologie des écrans évolue et que le gestionnaire du contrat de travail se retrouvera face à un nouvel environnement de présentation de l'information. C'est donc bien là-dessus que nous avons ciblé le contenu pédagogique de nos formations. Nos organismes de formation ne connaissent pas du tout ces supports, ces nouvelles caractéristiques d'outil. Il nous a donc semblé important de faire appel à des professionnels connaissant bien ces changements technologiques, mais surtout, d'utiliser des *grands formateurs* et des *relais locaux* qui existent déjà dans les différentes entités en leur donnant auparavant une formation à la pédagogie. L'ensemble des personnes qui aura ce rôle de *grand formateur* a comme pré requis d'avoir suivi cette formation à la pédagogie dispensée tant côté EDF SA que côté distributeur par l'UOF.

**M. RIZZON.**- Je vais m'excuser, je crois que j'aurais dû faire cette intervention dès le départ, j'ai parfois l'esprit un peu lent. Je m'interroge quand même, et n'y voyez pas, Madame, d'attaque personnelle, sur le statut d'une représentante d'une entreprise qui n'est pas ERDF et GrDF au sein de notre délégation spéciale. Nous avons signifié, à l'époque, dans le cadre des négociations où EDF déléguait certaines personnes du CERH, en tout cas pour la part ERDF, qu'il n'était plus question à l'avenir de renouveler ce genre d'expérience, considérant que ERDF était, jusqu'à preuve du contraire, une entreprise autonome et qu'elle devait avoir ses propres ressources. En l'occurrence, je n'ai pas réagi dès le départ, de plus, les éléments techniques de réponse qui sont apportés sont tout à fait intéressants. Donc, Madame, merci, il n'y a pas de souci par rapport à vous, mais enfin je le dis aux deux directions et en particulier à celle d'ERDF : je crois que ce sera la dernière fois que nous vivrons ce genre d'expérience.

**M. le PRÉSIDENT.**- Merci de cette précision.

**M. SARAILLON.**- La déclaration vaut pour les deux délégations.

**M. SIMON.**- Juste une précision par rapport à ce qui vient d'être dit précédemment par Aline : effectivement, pour les formations, l'accompagnement qui est fait auprès de l'ensemble des utilisateurs, les volumes qui vous ont été donnés sont des volumes globaux. Les sites concernés sont pour l'ensemble des utilisateurs du dispositif, que ce soit pour EDF SA ou pour les deux distributeurs. Donc, les sites côté distributeurs sont plus réduits et portent effectivement sur la partie d'accompagnement à la visualisation et aux éléments de visualisation de l'outil. On ne touche pas aux corps de métiers, aux processus, aux éléments techniques que l'on maîtrise aujourd'hui. Nous continuerons de travailler avec l'outil de la même manière, puisque les processus ne sont pas concernés, ne sont pas touchés et que nous avons une montée de version à isofonctionnalité. Tout est fait pour que l'on retrouve les mêmes éléments et le même accompagnement d'un point de vue

technique réalisation de l'activité des gestionnaires contrats de travail au travers de cette montée de version.

Les actions de professionnalisation et de formation qui accompagnent cette montée de version tournent autour des changements liés à la montée de version, à l'ergonomie travaillée dès le départ avec les différents utilisateurs et les équipes d'ergonomes. C'est là qu'en termes de préconisation, des choses ont été mises en œuvre dans la construction des écrans sur des dispositions de placement de certains éléments d'ascenseurs qui n'étaient pas forcément positionnés pour les utilisateurs au bon endroit. Ou même jusqu'à la couleur des différents écrans parce que l'on sait que la visualisation peut être compliquée avec des couleurs plus ou moins vives ou plus ou moins fortes ou bien les icônes aussi. Quand on a une taille suffisante, c'est plus simple, plus facile et plus souple en termes de travail.

Nous avons aussi opté, côté distributeur, pour le passage aux bi-écrans sur l'ensemble des gestionnaires de contrat de travail afin de faciliter leur travail. Nous sommes bien sur ces éléments d'accompagnement de cette montée de version sans changement de fond au niveau du travail et au niveau de la réalisation de l'activité des gestionnaires. Bien évidemment, une vigilance est apportée (nous l'avons dit dans les supports, et vous l'avez aussi remarqué et retenu dans vos interventions) sur deux points :

- la capacité et la réactivité de l'outil par rapport aux différentes sollicitations, temps de réponse, tant pour l'utilisateur que dans le temps de réponse machine pour pouvoir travailler, pouvoir continuer à fonctionner dans les meilleures conditions et dans les meilleurs délais ;
- les interfaces, aussi bien sur les liens qu'avec les tiers à l'interne, sur nos outils de fonctionnement. Je pense notamment à ICRH, c'est un outil d'accompagnement de la décision de la filière RH qui va se *sourcer* dans la GA-Paye. Si cette interface ne fonctionne pas correctement, il y a un impact sur l'ensemble des métiers de la filière RH. Il faut donc une vigilance accrue à ce niveau-là.

**M. le PRÉSIDENT.**- Pouvez-vous apporter une précision sur le nombre de personnes concernées par les formations ?

**M. MARCHANDON.**- C'est ce que nous avons dit tout à l'heure. Effectivement, dans le dossier, on fait part de volumétrie globale, mais nous avons représenté dans les visuels le fait que 450 utilisateurs finaux seraient formés et que nous avons 22 formateurs, à raison de deux par site chez les distributeurs.

**M. MONTARON.**- J'aurais deux questions liées au processus de formation. La première est que je n'ai pas trop compris les précisions apportées par vos experts parce que dans un premier temps, votre premier intervenant parle de la moitié des *grands formateurs*, mais nous ne savons pas ce que c'est, un certain nombre de termes ont été définis. Ce sont soit des *formateurs relais*, soit des *relais de formation*. Le nouveau terme est *relais de formation*. On serait tenté de se dire : *grand formateur*, c'est quoi ? C'est à partir de 1,80 mètre ? Plus sérieusement, je pense qu'il faut arrêter de trouver des définitions à chaque nouveau dossier. Ou alors, revenons à la bonne vieille définition de *formateur relais*. Votre premier intervenant nous dit que la moitié des *grands formateurs* a été formée à la pédagogie, le deuxième nous dit qu'ils sont tous formés. J'aimerais bien savoir où nous en sommes.



Je rappelle que les orientations de formation, au moins pour ERDF, imposent que lorsque l'on passe par ce système que la CGT, d'ailleurs, n'approuve pas (et je crois que vous l'avez compris), le pré requis soit que tous les *formateurs relais* passent préalablement par une phase de formation à la pédagogie. C'est le moins que l'on puisse faire. C'est une formation à la pédagogie en trois jours et je vous demande quand même de regarder un peu et de faire la comparaison avec ce que l'on demande à un intervenant dans l'Education nationale à qui l'on demande d'avoir un Bac +5... Nous ne demandons pas un Bac +5, mais quand même, vous comprendrez pourquoi nous sommes opposés à ce type de formation, a minima, respectez vos engagements. Nous demandons des précisions sur ce premier point.

Le deuxième point : j'ai entendu plusieurs délégations, dont la CGT, exiger la présentation des cursus et des fiches de stage devant les commissions emploi formation. A moins d'avoir raté un épisode, je n'ai pas entendu la réponse à cette question. Je rappelle là aussi que si vous connaissez – et j'espère que vous les connaissez – les orientations de formation, que cela fait partie des réflexes naturels que la direction devrait avoir en amont de tout engagement d'un processus de formation dans le pays. Or, a minima pour ERDF, et en tant que président de la commission emploi formation, je vous assure que ce n'est toujours pas à l'ordre du jour. On découvre avec ce dossier que vous avez déjà commencé à engager le processus. Cela commence à devenir agaçant. Nous vous l'avons déjà dit au CCE de juillet, nous sommes en délégation spéciale en septembre, nous vous le redisons. Devrons-nous vous le répéter chaque fois ? Nous attendons des réponses sur ce sujet-là aussi. Merci.

**M. MARCHANDON.**- Sur la formation des *grands formateurs*, des *interlocuteurs privilégiés*, le problème est que nous avons donné plusieurs noms, et pas forcément les mêmes côtés EDF et côté distributeur. Je vais répéter ce que j'ai dit : une partie de nos 22 *formateurs relais* était déjà des personnes habituées, ils avaient déjà eu cette formation pédagogique et ce sont des acteurs déjà bien rodés à la démultiplication de formation auprès de leurs collègues, puisqu'elles interviennent dans les cursus de formation, de gestion de contrat de travail toute l'année. Il y en avait d'autres, la moitié des interlocuteurs, qui eux, n'avaient pas ce prérequis. Ils ont donc été formés, ils ont bénéficié de ce prérequis sur la base de la formation de l'UOF qui s'est déroulée au mois de juin.

Concernant la deuxième question, les fiches cursus, les fiches de stage, nous avons vu avec Aline, il n'y a aucun problème pour les communiquer, il n'y a rien de secret, donc nous les communiquerons aux acteurs, aux CHSCT au besoin.

**M. MONTARON.**- Ce sont des stages nationaux, ce ne sont pas les CE, mais les CCE.

**M. MARCHANDON.**- D'accord.

**M. MACON.**- J'ai une question complémentaire par rapport à tout ce qui s'est dit. Compte tenu du délai très court dans lequel vous allez être pour former les personnes et déployer afin que l'outil soit prêt pour janvier, concernant la base école, le recettage de cette base école a-t-il été fait au même niveau que la base opérationnelle ?

**M. MARCHANDON.**- Oui, absolument. Cela permet de rebondir sur une autre question entendue tout à l'heure sur le recettage. En termes de recettes une inquiétude a été émise. Nos utilisateurs experts sont très peu sollicités sur la recette, ils sont d'ailleurs cette semaine côté distributeur en phase de recettage sur des situations un petit peu complexes et atypiques qu'ils ont à l'esprit. Il faut savoir que 95 % de la recette est effectuée par le projet, par les acteurs de l'intégrateur et par les

équipes de SAFIRH, du CSPIT qui assurent la recette, la non-régression par rapport à l'ancienne version. Effectivement, la plateforme est mise à niveau par rapport à la production, en tout cas, l'outil recetté est mis en production en parallèle sur les plateformes de formation et sur les autres plateformes.

**M. MACON.**- C'est du copier-coller de la base normale ?

**Mme LEWKOWITCH.**- 10 % de l'environnement de production.

**M. MARCHANDON.**- Absolument, 10 % de la production. Cette plateforme école sera réutilisée pour les formations de nos gestionnaires contrat de travail qui vont se poursuivre de façon nominale, comme nous le faisons aujourd'hui sur la version 3. Cela ne change pas par rapport à la V3, nous avons toujours ce même dispositif multi-environnement (nous allons passer sur les détails techniques) qui permet de sécuriser à la fois les développements, les recettes, la production, la performance, puisqu'il y a plusieurs serveurs, et les bases écoles.

Cela me permet de répondre aussi à une question récurrente sur la performance : il se trouve que cela a été l'un de nos sujets de prédilection depuis le début du projet. Sur la performance, il y a eu de multiples actions mises en œuvre, c'est-à-dire que nous avons été très attentifs aux postes, nous avons un petit peu moins de problèmes sur les postes de travail côté distributeur que côté EDF, mais c'est là un autre sujet. Nous avons été très attentifs au débit réseau, sur ce que l'on pouvait faire passer par les tuyaux. Effectivement, la technologie consiste à passer d'un client lourd anciennement, c'est-à-dire avec une installation sur le poste et un échange beaucoup plus faible de données, à un client léger, car les technologies Web font transiter plus d'informations. Nous nous sommes assurés que par nos réseaux, nous pouvions faire transiter sans préjudice toutes ces informations.

Nous avons aussi travaillé avec le métier. Parmi les nombreuses contributions du métier, nous avons demandé aux métiers quels étaient les temps de réponse, nous avons mesuré les temps de réponses sur les processus de la V3 aujourd'hui et nous avons déterminé les temps de réponse acceptables dans la version de demain pour mettre sous contrôle tout l'aspect performance.

Actuellement, nous réalisons, au titre du projet, des tirs de performance où nous simulons à base de robots avec des entités qui auraient y compris de mauvais débits. On simule 800 connexions simultanées, ce qui n'arrive quasi jamais sur le périmètre de Sprint, avec différents processus simultanés. Aujourd'hui, les tirs de performance donnent de très bons résultats et nous sommes en train de les finaliser dans les quinze jours qui viennent.

**M. MACON.**- Cela entraîne une deuxième question par rapport à tout ce qui vient de se dire : le fait que l'on passe en mode Web, le fait que vous ayez travaillé sur l'ergonomie des postes de travail, est-ce que vous avez doublé les écrans également pour les utilisateurs ?

**M. MARCHANDON.**- Oui, c'est ce que disait François, l'une des préconisations, indépendamment du projet, puisque les gestionnaires contrat de travail travaillent déjà sur plusieurs applicatifs, a été de généraliser le double écran, ce qui permet d'accroître le confort de travail.

**Mme HERNANDEZ.**- Je voudrais revenir sur le sujet global, c'est-à-dire sur la formation. Au travers de ce qui a été présenté, c'est quand même assez difficile à accepter dans la mesure où l'on s'aperçoit que les formations sont déjà bouclées. C'est ce que nous avons dit tout à l'heure pour ce

projet-là, mais manifestement, ce n'est pas une pratique isolée, puisque l'on voit et l'on constate, malheureusement, que c'est le cas sur les CE, et notamment plus particulièrement sur mon CE, sur la DR PADS où la formation est déjà bloquée avant même que les instances soient consultées. Il ne faudrait pas que ce soit une pratique courante, puisque nous passerions à côté d'un certain nombre d'éléments et d'échanges. Manifestement, ce n'est pas lié à des impératifs de calendrier, puisque c'est récurrent. C'est un petit peu dommage de constater qu'y compris sur une instance nationale comme la délégation spéciale, on peut adopter de telles pratiques. Je ne veux cependant pas dire que l'on puisse le faire en une instance locale, que nous soyons clairs.

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vais conclure, si vous permettez. Nous avons répondu aux questions. Je pense que ERDF est totalement en phase avec la position que j'exprime pour GrDF, mais en tant que Président de cet organisme, je le fais pour les deux entreprises : je voudrais rappeler l'importance que les Directions attachent à la qualité de la paye et l'évolution d'un outil ne doit pas, effectivement, être génératrice de dysfonctionnements. Je demande donc aux responsables du projet d'attacher toute l'attention nécessaire pour que les choses se fassent dans de bonnes conditions.

Le deuxième point est que les éléments qui ont été apportés à ce dossier montrent qu'il ne s'agit pas d'une évolution technologique de grande ampleur, mais qu'il s'agit effectivement d'une évolution naturelle d'un outil avec tous les rebondissements que notre collègue d'EDF a su rappeler et où l'on voit que les choses vont relativement vite et qu'il faut avoir cette capacité d'adaptation.

Le troisième point qui me paraît très important est que l'évolution de cet outil a été conçue avec les utilisateurs, ce qui pour moi est un gage de succès parce que ce sont quand même ceux qui s'en servent tous les jours qui peuvent apporter des éléments de nature à l'améliorer et de ce fait aussi, à rendre leurs conditions de travail plus confortables.

Le quatrième point concerne la consultation des CHSCT. Bien sûr, les CHSCT seront consultés pour avis et la consultation comportera une analyse des risques et même si, de notre point de vue, il n'y a pas d'évolution sur les charges de travail, je pense que notamment pour les formateurs, il faudra que ces éléments-là soient abordés dans les dossiers. Les CE des structures concernées seront informés et je tiens à dire que nous continuerons à piloter comme nous l'avons fait, en tout cas pour GrDF – et je pense que ce sera également le cas du côté de ERDF – ce dossier, sur lequel nous avons tenu nos partenaires informés depuis le départ pendant toute la durée du processus qui nous sépare de la mise en œuvre opérationnelle du projet.

Je vous remercie, je remercie les intervenants et je vous propose de passer au sujet suivant. Pardonnez-moi, j'ai oublié l'avis.

**M. SARAILLON.**- Monsieur le Président, dans le questionnement fait par la délégation, nous avons trois questions qui seraient restées sans réponse. Est-ce que M. CHABARD pourra avoir les réponses ? D'ailleurs, il va vous faire lecture des trois questions qui ont été posées. C'est pour notre compréhension, surtout.

**M. CHABARD.**- Après avoir remercié M. VÉNIAT, je remercie M. SARAILLON, même si je n'avais pas besoin d'introduction en matière. C'est pour la compréhension, mais aussi celle de l'ensemble de la délégation et au-delà, pour profiter de la présence des porteurs des dossiers. Il me semble que, à moins que je n'aie oublié de le noter, trois petits points d'interrogation subsistent dans celles qui ont été développées. Étant intervenus les premiers, vous avez, je vous l'accorde, pu oublier.

Nous avons posé une question sur la différenciation que vous entendiez à travers les « environ 1 400 personnes à former sur 42 sites » et nous souhaitons la précision sur quels étaient ces 1 400 personnes et les 42 sites. Donc, soit vous avez la possibilité d'apporter la réponse aujourd'hui, soit a minima que cela fasse partie des éléments qui seront développés dans la présentation dans les CHSCT pour avis.

Il y a la volumétrie, également, des trois catégories d'utilisateurs que vous avez ciblés et la pérennité des emplois pré cités à court et à moyen terme.

Puis, vous parliez de *grands formateurs* en cohérence avec le principe d'identification des relais locaux pérennes. Nous souhaitons savoir ce que vous entendiez par pérennes en termes de sites et en termes de personnels.

Enfin, nous nous permettrons de rappeler au passage que le destinataire final restant le salarié, si tant est qu'il devait y avoir quelques soucis ou problèmes au bout du bout, on laisse le salarié juge de pouvoir intervenir et faire intervenir qui de droit comme bon lui semblera. Merci.

**Mme LEWKOWITCH.**- J'avais effectivement retenu la question, alors je vais y répondre: pourquoi 1 400 environ ? En fait, nous avons 1 350 gestionnaires du contrat de travail sur l'ensemble du périmètre. Vous avez vu que dans le dossier, que le projet couvre à la fois ERDF, GrDF, EDF SA, ce que l'on appelle le CSP RH à EDF SA, mais vous avez aussi des gestionnaires du contrat de travail à TIRU, à SEI, à PEI, à GAZ OPALE, Dunkerque LNG et n'oublions pas non plus notre CCAS où il y a aussi 22 gestionnaires du contrat de travail qu'il faut former. Ces équipes sont démultipliées sur un certain nombre de sites en région et au total, cela fait 42 sites où il y aura de la formation, c'est-à-dire qu'il faut derrière créer des salles de formation et tout ce qui va avec. Nous nous sommes laissé une marge de 50 parce qu'il y a...

**M. le PRÉSIDENT.**- ... merci de cette précision. Je pense que sur la relance que j'avais faite auprès de M. SIMON, il vous avait déjà donné la réponse en vous disant qu'il s'agissait bien de former à GrDF et à ERDF 450 personnes. Cela nous permet effectivement de le réaffirmer.

**M. SIMON.**- Sur la deuxième question pour la volumétrie, nous sommes bien à 450 personnes concernant le distributeur et sur les trois catégories, on a les gestionnaires du contrat de travail, la partie des personnes qui vont gérer la partie des habilitations, et une dizaine de personnes qui vont être en *lecture simple*, si je puis dire, sans action dans l'outil pour aller consulter. Par rapport à la pérennité de l'activité et des emplois, nous n'en parlons pas dans le dossier. Il n'est pas question de parler dans le dossier d'une quelconque performance ou productivité liée à la mise en place de l'outil. Je rappelle que c'est de l'iso fonctionnalité, nous sommes sur les mêmes *process*, la même façon de faire, donc les mêmes volumes d'équipes pour réaliser les mêmes activités et les mêmes éléments. C'est une montée de version qui permet un meilleur confort pour les utilisateurs de l'outil, un meilleur fonctionnement en termes d'interface, que ce soit pour les tiers ou pour les autres. Puis le fait qu'il fallait maintenir l'outil et continuer à le maintenir. Voilà pour le deuxième point.

Sur la pérennité des relais locaux, ils continueront d'assurer une interface spécifique entre les utilisateurs locaux et les équipes SI qui gèrent l'outil dans les remontées de dysfonctionnements, dans le portage des différents éléments qui seront ensuite, en termes de montée de version, ou en termes d'adaptation, réalisés. Voilà pourquoi l'on parle de pérennité de l'activité de ces relais locaux, comme cela existe aujourd'hui en termes de relais sur l'outil actuel. Nous sommes dans le

même fonctionnement et dans la même organisation que celle qui prévaut aujourd'hui sur les équipes.

**M. le PRÉSIDENT.**- Merci de ces précisions.

**M. SARAILLON.**- On notera au passage que vous avez fait de l'obstruction sur les premières réponses, mais nous nous en rappellerons, quand même. Vous avez peut-être apporté une réponse, en ce qui nous concerne, nous n'avions rien compris à votre réponse. Donc, des compléments d'information étaient les bienvenus, nous avons bien noté que vous vous êtes mis en travers de la route et nous vous le resservons assez rapidement.

**M. le PRÉSIDENT.**- Absolument, n'hésitez pas.

**M. SARAILLON.**- Nous n'hésiterons pas.

**M. SCHEERLINCK.**- Par rapport à la précision que vous nous aviez donnée, ce qui m'inquiète est que vous ne parlez que des gestions de contrat de travail. Pour information, à l'UCN il y a des utilisateurs aussi de SPRINT, il ne faudrait pas les oublier dans les formations, notamment sur le site de Châteauroux et le site de Nice.

**M. SIMON.**- Ils ne seront pas oubliés, ils font partie des interlocuteurs et des acteurs qui, utilisant l'outil actuellement, bien évidemment, seront de l'action de professionnalisation sur l'outil et la montée de version.

**M. MACON.**- Simple précision par rapport à la déclaration que nous avons faite : nous évoquons dans l'avant dernier paragraphe le fait qu'un groupe de suivi soit mis en place ou bien éventuellement qu'un REX soit fait a posteriori et en fonction de tout ce qui sera lié aux aspects de déploiement, les actions correctives qui auront été apportées, que l'on revienne devant nous, tout simplement.

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous ai dit dans ma réponse prématurée, puisqu'il y a eu un complément de question, que nous continuerions à assurer ce suivi dans les mêmes conditions que la concertation que nous avons engagée sur ce sujet, au moins du point de vue de GrDF, depuis le départ de ce projet.

**M. SIMONIN.**- Je voulais préciser, car je ne l'ai pas fait tout à l'heure, la position des élus CFDT, car vous avez vu que je ne l'avais pas donnée. Compte tenu de tout ce que nous avons dit tout à l'heure et des débats qui viennent d'avoir lieu, les élus CFDT donneront un avis négatif sur les questions qui sont posées par rapport à la formation et à la concertation, puisque cela m'inquiète aussi et cela commence à être agaçant, je crois que le mot a été employé : on frôle les avis a posteriori, bientôt, donc on va nous demander notre avis une fois que ce sera fini. Nous donnerons un avis négatif.

Ce que nous voulions dire aussi, c'est qu'effectivement, ce sont les utilisateurs, en tout cas tous les agents qui pourront apprécier la réussite de cette version, puisqu'il faudra attendre la fiche de paye du mois de janvier 2015, donc les agents sauront apprécier si c'est réussi ou pas. Les élus CFDT demandent aussi un REX sur le déploiement de cette nouvelle version, REX qui sera présenté, bien sûr, dans cette délégation spéciale.

Je précise, et j'en termine là, qu'il n'y a eu effectivement aucune concertation côté ERDF.

**M. le PRÉSIDENT.**- A ce stade, je propose de demander l'avis de l'organisme sur ce projet.

*Monsieur le Président procède au vote.*

**Résultat du vote – vingt-neuf (29) votants :**

**Pour : cinq (5) voix,**

**Contre : vingt-quatre (24) voix,**

**Aucune abstention.**

**M. le PRÉSIDENT.**- Je remercie les intervenants et je vous propose de passer au sujet suivant.

*(Départ d'Aline LEWKOWITCH et de Stéphane MARCHANDON à 10 h 15)*

*(Arrivée d'Alain CHERVET à 10 h 15)*

**M. BUCHON.**- Monsieur PONS, pourrions-nous faire une pause à un moment de la matinée ?

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous ferons une pause après ce sujet, avant de commencer le rapport SST.

**M. BUCHON.**- Vous avez l'intention que le débat sur le dossier NEODIS ne dure pas très longtemps...

**M. le PRÉSIDENT.**- Sauf si vous êtes très pressé...

**M. HERNANDEZ.**- ... Nous travaillons quand même depuis 20 heures hier soir, heure d'arrivée du dernier mail de M. VÉNIAT.

*(Des participants se lèvent)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Attendez, ce n'est pas la pause, j'ai dit que l'on ferait la pause tout à l'heure. Je vous en prie, nous entamons l'autre sujet. Monsieur RIZZON, s'il vous plaît...

**M. RIZZON.**- On va faire une petite pause, les personnes en ont besoin.

**M. le PRÉSIDENT.**- Je ne suis pas d'accord sur cette manière de procéder.

*(D'autres participants se lèvent)*

**M. SARAILLON.**- Je considère que vous avez fait faire une pause, je peux me lever ?

**M. le PRÉSIDENT.**- ... Je ne considère rien du tout.

**M. SARAILLON.**- A ce moment-là, nous vous demandons une suspension de séance. Vous ne voulez pas prendre la décision de mettre une pause, alors nous vous demandons une suspension de séance et nous reprendrons quand nous l'aurons décidé, Monsieur PONS. Si nous en sommes là aujourd'hui, nous allons faire comme cela. Vous parlez de respect, nous sommes restés assis !



La séance est interrompue à 10 h 20  
et reprend à 10 h 35



**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de reprendre notre séance avec le point trois.

### **3. Projet ERDF NEODIS pour information - Intervention d'Alain CHERVET**

**M. le PRÉSIDENT.**- Je pense que tu peux amener quelques précisions ?

**M. SICHE.**- Le temps que la technique se mette en fonctionnement, nous allons vous présenter les modalités de déploiement du projet NEODIS. Alain CHERVET, qui est responsable des opérations à la DSI de ERDF et François SIMON vont vous faire la présentation qui est la déclinaison du projet NEO chez le distributeur. Cette déclinaison se fait sur l'ensemble du service commun, donc l'ensemble des unités du service commun et sur la tête de filiale ERDF, en sachant effectivement que la tête de filiale GrDF est déjà passée à cet applicatif et les deux DSI de ERDF et de GrDF travaillent de concert sur ce dossier. Dans la présentation, nous aurons la partie contexte et le pourquoi nous faisons cette évolution, nous vous présenterons un peu en quoi consiste l'évolution de cet outil, les calendriers de déploiement et les modalités d'accompagnement au déploiement technique de cet outil.

*(L'appareil de projection ne fonctionne pas)*

**M. CHERVET.**- Le temps de faire fonctionner l'appareil, je me présente : je suis Alain CHERVET, en charge du domaine collaboratif des solutions bureautiques au sens large, messagerie, collaboration, poste de travail, à la DSI ERDF et dans cette mission, je travaille avec le Groupe EDF SA, GrDF, la DSI de GrDF et avec les unités mixtes, UOI et USR en particulier.

Pour information, alors que le projet EDF est NEO, NEODIS est le projet NEO des distributeurs. Vous pourrez le voir sur les supports que vous avez que nous n'avons pas mis de logo des distributeurs pour faciliter la communication et de ce fait, nous avons une signature NEODIS qui est construite sur la signature du projet NEO que nous avons complétée par DIS, distributeur. Si l'affichage le permet, vous verrez que le logo NEODIS passe du bleu au vert, en principe, c'est le bleu ERDF un peu forcé au vert un peu forcé de GrDF pour montrer la mixité. Apparemment, cela ne fonctionne pas.

**M. SICHE.**- Vous les avez sur les transparents.

**M. CHERVET.**- La première page est le sommaire que nous allons balayer. Je vais vous présenter des éléments de contexte, un peu d'informations sur le projet NEODIS et sur ce que nous avons fait et ce qui est conçu autour du projet NEODIS, la transition en termes d'outillage et ce qui est prévu aujourd'hui sur l'accompagnement. Nous allons passer directement sur les éléments de contexte.

Le premier élément, NEODIS : ne cherchez pas ce que veut dire NEO, ce n'est pas un acronyme, cela ne veut pas dire *nouvel environnement outillé* ou quoi que ce soit d'autre, je crois que ceux qui

ont choisi le nom du projet faisaient référence à un film, Matrix, et à son héros. Cela ne veut rien dire. Nous avons juste ajouté *distributeur* derrière NEO.

Le choix de 2013 est un choix stratégique du groupe EDF. Il y a eu, en fait, une consultation pour changer de prestataire d'exploitation des solutions de messagerie et de *Groupware* à EDF et, à l'occasion de cette consultation, nous avons aussi demandé, pour moderniser les solutions de messagerie et de collaboration, aux soumissionnaires de proposer une nouvelle architecture soit à base de solutions IBM, ce que nous avons depuis longtemps, soit à base de solutions Microsoft. Le résultat est que ce sont les solutions Microsoft qui ont été retenues à peu près à mi 2013 pour rénover messagerie, messagerie instantanée, les services collaboratifs, les bases *Groupware* et puis la communication unifiée, quand demain, on pourra peut-être téléphoner non pas avec un téléphone physique, mais depuis son PC. Donc, on va remplacer les solutions Notes IBM et les solutions de *Webconférence* SFR Arkadin par des solutions internalisées dans les *data centers* du groupe.

En fait, la consultation qui s'appelait MEAL (messagerie et archivage légal) a mis en place un groupement de trois sociétés, mais deux principales : BULL et OSIATIS, qui ont été retenues pour mettre en œuvre, exploiter les solutions actuelles, construire les infrastructures cibles et les exploiter. Dans le groupement, une troisième société a une part faible, c'est OBS, pour la conduite du changement.

Quand ce choix a été fait, il a fallu instancier et faire un projet pour aider, participer et valider que les solutions mises en œuvre par le groupement soient compatibles avec l'environnement du groupe et des distributeurs parce qu'effectivement, c'est le groupe EDF qui fournit les boîtes aux lettres pour le Service commun en particulier et la tête de filiale ERDF aussi. Il y a donc un projet qui a été construit à EDF, qui s'appelle NEO, qui est porté au sein de la Direction des Services Partagés. Ils font avec le groupement la construction des infrastructures. On parle de *cloud*, mais ce n'est pas un *cloud* sur Internet, c'est un *cloud* internalisé, ce sont des solutions mutualisées mises dans les *data centers* du groupe, ce ne sont pas des solutions externes. Elles sont donc sur le site de Passy et Noé, pour ceux qui savent où sont les *data centers*. Le groupe et ce projet avec le groupement font la construction des infrastructures qui seront fournies par le groupement, le groupe fournissant essentiellement les mètres carrés, l'électricité, le refroidissement et les prises réseau. Il construit sa conduite du changement et il déploie au sein des entités qui sont info gérées par la Direction des Services Partagés, la R&D, la DOATT, la Direction Commerce, la DSP, etc.

En revanche, pour les distributeurs, donc pour la tête de filiale ERDF et pour l'ensemble des entités du Service Commun, comme ce sont nos propres opérateurs qui exploitent nos postes de travail, nous devons avoir un projet qui accompagne la transformation et qui déploie au sein de nos entités. Le projet NEODIS apporte donc la vision ERDF et la vision du Service commun au projet NEO. Quand je dis ERDF et Service commun, comme nous discutons avec la DSI GrDF, nous apportons la vision ERDF Service commun et GrDF et nous déployons au sein des entités de ERDF et du Service commun, puisque c'est nous qui opérons. Nous, ce sont les opérateurs OI et UOI qui exploitent les postes de travail de ces deux périmètres.

Que va-t-on changer ? On parle de Lotus Notes, alors que va-t-on changer ? Les communications synchrones, je sais que c'est plus ou moins utilisé, que ce soit dans les fonctions centrales ou au Service commun, c'est la communication instantanée et le *chat* qui s'appelle Sametime. Quelques DIR l'utilisent, l'outil n'est pas utilisé massivement, mais on va remplacer les solutions Sametime de *chat* et de messagerie instantanée par une solution à base de Lync et un peu plus tard, on



remplacera les solutions *d'audio webconférences* qui sont aujourd'hui externalisées chez SFR avec la solution Arkadin par la solution Lync. Nous ferons du *chat*, du présentiel et des *audio webconférences*.

D'un point de vue messagerie, nous allons remplacer Lotus Notes, nous ajouterons un nouveau client de messagerie qui s'appelle Outlook. C'est le produit phare de Microsoft en termes de messagerie, cela traitera, bien entendu, les boîtes aux lettres personnelles, des boîtes aux lettres fonctionnelles, des réservations de ressources, donc tout ce qui est réservation de salles, de voitures, de vidéoprojecteurs. Nous pourrions gérer les ressources de ce type-là dans Outlook et on pourra aussi envoyer des messages chiffrés comme on pouvait le faire dans Lotus Notes, associés à un déploiement de certificats. C'est une solution un peu particulière, un peu différente, mais on pourra toujours le faire et on pourra même le faire vis-à-vis de partenaires externes. Je vous ai dit dans le transparent précédent que dans la consultation initiale, il y avait messagerie et archivage légal. Pour l'instant, ERDF et Service commun n'ont pas souscrit à l'offre d'archivage légal centralisé.

En termes de collaboration, de stockage et de partage de documents, la collaboration se faisait souvent autour de bases Notes qui couvraient ou des bases *Groupware* de partage de documents ou des solutions applicatives Notes. Il n'y aura pas de migration des bases Notes, il y aura certainement une migration des applications Notes, durant le délai de maintenance des solutions *Groupware*. Elles seront maintenues au moins pendant cinq ans, il y a un gros parc applicatif indépendant des bases *Groupware* où l'on partage des documents. Il y aura maintien de l'offre Notes, mais nous allons amener en parallèle une nouvelle solution de collaboration, donc de co-construction de documents, de partage de documents, d'information et de calendrier bâtie autour de la solution phare Microsoft SharePoint. Ces espaces SharePoint vont être visibles de la même façon en interne à l'externe et c'est la même solution qui sera déployée, que je partage des documents en interne avec le Service commun, avec ERDF, tête de filiale ou avec EDF, quand je travaille par exemple avec la direction des achats. C'est la même solution qui sera aussi portée sur Internet et je pourrai donc partager des documents avec des partenaires externes. Alors que la solution *QuickR* était un peu différente du *Groupware*, nous aurons la même solution, la même interface et nous aurons, qui plus est, une recherche unifiée. Et de même Lotus Notes permettait la répllication, nous aurons une solution de répllication de SharePoint sur les postes de travail, soit au travers d'Outlook, dans Outlook pour un certain nombre de composants, soit au travers d'un client spécifique de répllication.

Concernant ce qui est écrit en rouge, *pas de migration des bases Notes*, les bases Notes sont maintenues cinq ans, le REX des expériences, que ce soit de RTE ou de GDF SUEZ, montre qu'en fait, on ne migre pas les bases de documents *Groupware* dans SharePoint, il faut recréer, il faut transférer, cela se fait par *Drag and Drop* par exemple, mais en tout cas, il n'y a pas de solution de migration facile. RTE l'avait fait, ils en ont migré quelques-unes et ils se sont rendu compte qu'ils l'avaient fait pour rien.

Dans ces nouvelles offres de collaboration, nous aurons un annuaire global consolidé, c'est-à-dire que l'on verra les mêmes personnes partout, que ce soit dans Outlook, dans SharePoint ou dans Lync. Avec le clic droit, on aura la possibilité d'afficher les caractéristiques de celles-ci. Par exemple, si je veux parler avec Jean-Claude et que je le vois dans un message ou que je le vois sur SharePoint ou dans Lync, je pourrai faire un clic droit, j'aurai en gros sa carte de visite et je saurai le solliciter soit en *chat*(communication instantanée), soit par messagerie. C'est le simple clic pour afficher et joindre un contact. On aura une identification unique, c'est-à-dire qu'effectivement,

aujourd'hui, quand vous lancez Lotus Notes, c'est Gardian qui remplit la page d'authentification *user* et *mot de passe*, tandis qu'avec Outlook, vous n'aurez même pas une page qui s'affichera, c'est votre identification Windows qui vous permettra de lancer Outlook sans que ce dernier ne vous demande votre identifiant et votre mot de passe. De même, quand vous irez sur SharePoint et quand vous lancerez Lync aussi.

En plus, l'indicateur de présence est lié au client de *chat Lync*, on parle de *présentiel*. Vous pourrez voir, à condition que l'utilisateur prenne la décision de se connecter au système Lync (il n'y a pas d'automatisme prévu par défaut), si X ou Y est disponible, s'il n'est pas en réunion. S'il l'est, normalement, son indicateur de présence va passer à *occupé*, et je pourrai, s'il est disponible, *chatter* avec lui avant peut être de basculer sur un appel téléphonique si l'échange textuel est trop compliqué. Ce statut de présence est visible dans Outlook, Lync ou SharePoint.

C'était très décrié sur Notes, mais un gros avantage est que l'on pourra faire de la recherche unifiée. Alors que sur Notes, vous ne pouviez faire une recherche que dans une base de données, ( en fait, base par base et encore, certaines n'étaient pas indexées, pour des problèmes de performance liés à l'indexation, donc toutes les bases n'étaient pas indexées), là, vous aurez une recherche *full-text* sur l'ensemble des sites SharePoint auxquels vous aurez accès. Évidemment, le système ne restituera pas de résultats sur les sites auxquels je n'ai pas accès. Si je recherche un mot-clé, cela recherchera dans tous les espaces auxquels je participe, auxquels j'ai accès. C'est assez vaste et large.

Le projet NEODIS est compatible vis-à-vis de la CRE. La demande d'achat a été signée par EDF pour EDF SA et ERDF a signé pour ERDF et le Service commun. Concernant l'exploitation de la messagerie, la CRE émettait des recommandations très insistantes sur ce point , en particulier dans ses rapports d'audit de conformité et le dernier qui a été publié en 2013 relatif à son audit 2012. Les administrateurs de la solution de messagerie ne sont plus EDF. EDF n'est plus administrateur des serveurs et des solutions. La CRE demandait qu'ils ne soient plus en capacité d'accéder à une boîte aux lettres ERDF. Avec NEO, c'est un tiers, le groupement BULL/OSIATIS qui a les droits d'administration des bases, des serveurs et des bases de données et plus EDF : ils ne sont plus administrateurs des services. Nous mettons en place par ailleurs une séparation logique au niveau de l'annuaire entre ERDF plus Service commun et les entités non régulées type Direction Commerce, Direction de la Production Ingénierie et Direction Optimisation Amont/Aval Trading, toutes les entités du périmètre non régulé d'EDF SA.

Sur le transparent 6, les opportunités. En fait, voilà des années que l'on rappelle à nos utilisateurs les bonnes pratiques de messagerie en particulier, voire de *webconférences*. Quand on a commencé à parler avec eux des nouvelles solutions, on s'est aperçu qu'ils découvraient qu'ils pouvaient faire des *webconférences* spontanément. On pouvait déjà le faire avec les solutions SFR Arkadin, on pouvait déjà en lancer une, même si elle n'était pas planifiée. On va pouvoir, en changeant les outils, rappeler un ensemble de bonnes pratiques. Moi qui travaille dans l'environnement collaboratif depuis des années, on a toujours, tous les trois ou quatre ans, rappelé qu'il ne fallait pas répondre systématiquement à tous, par exemple lorsque l'on recevait une invitation, et qu'il fallait limiter le nombre de destinataires. Nous allons pouvoir rappeler aussi que si l'on veut mieux collaborer avec SharePoint, il vaut mieux éviter d'envoyer une pièce jointe dans la messagerie à quinze interlocuteurs en leur demandant de nous faire en retour les remarques puis, d'avoir à fusionner les réponses avant de renvoyer la nouvelle version c'est lourd. On le fera désormais, en envoyant un lien vers SharePoint, comme on aurait pu le faire en envoyant un lien vers une base *Groupware*.

Vis-à-vis d'ERDF, 1 200 salariés n'étaient encore pas dotés d'une messagerie et dans l'opération, on les dotera d'une messagerie Outlook pour qu'ils soient plus connectés à l'Entreprise et qu'ils reçoivent les messages de communication. L'idée est aussi de rénover les logiciels du poste de travail avec une meilleure intégration. Typiquement, Outlook fait partie de la suite Office, donc vous aurez un éditeur de messages qui sera celui de Word et pas celui de Lotus Notes. Cela apportera une plus grande homogénéité. C'est plus facile, les personnes apprécient beaucoup cette meilleure intégration et cette facilité d'usage du client Outlook 2007.

Après, nous irons aussi vers une rénovation un peu plus poussée avec une nouvelle version d'Office, mais là, il faut quand même attendre que les applications soient rendues compatibles avec Office 2013. Nous resterons donc majoritairement en Office 2007. Nous aurons également la possibilité de communiquer directement sur le Webmail. La solution Webmail d'Outlook est nettement plus conviviale que la solution Lotus Notes. Elle est très proche du client Outlook.

La messagerie instantanée permet de gérer des nouveaux échanges, c'est un nouveau canal de communication, même si on l'utilisait peu, cela ne veut pas dire que c'est un canal qui se surajoute, c'est une possibilité différente de la messagerie asynchrone ou du téléphone pour communiquer avec des personnes.

L'accès à SharePoint est très pratique et depuis Internet, permettra de le faire depuis chez soi de façon élégante et comme certaines autres solutions, sans PKI, moyen d'authentification personnelle forte.

Sur le planning, globalement, on parle de lancement de projet avec nos sponsors la semaine prochaine. Pour la partie ERDF, nous avons déjà rencontré la DSI et Pascale BERNAL à GrDF pour parler de NEODIS. Là, nous allons rencontrer les sponsors ERDF. Bien sûr, nous avons déjà anticipé un certain nombre d'éléments techniques sur les périmètres, les pré-requis et nous avons déjà commencé à mettre à jour, par exemple, un certain nombre de pré-requis techniques sur les postes de travail, que ce soit ceux du Service commun (environ 50 000 postes) ou ceux de la tête de filiale (environ 4 000 postes), typiquement, il fallait passer à la version SP3 d'Office 2007, c'est fait.

Nous allons avoir des tests de messagerie. On parle du test 200U qui sera réservé aux premiers qui vont se « sacrifier ». Parmi ces 200 utilisateurs pour vérifier que cela marche, je pense que j'en ferai partie. Il y a un premier test pour vérifier que la solution fonctionne, que tout ce que nous avons fait sur les pré requis, la diffusion, etc., va permettre de basculer, de vérifier que tous les messages de communication arrivent bien, etc. Nous aurons ensuite une ouverture du service SharePoint. La date se situe entre octobre et la fin d'année, c'est encore en fonction de l'avancée des travaux et de la recette qui sera faite des infrastructures fournies par le groupement, car il y a eu beaucoup de travaux à faire. Il y a beaucoup d'interconnexions avec l'existant de nos SI EDF, ERDF et Service commun. Le test 200U est vraiment réservé aux pré-pilotes, à ceux qui vont un peu « essayer les plâtres ». Ensuite nous aurons des pilotes à placer entre octobre et la fin d'année 2014, puis le début de migration des boîtes aux lettres personnelles vers Outlook (je vous expliquerai après comment les choses vont se passer).

Nous aurons probablement un déploiement en *big-bang* du service de communication instantanée parce que si on ne le fait pas ainsi, cela va être plus compliqué : si je veux *chatter* avec Jean-Claude, il faut que je sache si lui a migré sur Outlook et sur Lync ou pas. Il va falloir, à chaque fois que je *chatte* avec quelqu'un, savoir s'il a migré ou pas. A partir du moment où tout le monde a

migré en *big-bang*, je sais qu'il va falloir que je sollicite mes interlocuteurs avec Lync et pas avec Sametime. C'est le premier avantage.

Le deuxième est qu'en termes de conduite du changement, on va pouvoir traiter la conduite changement Lync d'abord, ensuite, une fois que les utilisateurs seront habitués à Lync, ce qui n'est quand même pas un changement fondamental, ils pourront se concentrer sur la rénovation et la conduite du changement Outlook, puis sur la conduite du changement SharePoint. On voit que l'on a une possibilité de lisser la conduite du changement, ce qui est plus facile pour l'utilisateur que de prendre tout en même temps.

Ensuite, on espère avoir fini la migration (quand on parle de migration, c'est celle des boîtes aux lettres) de la tête de filiale fin juin. Peut-être déborderons-nous un peu, mais en gros, c'est à peu près l'échéance). On espère arriver à finir la migration du Service commun, la fin des 50 000 boîtes aux lettres à juin 2016. On sait que cela peut un petit peu déborder, puisque le projet NEO a pris un peu de retard. Nous avons un peu prévu des marges que nous sommes en train de consommer. On sait en tout cas que la fin de projet NEO avec la migration de l'ensemble des entités d'EDF SA arriverait en fin d'année 2016, donc nous avons encore six mois de battement pour arriver à compenser les éventuels retards qui pourraient arriver encore. Nous sommes a priori plutôt dans une bonne dynamique en termes de projet. J'ai bien mis en rouge dans le slide « dates connues à ce jour », cela peut peut-être bouger, même si les dates sont beaucoup plus fiables qu'elles ne l'étaient voici quelques mois.

Sur le transparent 8, il faut noter que c'est une évolution progressive. Effectivement, typiquement, lors des présentations que nous avons faites, on m'a beaucoup posé de questions sur les archives Notes, etc. Les utilisateurs ne perdent pas leurs archives Notes, on ne le supprime pas et l'on ne supprime pas le client Lotus Notes. Et pour cause, car le client Lotus Notes traite non seulement la messagerie, mais aussi l'accès au *Groupware*. Donc on ne supprime pas les archives Notes et vous pourrez conserver l'accès à vos archives tant que le client est là. Ensuite, vous verrez, nous aurons aussi la possibilité de convertir les archives Notes en archives Outlook si les utilisateurs le veulent. Nous l'avons fait à Gaz de France, nous avons proposé un logiciel de migration assez basique qui permettait de le faire. Sur un périmètre des 20 000 utilisateurs, une dizaine seulement a migré ses archives, les autres ne l'ont pas fait.

Lotus Notes est maintenu, il n'est pas retiré du poste de travail, durant cinq ans. Pendant ces cinq ans, on pourra toujours accéder à ses répliques et ses archives locales. La migration vers Outlook traitera automatiquement les éléments principaux de la boîte aux lettres. Évidemment le dernier mois de courrier, les messages, invitations, etc., l'agenda, les contacts, les tâches pour ceux qui en déploient, ce qui est peu courant. En revanche, ce qui ne migre pas, c'est la signature de ses courriers (mais il y a des outils qui permettent de générer des fichiers de signatures, donc on peut les réimporter dans Outlook, c'est facile), les modèles de message, qui ne sont pas très compliqués à refaire, les dossiers *brouillons et historique des conversations* pour ceux qui utilisaient Sametime (on peut enregistrer les échanges que l'on a en local sur le poste de travail), le suivi des messages. Si vous avez mis un message en rouge, en vert, en bleu dans votre corbeille d'arrivée, par exemple, cet indicateur de couleur n'est pas migré. Je sais que, à GDF SUEZ on avait signalé de mettre ses messages en suivi dans un dossier, le dossier migrera avec les messages, et après vous remettez les messages en suivi dans Outlook.

Quant aux règles de classement, elles sont liées à Lotus Notes, à l'architecture propre du logiciel, donc elles ne sont pas migrées. Enfin, ce qui est très bien, c'est que les disponibilités des utilisateurs Notes, (pas le contenu de leurs invitations, mais leurs disponibilités), sont visibles pour ceux qui vont migrer sur Outlook. Si je suis sur Outlook et si Jean-Claude est resté sur Lotus Notes, je verrai s'il est disponible ou pas le mercredi de dix heures à midi, je ne saurai pas pour quelle réunion, mais je serai capable de dire que je ne peux pas l'inviter à ma réunion que je prévois sur Outlook, car il ne sera pas disponible bien que l'on ne soit pas sur le même système de messagerie. De même, les utilisateurs qui sont restés dans Lotus Notes verront les disponibilités des utilisateurs arrivés sous Outlook. Ce système croisé de disponibilités permet, même si vous avez noté que sur le Service commun, la migration va durer un an et demi, de partager entre infrastructure le *free/busy*, le temps libre et le temps indisponible de chacun dans la journée de travail. Cela permet de faciliter la planification des réunions.

Une évolution progressive que j'ai à peine abordée tout à l'heure, mais que je voulais confirmer, est que nous allons effectivement migrer d'abord les boîtes aux lettres utilisateurs. Nous allons essayer d'identifier les communautés homogènes de travail pour effectivement minimiser un petit peu les inconvénients de la coexistence. Si moi je migre et que mon chef ne migre pas en même temps, il ne pourra pas regarder mon agenda en détails, il pourra voir si je suis disponible ou non, mais il ne saura pas dire si je suis à telle ou telle réunion. En revanche, nous allons essayer de faire en sorte d'identifier ces communautés homogènes de travail pour faciliter cette migration. Une fois que les utilisateurs auront pris l'habitude d'Outlook pour leur boîte aux lettres, on pourra migrer les boîtes aux lettres fonctionnelles parce qu'ils auront l'habitude de traiter les boîtes aux lettres utilisateurs, donc ils seront déjà familiarisés avec le client Outlook. Et puis cela nous permettra en plus de prendre le temps de faire le ménage dans les boîtes aux lettres fonctionnelles qui parfois ne sont plus utilisées (j'en ai fait l'expérience voici quelques années à GDF SUEZ) ou bien pour lesquelles les propriétaires sont partis sans donner de nouveau propriétaire et pour lesquelles il faut aller à la pêche aux informations pour savoir qui est le responsable de cette boîte aux lettres fonctionnelle.

On ne migrera pas les archives qui sont locales au poste et qui prennent du temps à migrer parce que souvent, il s'agit de gros fichiers et que l'on ne peut pas le faire faire par quelqu'un d'autre, car elles contiennent des données qui sont propres à l'utilisateur. C'est donc lui qui le fait. En revanche, nous avons acquis un produit, un logiciel basique qui permettra de le faire localement, à la demande de chaque utilisateur. Ce déploiement progressif, cette migration progressive permettra en fait de lisser la charge de conduite de changement dans le temps et l'accompagnement sera plus progressif.

Vous avez peut-être compris que j'ai fait un passage à Gaz de France devenu GDF SUEZ et effectivement, j'ai conduit la migration des boîtes aux lettres de Lotus Notes à Outlook. De ce fait, j'ai remis le REX que j'avais produit du projet à l'époque. En gros, les utilisateurs étaient plutôt satisfaits avec Outlook. L'authentification unique, soit le fait que l'on n'ait pas besoin de se ré identifier avec son *user* et son mot de passe, même si chez nous, c'est *Gardian* qui le remplit. Avec le mode local répliqué automatique, vous n'avez plus à gérer la fiche site Lotus Notes, si vous êtes chez vous, en réseau, tout cela se traite tout seul par Outlook et c'est automatique. Le *webmail* est très ergonomique, c'est vraiment le même interface que Outlook du point de vue de la présentation, avec une authentification forte pour aller sur Internet. L'ergonomie globale est bonne. Des utilisateurs me signalaient qu'ils défendaient avec ferveur la position des pièces jointes dans le corps du message mais, de ce fait, quand on ouvre le message, on va un peu à la pêche aux pièces jointes, elles sont au milieu, en bas, à droite, à gauche. Avec Outlook, elles sont présentées en début de message, ce qui est très bien et très pratique, car lorsque vous avez le volet de visualisation du

message, vous pouvez accéder à la pièce jointe tout de suite sans parcourir parfois la *réponse de réponse de réponse* qui fait que la pièce jointe est perdue au fin fond du message.

Avec la recherche plein texte, la boîte aux lettres est indexée, vos archives sont indexées et cela fonctionne vraiment très bien, même si j'ai indexé ma boîte aux lettres Notes. De temps en temps, on me fait remarquer que l'on n'arrive pas bien à trouver.

Le publipostage consiste à faire de la fusion avec Word, mais en produisant des messages au lieu de documents. Votre quota n'est pas impacté par le fait d'avoir 150 dossiers : cela ne prend pas de taille dans votre boîte aux lettres alors qu'avec le même nombre de dossiers dans Lotus Notes, cela prend beaucoup de place. En revanche, et c'est ce qui explique aussi le fait que l'on fasse d'abord les boîtes aux lettres utilisateurs puis les boîtes aux lettres fonctionnelles, cela nécessite un accompagnement plus important pour les boîtes aux lettres fonctionnelles, les assistantes et la gestion des listes de diffusion. Je vous en reparlerai. Si vous avez vu les transparents, vous avez vu que dans l'accompagnement, il y a un item spécifique pour ce point-là. Pour la filière IT, cela veut dire qu'il faut que l'on gère bien mutations, départs et suppressions (les départs ne sont pas toujours signifiés, ce n'est pas toujours bien géré) et de ce fait, à GDF SUEZ, nous avons supprimé environ 20 % des boîtes aux lettres.

Page 11, l'animation PowerPoint vous montre la boîte aux lettres Lotus Notes avec ses dossiers, avec à gauche le volet d'exploration Lotus Notes que vous devez reconnaître si vous l'avez, vous avez la liste des messages, le contenu du message et votre agenda à droite avec vos tâches. Normalement, si j'appuie sur *entrée*, la présentation et l'interface Outlook viennent se substituer avec exactement les mêmes volets. Vous retrouvez donc dans le transparent le volet d'exploration à gauche, tous les éléments courrier avec vos dossiers, vos archives, etc., vous avez la liste des messages avec les messages du jour, de la semaine dernière, du mois dernier, etc., vous avez le contenu du message. Certes, on peut le mettre à droite, on peut le mettre en dessous et on peut aussi ne pas le visualiser, tout cela est réglable de la même façon. Puis, vous avez l'agenda et les tâches qui sont présentées au lieu d'être en bas, en haut, mais l'interface est la même. Enfin, ce ne sont pas les mêmes couleurs de boutons, mais globalement, vous faites répondre avec les mêmes options *répondre*, *réponse à tous*, *créer message*, vous avez les destinataires, c'est vraiment le même concept, c'est la même approche.

Le transparent suivant montre aussi que sur Sametime, c'est la même chose. Cela s'appelle Lync à la place, mais vous avez aussi les utilisateurs, vos contacts, si je discute avec plusieurs personnes, je les ai dans mon volet de contacts et si je veux écrire un message instantané, j'ai une petite fenêtre qui s'ouvre avec le texte que je saisis, les petites émoticônes que je peux mettre dans mon message et je peux *chatter* avec mon correspondant.

Sur la dernière page, qu'est-il prévu sur l'accompagnement ? D'abord, on accompagne tous les utilisateurs. Il y aura des informations par messagerie, même si ce n'est pas la panacée, en particulier, lors des opérations de migration et lors des planifications des migrations, les utilisateurs auront des messages disant ce qu'il faut faire, une sorte de sollicitation par messagerie. Le projet NEO d'EDF communique beaucoup d'informations sur les offres, les solutions au travers de VEOL. Ce n'est pas *vivre ERDF on line* ou *vivre le Service commun on line*, c'est *vivre EDF on line*. Pour information, bien sûr, ces communautés sont accessibles au Service commun et normalement, VEOL est même accessible à la tête de filiale GrDF. Ils pourront donc regarder les vidéos qui pourraient être postées par NEO sur la communauté VEOL.

Pour les périmètres ERDF et Service commun, une communauté sera créée dans les Intranet et ici, c'est bien l'Intranet de ERDF et l'Intranet de GrDF, ces deux Intranets étant accessibles par les unités du Service commun.

Nous avons eu un peu de mal à l'avoir, mais nous avons des environnements de démonstration et nous sommes en train de les transférer auprès des USR et de l'UOI pour qu'ils puissent accompagner et montrer des éléments concrets auprès des régions, ce que cela couvre. Pour les régions intéressées, surtout les régions élec ou mixtes parce que dans les régions gaz, SharePoint existait déjà à GDF SUEZ, cela avait été déployé. Il y avait déjà des accès au SharePoint de GrDF. Il y aura des vidéos de présentation montrant ce qu'est Outlook, ce que l'on peut faire avec Lync, avec SharePoint, comment cela se présente, etc.

Il y aura normalement des documents par utilisateur pour chaque service déployé. Il y avait eu, pour ceux qui connaissent, au sein du Service commun un chevalet Outlook, en particulier. Il n'y aura pas un chevalet, mais l'équivalent, un livret qui sera déployé pour Outlook. Pour l'instant, je parle de livret, mais cela pourrait redevenir un chevalet, j'avoue qu'il y a encore des discussions sur la forme sous laquelle il se présentera, mais en tout cas, il y aura un élément physique papier avec beaucoup de détails sur la façon d'utiliser ces services. Il y aura bien sûr des triptyques spécifiques ou quelques pages spécifiques pour quelques éléments particuliers. On sait que sur la messagerie, par exemple, l'archivage ou la gestion des délégations sont toujours des sujets un peu pointus qu'il faut approfondir et le chevalet ou le livret ne permettront pas de traiter suffisamment complètement. Nous aborderons ces points-là spécifiquement.

Ensuite, il est prévu des accompagnements spécifiques pour les propriétaires SharePoint. Il faut savoir sur le principe que nous n'aurons pas de bijection Notes Sharepoint. On ne peut pas dire qu'à une base Notes correspondra un site SharePoint. Ce n'est pas tout à fait comme cela qu'il faut le voir, on sait que l'on créait plus de bases Notes qu'il n'en fallait, non pas parce que nous voulions en faire plus, mais parce qu'en fait, dans la gestion des droits, dans la gestion des partages et des rôles, il était assez compliqué de *segmenter* une base. SharePoint permet beaucoup plus de facilités pour cela et on imagine qu'un site SharePoint regroupera probablement plusieurs bases Notes. Aujourd'hui, j'ai des bases Notes où je communique avec DAIT et avec la DSP, j'ai des bases Notes avec lesquelles je communique au sein des fonctions centrales ERDF et je communique avec le Service commun avec d'autres bases Notes et j'ai souvent les mêmes documents, pas forcément avec les mêmes versions. On espère qu'avec SharePoint, nous aurons le même espace de collaboration avec lequel l'ensemble des personnes contribuant à un même document ou qui ont besoin d'accéder à ce document y accéderont directement dans un seul espace.

Nous aurons des formations standards sur SharePoint. Ce que nous allons déployer, c'est le SharePoint standard de Microsoft, je ne vous ai pas parlé de versions, c'est SharePoint 2013. Nous aurons des formations standards qui durent deux jours dont le coût s'élève à 1 000 euros. Nous avons fait un premier ciblage pour chiffrer et estimé autour de 1 % le taux d'utilisateurs à former en visant chaque métier de chaque région plus les fonctions centrales. Il y aura bien entendu des accompagnements après avec des documents, des vidéos, etc. Il s'agit là de formation classique sur SharePoint.

Il y aura aussi des explications sur les modèles puisque nous allons déployer SharePoint avec des modèles de site.

Si je vous parle des modèles Atrium pour les bases Notes, il y aura l'équivalent d'Atrium dans SharePoint : les quelques modèles SharePoint déployés sont les sites d'équipe, les sites de projets et les sites transverses (plusieurs équipes qui collaborent). Il y aura des documentations associées à ces modèles.

Il faut aussi prendre en charge, bien sûr, les lignes de support avec une formation dédiée du projet NEO pour le SN1 de l'UOI en particulier et le SN1 de la tête de filiale. L'UOI est déjà passé en formation et l'ensemble des AI aussi. Je crois que cela ne va pas tarder pour la tête de filiale. Cela dure deux jours.

Il y aura un accompagnement spécifique pour la délégation entre patrons et secrétaires, c'est indispensable. Je l'ai mentionné tout à l'heure dans le retour d'expérience GDF SUEZ, cela va nécessiter un petit accompagnement spécifique et nous ne l'avons pas assez traité. On le traitera plus en profondeur dans le cadre de NEO et NEODIS

**M. le PRÉSIDENT.**- Merci Alain pour cette présentation passionnante et passionnée, et complète. Je vous propose de passer aux questions, si vous avez besoin d'éclaircissements.

**M. HERNANDEZ.**- C'est un gros morceau. D'abord, nous sommes persuadés que vous avez fait un énorme travail. Outlook, je l'utilise personnellement, je trouve cela très bien. Néanmoins, je voudrais tout d'abord vous demander de nous excuser par avance, car nous, les syndicalistes, avons un jargon qui peut être parfois incompréhensible. Donc, j'ai fait quelques efforts de vocabulaire pour vous poser notre question qui part d'un constat : on peut craindre qu'entre Lotus Notes et Outlook, même le Lync ne nous aide pas beaucoup à être à l'aise avec le *Groupware*, même si on adhère au même SharePoint. Ne va-t-on pas finir perdus dans le *Cloud* ? Tout cela pour vous demander si la démultiplication depuis EDF SA par parachute et l'appropriation avec un manuel utilisateur et des mails va suffire ?

D'après la CFDT, non ! *Chattez-moi* la réponse si vous ne l'avez pas, mais répondez-nous d'abord par oral SVP pour que nous soyons Sametime. Ceci dit, j'ai vaguement compris que nous n'avons pas le choix, d'où notre grogne prévisible. Rendez-vous sur le forum, c'est le second effet *big-bang*. Combien des 20 000 utilisateurs va-t-on perdre, c'est la question qui fait le *buzz* ?

**M. AGOQUÉ.**- Je n'aurai pas l'humour de mon collègue, néanmoins je pense que ceux qui ont déjà pu migrer sur Outlook, comme cela concerne essentiellement le Service gaz de GrDF, peuvent témoigner, comme je peux le faire à titre personnel, de la bonne convivialité de l'outil et effectivement, de la simplicité de la prise en charge, en tout cas pour ce qui est de la messagerie classique telle qu'on l'utilise très souvent, quotidiennement. Je pense ne pas trahir l'expression collective en disant que la satisfaction est plutôt généralisée par rapport à cet outil et en particulier, notons aussi la fonctionnalité du *webmail* qui est quand même bien pratique, car cela permet quand même d'accéder à sa messagerie avec des périphériques très légers dès lors que l'on peut capter le Wifi quelque part. C'est une possibilité, après, chacun gère sa vie privée comme il l'entend, mais en tout cas, c'est une possibilité et je pense qu'il faut saluer ce genre de progrès.

Cependant, nous avons cru comprendre dans votre exposé et dans le document que vous nous avez envoyé que, comme cela a été le cas pour la migration de GDF SUEZ, les bases Atrium ne seraient pas migrées dans le nouvel environnement SharePoint et que sauf erreur de ma part, si l'on voulait continuer de travailler à partir de nos bases Atrium, il faudrait recréer les bases sur Outlook. Vous avez dit que seulement quelques utilisateurs, une dizaine, avaient souhaité réaliser des copies, mais



je vous pose la question quand même sur l'ensemble du Service commun et des fonctions centrales ERDF aussi : avez-vous fait une enquête, une étude d'expression des besoins en la matière ? S'il faut, pour le coup, recréer des bases, je pense que c'est une autre paire de manches. Je voudrais savoir si vous avez un peu une idée de ce qui était demandé par les utilisateurs actuels qui sont encore sur Lotus.

**M. RIZZON.**- Moi non plus, je ne ferai pas d'humour, car je j'en n'en ai pas le talent et ensuite, parce que nous estimons qu'il n'y a pas matière, sur ce dossier, à faire de l'humour.

Nous n'avons aucune critique particulière à faire sur la présentation de Monsieur, qui est une présentation technique de qualité, même si, pour les néophytes, c'est effectivement un peu difficile à suivre parfois. En tout cas, nous avons noté votre implication et votre grand enthousiasme sur ce dossier et c'est parfait. Ceci étant, c'est notoirement insuffisant au regard des prérogatives de cette instance. Je regrette, nous ne sommes pas dans un CE d'unité informatique. Je tenais, au nom de la délégation CGT, à vous faire part de notre profond mécontentement sur ce dossier et d'ailleurs, par la suite, je passerai le relais à mon collègue qui vous fera lecture d'une résolution.

Néanmoins, un petit préambule me paraissait indispensable parce que ce dossier est un sujet qui vient à l'ordre du jour suite à une demande des représentants du personnel. Or, nous considérons qu'un dossier mis à l'ordre du jour à l'initiative des représentants du personnel doit être traité avec le même sérieux et la même exigence au niveau du contenu qu'un dossier qui serait mis à l'ordre du jour à l'initiative de la direction. Or, pour nous, ce n'est pas le cas. Deux points justifient mes propos en particulier, M. SCHEERLINCK le détaillera : sur la formation, rebelote par rapport au dossier précédent, nous n'avons aucun détail et ensuite – et je crois que c'est le point crucial – il n'y a dans ce dossier aucun élément de nature économique justifiant votre projet, ce qui nous permettrait de l'apprécier par rapport à l'existant. Nous considérons que ce n'est pas acceptable. À partir de là, il n'est pas question que la CGT aborde ce dossier sur le fond et nous vous demanderons, suite à la lecture par M. SCHEERLINCK de la résolution, un certain nombre de compléments d'information indispensables, comme nous vous demanderons de requalifier ce dossier et son statut dans l'IRP pour qu'il passe pour avis et non pas comme une simple information. Le parallèle avec le dossier précédent permet d'éclairer tout le monde, je crois, sur la nature de notre demande. Si vous le permettez, je passe la parole à M. SCHEERLINCK qui va vous faire lecture de la résolution pour la CGT.

**M. SCHEERLINCK.**- (lecture)

*« Comme l'intervention de notre délégation le souligne, nous étions et nous sommes en droit d'obtenir un dossier complet et étayé respectant la totalité des prérogatives de la Délégation spéciale (données économiques et sociales).*

*En effet, nous affirmons que ce projet aura un impact fort sur l'ensemble des salariés d'ERDF et de GrDF.*

*Il représente :*

- un changement d'outil et d'environnement du poste de travail ;*
- un besoin d'appropriation des nouvelles fonctionnalités ;*

- un besoin de formation ;
- un besoin d'assistance ;
- un besoin d'accompagnement du changement.

*NEO ou des projets similaires ont déjà fait l'objet de déploiement partiel ou total dans certaines entreprises.*

*Il est anormal que vous ne nous présentiez pas un retour d'expérience présentant les difficultés rencontrées au cours du déploiement sur les postes utilisateurs, les volumes des incidents traités, les choix et méthodes de déploiement, les avantages et inconvénients, ainsi que les pistes ou boucles d'amélioration pour les prochains déploiements.*

*Nous exigeons des informations sur les éléments économiques suivants :*

- coût actuel de la solution existante (maintenance, licence, exploitation, ...) ;
- coût de la solution proposée, y compris pendant la période de recouvrement (les maintenances, double licences, les exploitations, ...) ;
- coût du déploiement ;
- coût indirect (préjudice intellectuel ou financier de la non-transposition des bases...) ;
- et bien sûr, les gains attendus.

*Nous exigeons aussi que vous portiez à notre connaissance les éléments techniques et économiques vous ayant conduits à ce choix.*

*Nous exigeons également sur la formation :*

- connaître les volumes d'heures, les types de formation et les populations concernées en lien avec les attendus des agents et de façon exhaustive ;
- la rédaction des fiches de formations adéquate et leur présentation ;
- quelle sera la maîtrise d'œuvre (interne, externe, local) ?
- un planning.

*Nous exigeons un calendrier de déploiement détaillé prenant en compte les éventuels retards, que vous adaptiez les moyens humains, matériels et financiers pour la mise en place à la date limite.*

*Nous exigeons également la présentation d'un dossier plus détaillé sur la partie technique.*

*Pour l'ensemble de ces raisons, ce dossier dûment complété devra faire l'objet d'une consultation pour avis lors d'une prochaine délégation spéciale des CCE d'ERDF et de GrDF ».*

**M. HUGUET.**- En ce qui nous concerne, quelques remarques :

*« FO Énergie et Mines n'a pas une position dogmatique concernant ce dossier. En effet, les entités GDF Suez, voir GRDF Service gaz qui ont déployé Outlook semblent apporter satisfaction auprès de leurs utilisateurs.*

*En effet, les agents ont pu constater des améliorations notables à l'arrivée de ce nouvel outil et apprécier le déploiement d'espaces collaboratifs, notamment à GrDF (SharePoint, Eo, etc.).*

*De plus, cet outil va permettre la généralisation de la messagerie à l'ensemble des agents. Toutefois, a-t-on pris en compte la dotation en matériel importante ?*

*Pour FO Énergie et Mines, une vigilance toute particulière doit être de mise quant au déploiement de ce nouvel outil et d'éventuelles difficultés en ce qui concerne la cohabitation Lotus/Outlook.*

*Enfin, FO Énergie et Mines préconise une attention toute particulière à l'hyper-connectivité des agents ainsi que lors du déploiement d'Outlook auprès des salariés ».*

Je fais la liaison par rapport résolution qui vient d'être présentée par la CGT : notre hygiène de vie, les camarades d'ERDF le savent, c'est que nous ne participons jamais à une résolution remise en séance.

**M. SIMONIN.**- Je voulais repréciser pour les élus CFDT que ce qui nous a interpellés dans ce dossier est effectivement toute la partie accompagnement. La partie technique est ce qu'elle est. En revanche, pour des personnes initiées, il semble que ce soit assez facile, vous nous en avez fait la démonstration dans votre exposé, mais il ne faut pas oublier que la plupart des agents utilisateurs de la messagerie, dont je suis, sans être spécialistes de la chose, sont habitués à une messagerie depuis des années et il nous semble que les mesures d'accompagnement prévues sont un peu légères. M. HERNANDEZ l'a dit avec humour, mais il n'empêche que c'est quand même réel et cela nous semble vraiment être ce qui pêche dans le dossier. Nous avons fait une remarque en CCE de ERDF : il y a beaucoup de nouvel environnement SI qui arrive dans les différentes équipes, que ce soit en exploitation ou autres et il va falloir que les agents digèrent tout cela.

Effectivement, pour nous, c'est le point crucial du dossier : il faut absolument que l'accompagnement soit meilleur, car donner un livret, même suivi de démonstrations sous forme de vidéos, va perturber les agents. Il faut absolument accompagner mieux les agents là-dedans. Concernant la résolution qui a été lue, comme l'a précisé la délégation FO, nous non plus ne participerons pas au vote, puisque nous l'avons découverte en séance.

**M. VIGNON.**- C'est une alerte pour le déploiement de ce système. Nous vous demandons d'être vigilants et de travailler en étroite collaboration avec les unités pour que les déploiements se fassent dans des périodes bien choisies. Je prends par exemple le cas des DR du Service commun : cet hiver, ce n'est même pas la peine d'y penser avec toutes les activités, tous les grands changements qu'ils auront, liés à différents outils SI, mais aussi de CPPRI, etc. Il faut quand même que tous les utilisateurs aient une certaine disponibilité pour recevoir cet outil et que ce ne soit pas quelque chose qui se rajoute et qui soit mal utilisé.

Sinon, je précise, comme l'ont fait les autres organisations syndicales, que quand les résolutions sont présentées en séance, nous ne prendrons pas part au vote non plus, nous souhaitons toujours avoir une présentation de la résolution avant pour que l'on puisse y réfléchir. Nous continuerons notre bonne habitude des CCE ERDF.

**M. HERNANDEZ.**- Après l'humour, qu'on le goûte ou non, je vais en servir pour tous les goûts : pour être plus sérieux, le vocabulaire, le jargon traduit quelque chose. Le risque que nous sommes en train de frôler est celui d'un accès aux moyens numériques à deux vitesses : les personnes qui vont être coutumières du genre qui vont entrer facilement dans le système, qui vont vite comprendre ce qui est en train de se passer, qui vont l'utiliser et qui vont effectivement, je veux bien le croire, avoir des moyens de communiquer plus aisés et il y a ceux qui vont rester à la dérive. Pour mémoire, regardez l'expérience faite avec Lotus Notes, et regardez combien de temps les personnes ont mis à utiliser ce simple outil. Nous voulons bien entendre que l'on entre dans un système plus complexe, mais peut-être plus *agile*, qui sert peut-être mieux les attentes d'une entreprise moderne, mais nous disons que d'abord, nous aurons cette dérive culturelle et que nous aurons effectivement un accès à l'information et à la communication à deux vitesses. Ce n'est pas franchement avec les moyens de démultiplication que l'on nous présente que nous allons sortir de là. Par ailleurs, nous pensons aussi que ces moyens de démultiplication ne sont pas à la hauteur de l'enjeu.

Pour le reste, c'est vrai, je rappelle que les résolutions se partagent avant. La Délégation spéciale est une chose, en CCE, nous avons une autre expérience, une autre pratique qui porte ses fruits et qui permet de faire l'unité syndicale sur de nombreux problèmes.

**M. le PRÉSIDENT.**- Pour répondre rapidement à votre interrogation, Monsieur HERNANDEZ, il faut effectivement être vigilants sur l'accompagnement, puisque c'est un changement, mais nous ne partons pas du même point. Quand il s'est agi de déployer tous les systèmes de messagerie dans l'entreprise, il y a eu un apprentissage plus important. Aujourd'hui, on substitue un système à un autre, donc ce n'est pas tout à fait la même chose. En tout cas, de ma modeste expérience – et Dieu sait que je ne suis pas très calé sur ces questions-là – je suis passé du Service commun au Service gaz où je me suis retrouvé dans un nouvel environnement, et j'y suis rentré assez naturellement.

Je propose une suspension de séance d'une dizaine de minutes avant d'entamer la seconde séance. Nous revenons et je demanderai le vote sur la résolution. Je vous remercie.



La séance est interrompue à 11 h 30  
et reprend à 12 h 02



**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons la séance. Je propose de procéder au vote de la résolution délégation CGT.

*Monsieur le Président procède au vote de la résolution*

**Résultat du vote – vingt-neuf (29) votants :**

***Pour : vingt et une (21) voix,***

***Contre : personne (0) voix,***

***Aucune abstention***

**Huit (8) ne participent pas au vote.**



**M. le PRÉSIDENT.-** Du point de vue de la direction, il ne s'agit pas d'un nouvel outil modifiant fondamentalement le fonctionnement de l'entreprise. L'évolution de cet environnement conduit à la modernisation progressive, on insiste bien, toutes les fonctionnalités de l'outil ne vont pas forcément être déployées à l'instant T. On peut relever grâce aux témoignages et au REX de ce qui s'est passé, et on a quelques années de fonctionnement à la tête de GrDF au sein du Service gaz, que c'est un outil qui donne entièrement satisfaction, que tout le monde en apprécie la convivialité. Cela a été dit dans cette instance, la facilité, cela a été également dit.

Les modes de fonctionnement et de travail restent les mêmes entre Lotus Notes et Outlook, les fonctionnalités d'Outlook sont celles de Lotus Notes.

Nous nous engageons à préciser que la migration se fera selon un planning qui sera arrêté avec les unités et bien sûr, ce sera un déploiement personnalisé de façon à ce que les personnes ne découvrent pas qu'on leur a changé leur outil du jour au lendemain, mais qu'effectivement, elles aient bien l'assistance nécessaire.

Pour ceux qui seraient en difficulté, nous vous communiquerons les éléments de formation qui sont aujourd'hui disponibles tout à fait faciles à actionner.

Vous aviez une question concernant les éléments financiers : nous vous communiquerons dans les meilleurs délais, à titre d'information, ces éléments financiers et pour toutes ces raisons, les directions de GrDF et d'ERDF estiment que la consultation de Délégation spéciale n'est pas nécessaire sur ce sujet. Je vous remercie.

**M. BUCHON.-** Monsieur le Président, en réaction, car nous allons voir ce qui sera fait ensuite, une résolution a été votée pour demander l'avis du dossier en Délégation spéciale. Je constate que chaque fois qu'un dossier émane particulièrement d'ERDF, bien qu'il ait un impact sur le service commun, il n'y a pas moyen d'avoir un débat commun en Délégation spéciale pour avis. À chaque fois il faut batailler, entrer dans un rapport de force pour arriver à en débattre. Cela devient assez problématique et je ne sais pas comment nous allons pouvoir continuer à travailler au sein de cette instance. Franchement, cela a le don de m'énerver au plus haut point.

**M. le PRÉSIDENT.-** C'est un dossier qui est commun à ERDF et à GrDF, il concerne effectivement les salariés au-delà du Service commun, côté ERDF - c'est aussi un élément sur lequel nous ne sommes pas revenus, cela relève de la compétence du CCE – mais il concerne également les salariés de GrDF qui sont sur des activités GrDF dans le Service commun.

Voilà notre point de vue. Je propose que nous puissions continuer les échanges après, mais voilà le point de vue de la direction et je vous propose de passer au sujet suivant.

**M. RIZZON.-** Nous avons noté quand même les engagements que vous avez formulés et qui correspondent à des demandes précises contenues dans la résolution. Nous considérons donc que nous allons attendre ces éléments, nous les lirons et nous déciderons en fonction de ces éléments.

**M. le PRÉSIDENT.-** Je vous remercie, cela semble aller dans la bonne direction.

Merci aux intervenants. Il est plus de midi, que fait-on ?

**M. BUCHON.**- Monsieur le Président, je vous propose de faire la pause méridienne et d'ouvrir la délégation spéciale suivante après la pause déjeuner, considérant qu'il est 12 h 10, et de reprendre à 13 h 30.

**M. le PRÉSIDENT.**- J'ai une contrainte derrière. Je n'ai pas une contrainte à 14 h, mais c'est une contrainte notamment avec la CGT et j'aimerais bien que l'on puisse démarrer, si c'était possible, à 13 h, nous n'avons pas besoin de deux heures pour déjeuner. Ou bien nous le traitons maintenant, c'est comme vous voulez.

**M. BUCHON.**- Cela risque de nous pousser tard.

**M. le PRÉSIDENT.**- Certains disent maintenant...

**M. SARAILLON.**- Monsieur le Président, effectivement, vous avez rendez-vous avec la CGT.

**M. le PRÉSIDENT.**- Oui, mais après j'ai d'autres rendez-vous, je ne peux pas tout décaler.

**M. SARAILLON.**- Si c'était uniquement le rendez-vous avec la CGT, on pourrait le décaler.

**M. le PRÉSIDENT.**- Il n'y a pas qu'avec la CGT que j'ai rendez-vous.

**M. SARAILLON.**- Vous n'avez parlé que de nous, je pensais que nous étions le centre du monde, aujourd'hui.

**M. le PRÉSIDENT.**- Donc, on traite le dossier maintenant. Si on veut avoir le temps de débattre...

**M. BUCHON.**- Nous pouvons prendre au moins une heure.

**M. PICCIRILLO.**- Vous avez fait une pause de 20 minutes et vous nous demandez maintenant de manger en trois quarts d'heure !

**M. le PRÉSIDENT.**- On se met d'accord sur l'heure et on va déjeuner. On se donne rendez-vous à 13 h 15 et on essaie de redémarrer.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 10.*

**Le Secrétaire**

Jean-Philippe BUCHON