



Déclaration CGT au CSE Central d'ENEDIS

du 20 janvier 2022 sur le dossier RACING

Décidément, encore un nouvel SI, dénommé RACING, qui porte bien son nom : c'est la course à la recherche de productivité à l'ingénierie ! Eh oui, nous les élus CGT, nous ne sommes pas dupes : le PIH sert véritablement à engager un maximum de réformes à marche accélérée avec l'unique repère de la rentabilité. Ce nouvel outil n'y déroge pas à la règle malgré les attentes légitimes des futurs utilisateurs.

Sur la présentation, vous indiquez qu'il va pouvoir reprendre 10 logiciels. Pour la CGT, ce n'est pas ce que nous avons compté : en réalité, il en reprendra que 5 : dont 3 pour les Chargés de Conception et 3 pour les Chargés de Projet (IEP commun aux 2).

Le chargé de conception devra continuer à utiliser SIG, ORME ou OLIVIER + Caraïbe, EMAPS + PGI + GTA (5)

Le chargé de projet devra continuer à utiliser CARAIBE ou EMAPS + GECO + PGI + GTA (4)

Parlons brièvement des attentes des futurs utilisateurs : l'angle PIH aborde la suppression des irritants, notre délégation soulève aussi d'autres problématiques transverses plus larges.

Celles-ci sont historiquement passées à la trappe depuis plusieurs années malgré les remontées terrains (chef d'agence, chef de pôle, responsable d'équipe) : **fidélisation, reconnaissance et conditions de travail.**

Trois thèmes centraux qui ne trouvent aucun écho au niveau national. Des cahiers de revendications des salariés sont mis en débat au local dans les différentes DR (Val de Loire, Côte d'Azur, Languedoc Roussillon, Aquitaine), ce n'est pas uniquement en apportant des solutions palliatives sur un aspect purement SI que vous allez obtenir l'adhésion et la capacité des salariés à se projeter dans le domaine raccordement.

Combiné aux menaces de l'externalisation métier via le recours à la maîtrise d'œuvre déléguée, vous donnez un très mauvais signal à l'ensemble des salariés de la filière, rien de mieux pour inquiéter davantage les équipes avec les enjeux de transition énergétique auquel ENEDIS doit faire face pour les années à venir ! A bon entendeur...

Revenons sur le projet RACING qui fait partie intégrante du PIH : il s'agit de pouvoir diviser les délais de raccordement de moitié. Pour la CGT, il s'agit d'un vœu pieux. Il y a des réflexions et travaux menés sur nos processus internes, la marge de manœuvres reste faible, car le domaine travaille essentiellement avec la législation en vigueur (urbanisme, loi 92...).

La réalité, c'est qu'il y a un vrai travail de fond à engager auprès des clients : s'il n'est prêt que dans 6 mois, pourquoi devoir le raccorder dans 3 mois ? Et inversement si le client est prêt et fait sa demande tardivement, on met l'ensemble de la filière en contrainte ! Et c'est malheureusement ce qui arrive souvent en DR... Avec le lot de réclamations à traiter qui va de pair.

Sur l'aspect outil. Lors des précédentes bilatérales, nos collègues avaient souhaité dès le mois de juin de pouvoir bénéficier d'une session de démonstration, pour visualiser son fonctionnement, identique à la démarche proposée par vos collègues de la DT sur LEIA-SysPO. Force est de constater que nos demandes sont tombées dans les oubliettes. Pour enfoncer le clou, nous savions déjà en amont de nos échanges que des démonstrations avaient lieu avec les salariés lors d'ateliers mais nous vous avons laissé le bénéfice du doute en espérant un signe de votre part. Triste constat du dialogue social chez ENEDIS ! Comment après tout cela pouvoir formuler un avis digne de ce nom ? En effet, les camarades connectés lors des bilatérales n'ont rien appris de nouveau et de concret hormis l'absence de cadrage national sur le déploiement comme malheureusement sur la majorité des projets de transformations. Beaucoup de questions qui restent en suspens reflétant une analyse sévère du dossier :

Dans la démarche de développement de l'outil. : Certains volontaires ayant contribué à l'évolution de l'outil ont été éjectés des groupes de travail il y a quelques mois, quand d'autres volontaires n'ont pas été sollicités ; il s'agit délibérément d'un manque de transparence et de considération sur l'implication de ces testeurs.

Sur l'aspect réglementation et déploiement : nouvel outil de travail nécessite plan d'adaptation, qui ne figure pas dans le projet ; encore un moyen pour ENEDIS de s'affranchir des dispositifs légaux de reconnaissance. Ce que vous proposez n'est pas en adéquation avec les enjeux d'appropriation d'un nouvel outil de travail. Il s'agit encore de faire porter entièrement la responsabilité sur le dos des salariés sous couvert de subsidiarité des DR. Ce n'est pas avec la « pseudo reconnaissance de formateur occasionnel » de la note de cadrage octroyant 50 euros par jour au chargé de déploiement qui d'ailleurs conserveront en parallèle leur activité principale (souvent sénior ou référent dans leur métier) que l'on garantit une prise en main optimale de l'outil sans disponibilité complète des CDD. Enfin, nous avons demandé lors des bilatérales le guide d'accompagnement des DR qui n'est d'ailleurs pas présenté dans le dossier ;

Sur la formation : l'outil est effectivement attendu, en faisant le lien avec le déploiement les moyens accordés ne reflètent pas l'ambition d'une appropriation efficace du SI :

- Le e-learning n'est pas compatible avec l'appropriation d'un nouveau SI métier, considéré comme nouvel outil de travail quotidien du domaine. **De plus, le temps de formation en physique n'est pas en adéquation avec les enjeux et besoins des futurs utilisateurs.** Enfin, la démultiplication de la formation via les CDD occasionne toujours de la perte en ligne d'informations importantes. Il faut organiser des vraies sessions type DFP en salle avec **formateur et CDD. Le métier de formateur ne s'improvise pas et ne peut donc pas reposer sur le CDD.**

Sur les gains escomptés :

L'activité du distributeur confirme une augmentation significative des demandes de raccordements, liés notamment aux nouveaux projets de transition énergétique (IRVE, GP) et de développement économiques (Grand Paris entre autres). Malgré cela, les gains de productivité (Equivalent Temps Plein) ont été estimés avec une hypothèse d'activité constante. Vos réponses apportées lors des bilatérales nous laissent dubitatifs. En effet, vous avez pris en compte dans la nouvelle base de calcul des gains l'augmentation du volume d'affaires entre

l'année 2019 et 2020. Mais quel est le nombre d'affaires recensées en 2021 ? Avez-vous fait en parallèle une analyse de la charge de travail dans les différentes DR pour mettre en évidence certaines hétérogénéités ?

Les gains de temps de traitement d'une affaire (entre 48 et 169 minutes par affaire) affichent 93 ETP. Nous revendiquons que ces gains puissent être aux bénéficiaires des salariés, via l'embauche, la formation, l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit en parallèle de donner un signal fort au domaine, afin de conserver notre « cœur de métier » comme il est souvent évoqué dans vos propos et ainsi ne pas recourir à la maîtrise d'œuvre déléguée pour maîtriser notre processus de bout en bout.

Sur les impacts :

Vous nous fournissez une étude d'impact mais celle-ci s'avère incomplète. Il y a très peu de détails sur la phase de transition pendant laquelle les agents vont être en doublon entre IEP-MOAP et RACING :

-Quel est la durée de transition ?

-Quel est l'impact sur la charge de travail pendant cette phase ?

- Quid de la charge mentale des agents sur la gestion simultanée sur une même affaire sur 2 outils différents?

- Sur la réalisation des devis : Avez-vous pris en compte la refonte du canevas technique qui a une répercussion sur la charge mentale des chargés de conception ?

-Sur l'automatisation cartographie et immobilisation : En cas d'erreur de saisie ou autres, (création EOTP, imputations d'immobilisations) qui est chargé de la correction ?

-Autres impacts liés à l'utilisation des outils annexés à RACING: ACDMR manque de références matérielles, et l'identification SERVAL n'est pas identique entre DR. E-travaux, qui gère aussi les commandes matérielles, existe aussi pour le même besoin. Quelle est la plus-value à utiliser 2 outils pour les mêmes usages ? Y-a-t-il quelque chose de prévu pour remédier au problème de différence et ou au manque de référencement ?

- La direction a-t-elle procédé à une analyse et à une évaluation de la charge de travail actuelle des équipes impactées par le projet ? Surtout quand la direction entend faire un "gain" de 18 ETP grâce au déploiement du projet. Qu'en est-il de la charge de travail actuelle et d'éventuelles problématiques de surcharge de travail déjà présentes (donner des exemples si vous en avez) ?

- La direction a-t-elle procédé à une évaluation de la charge de travail actuelle des équipes de la DSI ? Quelle est la charge de travail anticipé pour ces équipes, notamment au regard de la mise en place d'équipes de support à l'utilisation de l'outil ?

- Comment la direction peut-elle justifier que l'application RACING va bel et bien remplacer les usages et les fonctionnalités des 10 autres applications ? Quelles sont les fonctionnalités détaillées, les usages et les utilisations des 10 applications utilisées à aujourd'hui par les agents ? La direction peut-elle présenter chacune de ces applications au CSEC : métiers

utilisant l'application, rôle de l'application, usages, utilisations, captures d'écrans, parcours au sein de l'application, interfaces, etc. ?

- La direction peut-elle préciser en détail comment les fonctionnalités de l'application RACING ont été conçues et comment les salariés des métiers ont-ils-été sollicités ?

- Comment va se structurer concrètement le support aux salariés une fois le déploiement de l'application lancé : quelle escalade entre les niveaux de support ? Des supports spécifiques pour chacun des métiers ?

- Comment va s'organiser concrètement la migration et la transition entre les applications actuelles et Racing : calendrier de déploiement et de migration ? Echéances ? Indisponibilités des applications ? Sollicitations de la DSI ?

- Quel calendrier de la phase de transition entre le déploiement de l'application et fin de mise en service des anciennes applications ?

- Comment, précisément, l'application Racing va-t-elle favoriser le management et le pilotage de l'activité ?

- Comment la direction peut-elle dire que les conditions de travail des salariés seront inchangées par le déploiement de l'application, alors même qu'il va s'agir d'un outil central, remplaçant 10 applications, et qui sera un incontournable dans l'activité des salariés ? Il s'agit plutôt pour la direction de prouver en quoi l'utilisation de l'application ne va pas dégrader les conditions de travail. Mais il ne fait pas débat qu'elle va avoir un impact sur celles-ci.

- A quel moment, dans sa conduite de projet, la direction a-t-elle initié des discussions avec les salariés sur l'organisation du travail actuelle, afin de projeter une organisation du travail cible, après le déploiement de l'application ?