



## Projet Y : une « révolution » dans quel but ?

Depuis de nombreux mois déjà, les agent-e-s assistent à l'évolution permanente de leurs outils informatiques pour accompagner le phénomène qui s'impose sous le nom de « transition numérique » dans l'arsenal du langage officiellement admis. On notera avec quelle subtilité l'expression « transition énergétique », qui recouvre un impératif environnemental scientifiquement étayé, a été remplacée dans l'ordre des priorités par cette nouvelle transition qui ne répond à aucun impératif, mais qui recouvre plutôt des choix de société.

Le « projet Y » s'inscrit dans cette logique « révolutionnaire » en proposant à des « *explorateurs* » issus de la « *Generation Y* » de « *créer le changement dès demain matin-dans un an* » en « *bouscul[ant] les modes de fonctionnement* », « *en toute liberté, sans concession, et avec bienveillance* ». Le texte ne va pas jusqu'à dire sans concession pour quoi ni avec bienveillance pour qui. Libre à chacun de l'interpréter...

Le mode de recrutement de nos 30 explorateurs donne tout de même des clés pour l'interprétation, puisqu'une limite d'âge maximale est fixée dans le processus : moins de 35 ans... C'est probablement une grande première à EDF. L'idée est donc qu'un « *collectif* » de jeunes cadres définisse les modes de travail pour l'ensemble de l'entreprise dans le cadre de la refonte de nos outils informatiques. Disons-le tout de suite, ce n'est pas l'idée qu'on se fait du collectif à SUD-Énergie ! De plus, quand on sait que l'âge moyen de recrutement est de 28 ans environ et que l'âge de départ ne cesse de reculer, cela signifie-t-il qu'on ne serait ouvert-e aux innovations que les 7 premières années de sa carrière à EDF ?

Depuis la fin des années 90 déjà, on nous annonce que l'ère de l'internet va révolutionner les manières de travailler et il est évident que les nouveaux systèmes de communication ouvrent des possibilités vertigineuses. Près de vingt ans plus tard, la combinaison des technologies de l'internet et de la communication sans fil a atteint un degré de maturité qui permet effectivement d'envisager des ruptures dans nos modes de travail.

A la R&D d'EDF, les agents n'ont pas attendu 2017 pour réfléchir aux usages des technologies de l'information dans les métiers de l'énergie (en vrac : Courant Porteur en Ligne, Réseaux Intelligents, Technologies Internet à Sinetics, Imagerie 3D, Laboratoire de Design Cognitif, excusez-nous d'en oublier...). Il n'est donc pas complètement exclu que les « anciens » de la maison aient quelques idées dans le domaine.

Pourquoi donc la Direction souhaite-t-elle se passer explicitement de l'expérience de ceux qui ont vu naître et se développer les ancêtres des technologies dont elle vante tant les mérites ? Est-ce que ces personnes n'ont pas déjà réfléchi aux utilisations possibles de ces outils dans le cadre d'une utilisation à la R&D ? Est-ce pour essayer de faire oublier à nos collègues qu'une bonne partie de ces pans de recherche ont été abandonnés dans la dernière décennie avant de revenir en grâce aujourd'hui ?

On peut parfaitement admettre que les jeunes générations sont en général plus « agiles », et en général formées, dans l'utilisation des technologies les plus récentes de l'information. Il a même été d'usage naguère dans l'entreprise de demander aux jeunes embauchés de produire des « *Rapports d'Étonnement* » pour bénéficier d'un regard neuf sur l'organisation. D'un autre côté, il n'est pas abusif de dire que les jeunes cadres connaissent moins bien les métiers de l'entreprise et les contraintes opérationnelles qui y sont liées. De plus, ils ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, au vu de la pyramide des âges. Comment définir de nouveaux modes de fonctionnement en étant éloignés de la grande masse des personnes concernées et de leurs difficultés probables à appliquer ces changements ? Comme on le voit malheureusement avec la sarabande d'outils déployés sous NEO (Outlook, Cisco, Lync, Sharepoint), la formation proposée aux agent-e-s n'est pas à la hauteur et aucune mesure du degré d'appropriation de ces technologies n'est mise en œuvre...

Au-delà du degré grossièrement discriminatoire de la méthode, le procédé est donc inquiétant à plus d'un titre :

- Les métiers de l'entreprise passent au second plan derrière la « révolution numérique » ;
- La mesure de l'efficacité réelle de ces transformations n'est pas un souci pour la Direction ;
- Le vocabulaire utilisé témoigne d'une brutalité qui devient malheureusement habituelle dans les agissements de la Direction ;

Tous ces éléments nous laissent à penser que l'objectif poursuivi n'est pas tant l'amélioration de nos modes de travail qu'une réduction drastique des coûts sans considération pour les conséquences. Il ne s'agit probablement que d'une instrumentalisation de nos collègues les plus jeunes pour habiller des décisions de réorganisation derrière la novlangue de la « révolution numérique ».

**Le numérique n'est pas une finalité en soi, c'est un support et un outil qui doit être mis au service de nos métiers et de nos habitudes de travail !**

*SUD-Énergie n'a de cesse de réclamer une véritable concertation sur l'organisation du travail et une réflexion sur l'adaptation de nos outils de travail (en particulier informatiques) aux métiers de la recherche.*

*C'est un sujet qui dépasse le seul cadre du « numérique », et qui implique TOUS les agents.*

**C'est seulement en confrontant l'expérience de l'entreprise aux idées nouvelles que l'on pourra bénéficier pleinement des apports des technologies de la communication.**

*Dans ce cadre, nous avons donc concocté quelques suggestions intergénérationnelles pour la Direction :*

- *profiter de l'outil numérique pour faciliter le télétravail à la R&D, au lieu de le restreindre comme la Direction s'emploie à le faire ;*
- *généraliser l'utilisation des visio-conférences ou d'autres modes de réunions à distance, y compris pour la Direction, au lieu d'obliger les agent-e-s à faire deux heures de route pour trente minutes de présentation ;*
- *faciliter le travail collaboratif dans et à l'extérieur de l'entreprise, au lieu de verrouiller tous les outils de travail au motif de « secret commercial » et de multiplier les engagements de confidentialité (merci la concurrence et tant pis pour le service public et la transparence...);*

**SUD-Énergie R&D, 26 juin 2017**

