

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 632 DÉCEMBRE 2017

DOSSIER SUR LE NUCLÉAIRE

Quel futur ?

LOI TRAVAIL

Attaque contre le pouvoir des CHSCT

SOMMAIRE

OPTIONS N°632 / DÉCEMBRE 2017

3 ÉLECTIONS ACTIVITÉS SOCIALES
La CGT reste majoritaire dans les IEG

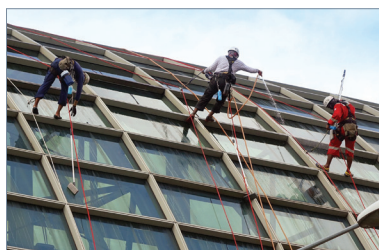
4 LA CGG
Quel avenir pour CGG ?

5 AUGMENTATION DE SALAIRE AU CEA
Caïman rien !

6 STRATÉGIE
Capital humain et environnemental

8 DOSSIER OPTIONS
Nucléaire : quel Futur ?

14 LOI TRAVAIL XXL
Attaque en règle contre le pouvoir des CHSCT



16 ÉGA PRO
Accord signé par les organisations syndicales
au CEA

Ont participé à ce numéro

Philippe Franchelli, Marie-Agnès Combesque, Pascal Lacroix Marc Wojtowicz, Jean-Paul Rignac, Valérie Goncalves, Virginie Gonzales, Eric Buttazonni, Claire de Pascale, Didier Valette, Mickaël Kazmaier, Michel Hacquart.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettiste : Corinne Colombie

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

ÉDITORIAL



2017 aura été une année parsemée d'embuches pour les salariés : la CGT et son Ufict ont été bien seules pour s'opposer à la loi travail XXL qui réduit considérablement leurs



droits. Une instance unique - le Conseil Social et économique (CSE) - est créée et regroupera CE, DP et CHSCT d'un établissement, à compter des prochaines élections professionnelles. Cette instance va éloigner les élu.e.s des salariés, à l'heure où les conditions de travail se durcissent de plus en plus. La manœuvre est bien évidemment volontaire. Aussi va-t-il falloir entretenir la « résistance » du personnel pour bousculer la norme imposée...? La CGT et son Ufict restent combatives et feront tout pour accroître les droits dans l'entreprise. Pour preuve, au CEA, des avancées majeures pour les droits des femmes ont été obtenues avec le nouvel accord Ega-Pro : les éléments variables de rémunération seront maintenus durant toute la période du congé maternité. Cette avancée devra servir de point d'appui pour gagner de nouveaux droits dans l'ensemble des entreprises du champ de l'énergie. Dans les IEG, cette année aura été marquée également par les élections dans les activités sociales, où la CGT garde la majorité dans un grand nombre de CMCAS. Bien que le contexte social favorise la mise en concurrence des salariés et le repli sur soi, les Ingénieurs, Cadres et Techniciens, qui représentent un large électorat, ont à nouveau choisi la solidarité et la proximité à la redistribution individuelle. Le syndicalisme est synonyme de lutte, de création, d'invention et d'optimisme. Espoir et joie de vivre ne manqueront pas de se prolonger en famille et entre amis. Bonnes fêtes à tous !

**« LE SYNDICALISME EST
SYNONYME DE LUTTE, DE
CRÉATION, D'INVENTION
ET D'OPTIMISME »**

Virginie Gonzales et Philippe Franchelli
Animateurs régionaux et membres
du bureau exécutif de l'Ufict

LA CGT MAJORITAIRE

Avec 49,21 % des voix, la CGT reste le syndicat majoritaire au sein des activités sociales des IEG. Néanmoins...

Du 16 au 22 novembre 2017, les salariés des IEG votaient pour leurs activités sociales. Plus de 66 % d'entre eux, actifs et inactifs,

ont participé à ce scrutin ; un score qui démontre un attachement important à ce système unique dans le paysage des comités d'entreprise. A l'échelle nationale aujourd'hui, qui peut afficher un tel taux de participation ? Avec 49,21 % des voix (-1,34 % soit 1 145 voix) la CGT subit un léger tassement de son influence mais reste néanmoins le syndicat majoritaire. Les actifs ont voté à 41,27% pour la CGT ; les inactifs à 56 %. Les plus jeunes adhèrent-ils moins au projet CGT ? Cet écart interroge et ce déséquilibre dans les catégories méritent certainement une réflexion collective. Résultat concret : au Conseil d'admini-

nistration de la CCAS, la CGT n'a plus la majorité seule, mais conserve la majorité absolue au comité de coordination des CMCAS. La FNME CGT reste majoritaire dans 52 CMCAS sur 70. Avec des programmes électoraux très similaires, la CFDT progresse (+ 7 331 voix) alors que la

La CGT a besoin d'analyser finement les résultats de ce scrutin

CFE-CGC perd plus de 1 800 voix, ce qui met fin à sa progression continue depuis plusieurs années. Cependant elle obtient tout de même 24,01 % des votes chez les actifs et 9,26 % chez les inactifs. Les actifs composent la base électorale de la CFE-CGC et le déséquilibre que l'on peut constater entre ses votes actifs/inactifs est inversement proportionnel à celui de la CGT.

FO (+ 768 voix) est aussi en légère progression.

La CGT a besoin d'analyser finement les résultats de ce scrutin, et également les raisons des tassements successifs à l'occasion des différentes élections au sein des IEG depuis plusieurs années. Elle doit surtout mieux prendre en considération les différentes catégories de personnel présentes dans les entreprises dont les ICT. C'est en tout cas ce que l'Ufict-CGT va continuer à promouvoir. Il existe une fracture entre CCAS et CMCAS, entre offres nationales et offres locales. Peu d'agents connaissent la différence entre ces structures, peu d'entre eux participent aux assemblées générales de SLVie. Comment faire vivre des activités sociales par les salariés et pour eux dans une société de consommation exacerbée ? Mettre en place des solutions pour conserver la gestion des activités sociales devient une nécessité. ■

Résultats des élections des membres des conseils d'administration des CMCAS 2019

CGT	CFDT	CFE-CGC	FO	Autres
49,21 %	23,12%	16,07%	11,46 %	0,2 %
moins 35 sièges	+ 47 sièges	moins 6 sièges	+ 3 sièges	moins 6 sièges

Taux de participation

Actifs : 60,25 %
Inactifs : 72,71 %

Nombre de sièges d'administrateurs = 1638

QUEL AVENIR POUR CGG ?

Après l'adoption d'un plan de sauvetage, l'avenir à moyen terme de CGG est toujours menacé

Salarié de CGG, fleuron de la technologie française, il faut avoir le cœur bien accroché tant l'entreprise tangué au gré des restructurations financières et des rachats, auxquels s'ajoutent les appétits féroces des donneurs d'ordre. Spécialisée dans l'exploration du sous-sol, l'entreprise créée en 1931 sous le nom de Compagnie Générale de Géophysique connaît une actualité mouvementée dont Options s'est déjà fait l'écho à de multiples reprises*.

Un chiffre d'affaires divisé par trois et une dette faramineuse : 2,3 milliards d'euros ; un plan social drastique : 11 060 salariés en 2013, 5 500

aujourd'hui dont 1 350 en France répartis sur les sites de Massy et Nantes ; la suppression de six navires d'exploration sur onze avec, au passage, la transformation du pavillon français en pavillon norvégien pour les cinq navires restants, et des contrats de droit suisse se substituant aux contrats de droit français

pour les officiers de marine... En cause, l'effondrement du prix du baril et sa conséquence, l'arrêt des activités d'exploration des groupes pétroliers. En cause aussi, les choix hasardeux de la direction : une croissance externe financée par un recours excessif à l'endettement et dont les gains ont été largement surévalués.

Du gouffre au répit ?

Le 13 novembre, les actionnaires du groupe parapétrolier adoptaient en assemblée générale un plan de sauvegarde financier : « l'une des plus grosses restructurations financières de l'histoire de la place de Paris, pour près de

3 milliards d'euros » écrivait Les Echos le lendemain. La Banque Publique d'Investissement, bras armé de l'Etat, voit sa participation passer de 11% dans l'ancien capital à moins de 3% dans le nouveau, au profit des créanciers anglo-saxons de CGG qui deviennent ses principaux actionnaires en rachetant la dette à bas prix.

Cependant, salariés et syndicats s'alarment du manque de vision industrielle de ces nouveaux actionnaires majoritaires. Que décideront-ils si, à l'avenir, le prix du baril remonte et que les groupes pétroliers relancent les opérations d'exploration ? L'inquiétude persiste également car certains porteurs d'obligations convertibles, s'estimant lésés par la restructuration financière, ont déposé un recours devant le tribunal. Le jugement est attendu dans

les semaines à venir. A brève échéance cependant, ce plan de sauvetage permet d'éviter la liquidation judiciaire quasi immédiate, avec licenciement de l'intégralité d'un personnel très spécialisé.

Le syndicat SNGG-CGT et l'Ufict proposent des alternatives pour diversi-

fier les activités de l'entreprise : d'une part, utiliser les compétences des salariés dans les géosciences pour travailler sur de nouvelles recherches souterraines dans les domaines de la géothermie, du stockage du CO² (dioxyde de carbone) et de l'hydrogène... ; d'autre part, mettre les capacités de calcul au service d'autres applications tels que l'imagerie médicale, la détection, le monitoring, les capteurs... Une affaire à suivre donc. ■

* Options janvier 2015, décembre 2015 puis janvier 2017

Un chiffre d'affaires divisé par
trois et une dette faramineuse :
2,3 milliards d'euros.
Un plan social drastique :
5 500 salariés

CAÏMAN RIEN

L'argent pour faire tourner le CEA existe et il a assez pris le soleil !

Une fois encore, les syndicats du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) vont probablement aboutir à un nouveau

constat de désaccord qui porte notamment sur les évolutions salariales, avec une valeur du point toujours bloquée depuis sept ans déjà. En d'autres termes pas d'augmentation générale. Après la signature, en juillet de cette année, d'un accord de cadrage, l'évolution de la masse salariale pour 2017, 2018 et 2019 fixe un plancher de +1,9% qui s'avère être également un plafond. Mais alors, où sont les murs ? La Direction explique que l'accord est bien, en théorie, un plancher et qu'une hypothétique reprise économique pourrait remettre au goût du jour une augmentation de la

valeur du point et donc des salaires de tous. Il suffirait d'être patient pour voir s'élever les murs et ré-enchanter la maison CEA... Mais de quelle reprise économique parle-t-on ?

Paradise Papers et augmentations

La réunion sur les salaires s'est tenue au moment des révélations dites des Paradise Papers. Quel rapport direz-vous ? Petit rappel. Le budget

La réunion sur les salaires s'est tenue au moment des révélations dites des Paradise Papers. Quel rapport direz-vous ?

de l'Etat atteint 370 milliards d'euros chaque année et ses recettes 300 milliards d'euros. : soit un déficit annuel de 70 milliards d'euros. Evasion et optimisation fiscale s'élèvent à plus de 80 ... Cherchez l'erreur ! Où sont

les augmentations générales de salaires du personnel du CEA et de bien d'autres salariés d'ailleurs ? Quelque part entre les Bermudes et les Iles Caïmans probablement... Voilà ce que nous apprennent les Paradise Papers, qui font suite aux Panama Papers, aux Lux Leaks... Dans ces conditions, la CGT du CEA ne cessera pas de revendiquer les augmentations générales que tous les salariés méritent. Et pour ce qui est de leur financement, elle renvoie l'Etat à ses responsabilités : éradiquer la fraude et

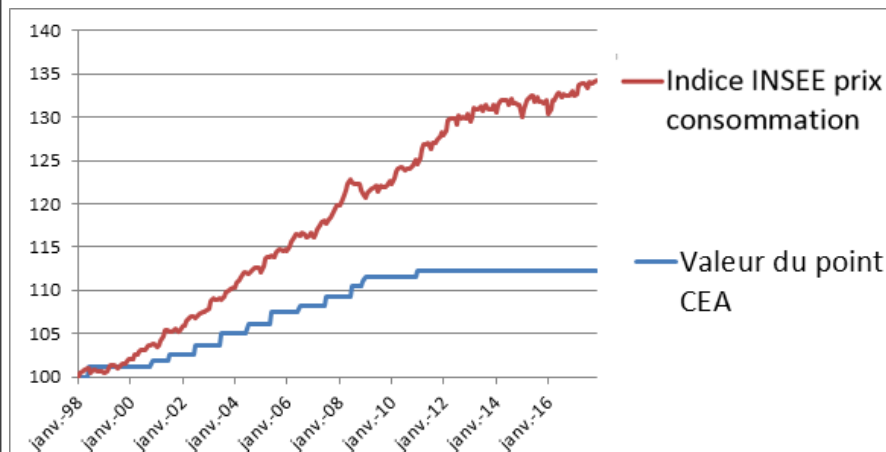
« l'optimisation » fiscale.

Jusqu'en 2009 le CEA était autorisé par ses Ministères de tutelle à augmenter son point d'indice qui se situait déjà en dessous de l'évolution des prix à la consommation. Pour maintenir leur pouvoir d'achat, les salariés devaient compter sur les avancements au « mérite ».

Depuis le dernier « coup de pouce » de 0,6 % arraché en janvier 2011, rien. Dès lors, l'évolution du pouvoir d'achat, voire simplement son maintien, est totalement assujéti aux augmentations individuelles avec toute leur part d'arbitraire.

Le travail des administratifs, des techniciens, des ingénieurs ou des chercheurs est apparemment toujours considéré comme trop cher par les gouvernements successifs. C'est non seulement par des contraintes insoutenables sur l'évolution de la rémunération moyenne des personnels en poste, mais également sur les effectifs et la masse salariale, que Bercy exerce une pression sans fin sur l'opérateur de recherche de l'Etat dans les domaines liés à l'énergie nucléaire et aux énergies alternatives. ■

Les salaires au CEA ne rattrapent pas l'inflation



CAPITAL HUMAIN ET ENVIRONNEMENTAL

Intégrer l'environnement et le social dans le système comptable des entreprises pour freiner la financiarisation de l'économie

Et si on parlait comptabilité alternative et renversement des normes existantes dans ce domaine ? Et si l'on inventait un nouveau modèle comptable ?

Animé par le pôle économique de la Confédération, le collectif des administrateurs salariés de la CGT a réfléchi en 2017 aux alternatives possibles au système comptable actuel. Deux chercheurs, Jacques Richard et Alexandre Rambaut, respectivement professeur émérite à Paris Dauphine et professeur à AgroParisTech ont présenté leurs travaux : l'élaboration d'un système alternatif, le modèle Care / TDL*.

La comptabilité actuelle ne reconnaît qu'une seule forme de capital : le capital financier. Cependant, dans les

faits, l'entreprise utilise deux autres formes de capital : le capital humain et le capital naturel ou environnemental. Le capital humain est lié aux compétences et savoirs utiles pour l'entreprise ; quant au capital naturel, illustrons-le avec l'exemple d'une forêt. Maintenir ce capital environnemental ne consiste pas uniquement à maintenir la forêt en l'état ; cela consiste aussi à maintenir le stock de toutes les valeurs qu'elle peut produire : bois, eau, oxygène, biodiversité... Une gestion alternative aux règles comptables actuelles ne consisterait pas à maintenir seulement le capital financier (qui souvent est d'ailleurs augmenté), mais à maintenir et augmenter le capital humain et le capital environnemental. Il s'agit là de notions clés qui s'imposent dans le paysage du développement durable et de la soutenabilité : un mode d'organisation qui pérenniserait l'humanité.

Substituer le modèle

Care / TDL aux normes IFRS

Actuellement, le profit calculé selon les normes IFRS (voir encadré) ne prend en compte ni la dépréciation du capital humain ni la dépréciation du capital environnemental. Ce profit financier est surestimé et réalisé sur la base d'un dumping social et écologique. Le modèle Care / TDL aboutit pour sa part à une valorisation du profit « réel », une fois pris en compte les coûts de maintien du capital humain et du capital naturel.

En France, ce modèle intéresse vivement le monde agricole, sensible à la possibilité de l'utiliser comme un outil comptable à opposer aux surprofits réalisés par la grande distribution sur le dos des agriculteurs. Sont également intéressés et informés des recherches en cours, le Conseil Economique Social et Envi-

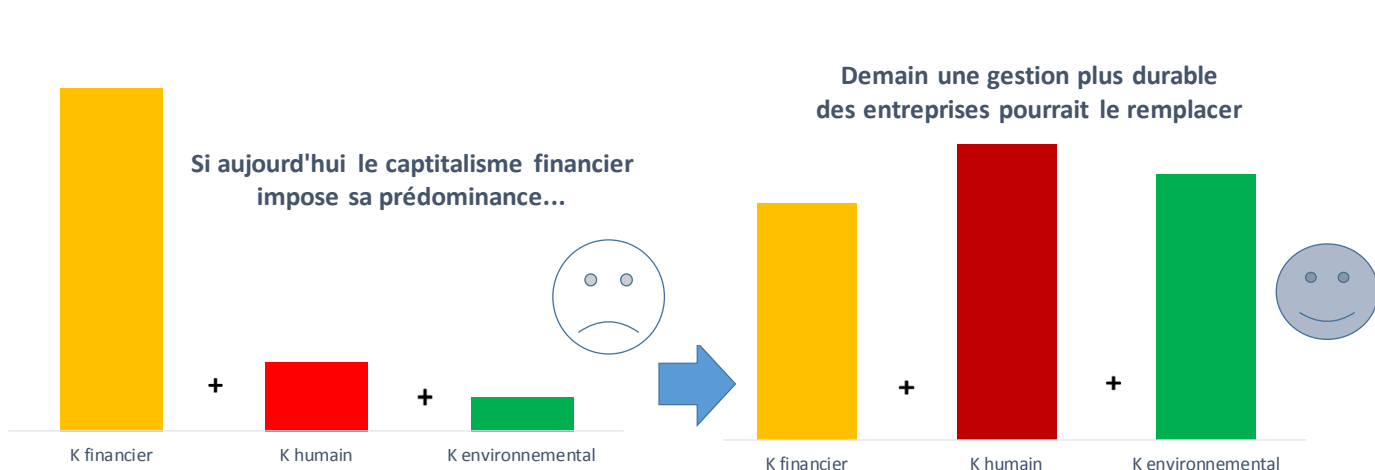




Photo DR

ronnemental (CESE), la plateforme Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), la Direction du Trésor, la Société Française des Analystes financiers...

Adopter la logique du modèle Care / TDL impacterait fortement la conception de la gouvernance. En effet, les trois apporteurs de capitaux

(financier, humain, environnemental) devraient être représentés au sein de la gouvernance de l'entreprise (au Conseil d'Administration), ce qui diminuerait

considérablement le poids et le pouvoir des actionnaires, apporteurs des seuls capitaux financiers. Il est important de noter que cette gouvernance tripartite figurait déjà dans les entreprises nationalisées en 1981, au travers de l'Etat actionnaire d'une part, des salariés et des usagers, d'autre part. Ces entreprises ont eu obligation, de par la loi, de traiter en Conseil d'Administration une liste de thèmes dont certains sont sans

rapport avec la finance. L'égalité professionnelle par exemple. L'élaboration de « cas réels » prenant en compte le modèle Care / TDL est déjà à l'essai. Il s'agit de traiter les comptes d'une entreprise à partir de données comptables et de données existantes ou à créer, en vue de valoriser le

un outil comptable à opposer aux surprofits

capital naturel. La participation des syndicats à ces exercices grandeur nature, et particulièrement des administrateurs salariés, est indispensable. En effet, une fois ces réflexions abouties, ils disposeront d'un outil puissant pour évaluer toutes les conséquences des orientations stratégiques prônées par les directions des entreprises. Voire, ils seront même en mesure d'en proposer d'autres, plus performantes selon le nouveau

modèle comptable Care / TDL. La principale difficulté à la mise en place de ce nouveau modèle de norme comptable vient du fait que nombre d'informations nécessaires ne sont pas encore disponibles ; par exemple toutes les données environnementales ou sociales. De fait, une

mise en place à court terme est peu probable mais ne signifie pas que la perspective d'un autre modèle comptable, plus durable, soit rejetée aux calendes grecques. A l'échelle mondiale, cabi-

nets d'audit et établissements financiers ont su imposer un « droit mondial » de la comptabilité et résoudre rapidement toutes les difficultés. Dès lors, pourquoi syndicalistes citoyens et chercheurs, désireux de mettre un frein à la financiarisation de l'économie, ne réussiraient-ils pas dans leur entreprise alternative ? ■

* Comptabilité Adaptée au Renouvellement de l'Environnement / Triple Depreciation Line

IFRS : le diktat des normes comptables

Entre 2000 et 2002, l'Union Européenne a sous-traité l'élaboration de nouvelles normes comptables communes auprès d'une organisation privée à la légitimité institutionnelle contestée, mais agissant à l'échelle mondiale : l'IASB, International Accounting Standards Board. L'IASB est une filiale londonienne d'une fondation immatriculée dans l'état du Delaware, paradis fiscal aux Etats-Unis.

Les normes IFRS, International

Financial Reporting Standards, sont aujourd'hui utilisées par presque toutes les sociétés cotées en bourse pour leurs comptes consolidés, avec une vision de plus en plus court-termiste. En ne valorisant plus les immobilisations à leur coût historique mais en les évaluant à leur « valeur de marché », l'IFRS maximise et anticipe le profit immédiatement disponible pour le redistribuer sans attendre aux actionnaires.

Objectif du modèle Care / TDL

« Etendre les états financiers classiques en y incorporant les capitaux humains et naturels, et en leur appliquant les mêmes instruments de protection que ceux utilisés en comptabilité traditionnelle pour le capital financier ». Alexandre Rambaut
Source hal.archives-ouvertes.fr

NUCLÉAIRE : QUEL FUTUR ?

Si le nucléaire est aujourd'hui au cœur de bien des interrogations politiques et industrielles, en France, il demeure un pilier du mix électrique. Stratégies, recherches... Options fait le point sur un secteur stratégique.



photos DR

UN PILIER DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

A la veille de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE), de quoi le mix énergétique du futur sera-t-il constitué ? Quelles stratégies les entreprises du secteur mettront-elles en place ?

Fukushima 11 mars 2011 : séisme, tsunami, accident nucléaire majeur. Dans la foulée, l'Allemagne annonce son Energiewende « promue au rang de projet de société

avec le soutien quasi unanime de la population » (1). Les objectifs de cette transition énergétique sont clairs : « l'abandon du nucléaire et des énergies fossiles, leur remplacement par des énergies renouvelables, si possible locales, le développement de la mobilité électrique et l'accession à une économie non émissive en carbone... » (2).

Bonn, novembre 2017 : en accueillant le sommet de l'ONU consacré au réchauffement climatique, la COP 23, en lieu et place des îles Fidji gravement affectées par les conséquences du réchauffement climatique, un coup de projecteur est à nouveau braqué sur l'Allemagne et son Energiewende qui en fin de compte fait la part belle au charbon... Ou comment l'enfer peut-être pavé de bonnes intentions...

Si un tiers environ de l'électricité allemande est désormais issue des

énergies renouvelables (EnR), les tarifs pour les particuliers ont doublé depuis 2000.

Chère transition énergétique allemande

La production photovoltaïque et la production éolienne ont explosé et ont fait exploser les factures, ce que le consommateur a bien du mal à comprendre quand le prix de gros de l'électricité, lui, reste bas. L'implantation des sites d'énergies renouvelables et leur intermittence mettent aussi les réseaux sous tension. Actuellement en Allemagne, l'extension de ces réseaux

suscite l'hostilité des voisins, de plus en plus réticents à « accueillir dans leur jardin les milliers de kilomètres de lignes à haute tension nécessaires pour raccorder les parcs offshore du nord au sud industrialisé. Des milliers de plaintes sont en préparation » (3). Coût de cette transition sur dix ans : 525 milliards d'euros (selon l'institut économique de Düsseldorf jusqu'en 2015), soit beaucoup plus que les 50 milliards du Projet Grand Carénage d'EDF, qui doit porter la durée de vie des centrales nucléaires

françaises à soixante ans ; bien plus également que la construction de plusieurs EPR chiffrée à 10 Md € l'unité.

L'afflux d'EnR perturbe l'Allemagne, les salariés, les industries mais aussi le marché de l'électricité européen. Le courant provenant des EnR est fortement subventionné, au point d'atteindre, parfois, un prix négatif sur le marché. Les surcapacités de

En Allemagne, le charbon va continuer à jouer un rôle de premier plan

production entraînent la fermeture en Europe de nombreuses centrales au gaz, notamment, et le chômage pour leurs employés. Et le nucléaire n'a pas disparu. Et le charbon va continuer à jouer un rôle de premier plan à l'avenir, malgré la pollution. Pour arrêter le nucléaire, les groupes allemands ont obtenu d'importantes compensations de l'Etat. Pourtant leurs centrales fournissent encore 14,6% de la production électrique (32 000 emplois dans le secteur).



photo DUREPAIRE Nathalie

Néanmoins, c'est toute une filière industrielle qui est bousculée avec l'annonce de plans sociaux et des cortèges de licenciements chez Siemens, General Electric... Ni les consommateurs ni l'environnement ne profitent de cette Energiewende depuis ses débuts.

Une autre chemin pour EDF en France

En France, le nucléaire demeure un pilier du mix électrique avec une part variant entre 70 et 80%. La stratégie d'EDF, avec son projet Cap 2030,

En France, le nucléaire demeure un pilier du mix électrique

tourne autour d'un doublement des capacités d'énergies renouvelables dans le mix énergétique et repose sur l'idée que les EnR intermittentes, non pilotables, malgré un prix en baisse, n'excéderont pas 40 %. Au-delà, des problèmes techniques de stabilité du réseau apparaîtraient. A ces 40 %, s'ajouteraient 10 à 20 % d'EnR pilotables (hydro...). Resteraient donc 40 % à 50 % d'énergies pilotables à pourvoir, dans lesquelles le nucléaire a toute sa place du fait de ses atouts : énergie très bas carbone, alliant indépendance énergétique et performance économique.

L'avenir du nucléaire passe d'abord par la prolongation de la durée de vie des centrales nucléaires

existantes : le programme Grand Carénage, placé sous le contrôle de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN). Puis leur remplacement régulier et progressif par des EPR optimisés. Il s'agit d'une stratégie d'adaptation dans laquelle le nucléaire viendrait en complément des EnR car plus performant que le gaz pénalisé dans le futur par un prix du carbone à la hausse.

Si l'efficacité énergétique conduit à économiser de l'énergie, des transferts d'usages d'énergies carbonées vers de l'électricité décarbonnée sont

aussi à attendre : logiquement la consommation d'électricité augmentera. Pour preuve, le remplacement d'ici à 2040 de tous les véhicules à moteur par des véhicules électriques

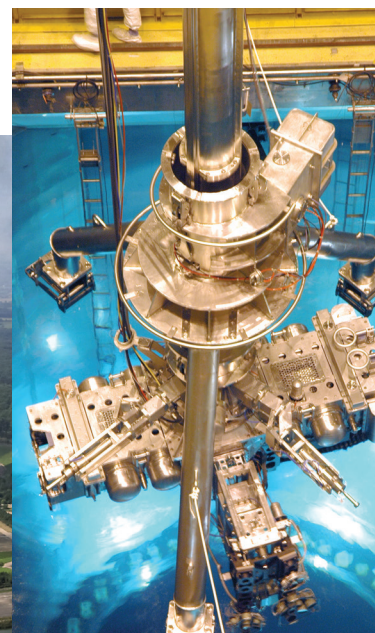
conduirait à augmenter de 20 % les besoins supplémentaires en électricité.

Et donc, à construire de nouvelles capacités de production.

De janvier à avril 2018, EDF ouvrira un débat en interne « Parlons énergies », afin « de partager la vision de l'entreprise en donnant des clés de lecture de la mutation du secteur énergétique et de prendre en compte les propositions et les questionnements des salariés ». C'est aussi en 2018 que tous les acteurs du secteur de l'énergie débattront de la prochaine Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE voir encadré), document stratégique de pilotage de la transition énergétique pour la France. Le nucléaire, à n'en pas douter, aura une place importante dans le débat.



photo - Cattenom©edf- DIDIER Marc



Engie : une stratégie progressive de sortie du nucléaire

Digital, Décarboné, Décentralisé, les 3D stratégiques d'Engie et, particulièrement le deuxième, pourraient laisser penser qu'Engie aussi va développer une stratégie nucléaire, d'autant que l'entreprise, via Elec-

La stratégie d'Engie : se concentrer sur les activités subventionnées et régulées

trabel, est un acteur important du secteur en Belgique. En fait, pour sa directrice générale, Isabelle Kocher, plusieurs facteurs conduisent à l'exclure, à terme.

En effet, la direction d'Engie pense que l'Europe va sortir du nucléaire, et que la production et la gestion d'énergie devraient évoluer vers du décentralisé, c'est-à-dire des énergies renouvelables locales, gérées par des réseaux intelligents, avec des auto-producteurs et des territoires auto-suffisants. C'est l'un des scénarios possibles, fortement médiatisé, sur lequel travaillent déjà des régions, des métropoles, des villes. Dans ce modèle, la production centralisée massive et donc le nucléaire n'aurait plus sa place. Les centrales actuellement en fonctionnement (sept en Belgique) seraient utilisées le plus longtemps possible, puisqu'elles existent et produisent de l'énergie non carbonée, mais ne seraient pas renouvelées. Elles pourraient même

être progressivement transférées au secteur public belge qui en assurerait le démantèlement le moment venu.

La stratégie sous-jacente d'Engie vise à sortir du groupe les activités de marché pour se concentrer sur les activités subventionnées et régulées. A ce propos, toute l'activité production électrique est en vente en Europe, à l'exception des centrales à gaz. Engie prône donc un modèle avec 100 % d'énergies renouvelables dont on ignore aujourd'hui si elles tiendront leurs promesses dans un avenir à moyen terme.

Pourquoi Engie se débarrasse-t-il de tous ses moyens de productions classiques alors qu'ils seront encore nécessaires durant plusieurs années voire dizaines d'années ? Pourquoi ne pas conserver des moyens classiques, les améliorer tout en investissant sur des programmes ambitieux de recherche, notamment sur les EnR et les nouvelles technologies ?

L'objectif étant non seulement d'avoir un mix bien réparti mais aussi et surtout de garder et de développer des moyens et des compétences capables de répondre aux besoins de demain.

Des stratégies pas si différentes entre EDF et Engie

Même si les stratégies en matière de nucléaire sont différentes entre EDF et Engie (excepté pour la prolongation des centrales actuelles), ces deux entreprises visent toutes les deux un même objectif : limiter leur exposition au marché en augmentant leur

part de revenus récurrents et sûrs, au travers de l'exploitation des réseaux et en accroissant leur part d'énergies renouvelables subventionnées. Un beau camouflet au passage à la libéralisation du secteur de l'énergie... Pour limiter leur dette, elles ambitionnent aussi, toutes les deux, de se développer dans les services qui nécessitent peu d'investissement, comparé à la production d'électricité. Elles mettent aussi en avant l'innovation numérique pour augmenter leur rentabilité. Mais pour innover, il faut développer la recherche, avec des moyens humains et financiers qui font cruellement défaut à Engie et EDF mais aussi au CEA...

Recherche nucléaire au CEA

La question de la fermeture du cycle du combustible est une des questions auxquelles le CEA tente de répondre au travers de ses recherches. L'Uranium (Ur) enrichi, après avoir été utilisé dans les centrales nucléaires contient une quantité importante de

EDF et Engie veulent limiter leur exposition au marché

Plutonium (Pu) qui s'élève à environ 10 tonnes de Pu/an pour la production nucléaire civile. Cette matière est hautement radioactive et a une durée de vie très longue (plusieurs centaines d'années voir encadré). Ces 10 tonnes de Pu sont actuellement recyclées dans une partie des réacteurs à eau pressurisée (REP), sous forme de combustible MOX. Mais ce cycle ne peut s'effectuer qu'une fois et il

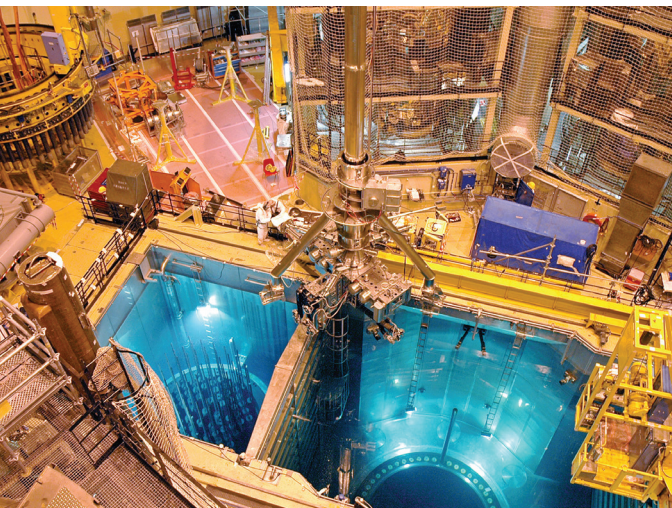
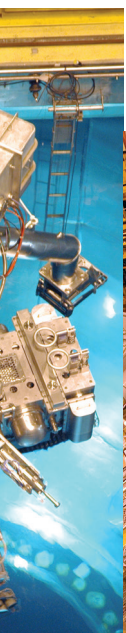


photo - Cattenom@edf-GUIBBAUD Christophe

reste environ 120 tonnes/an de MOX usés qui sont entreposés et que seuls les réacteurs à neutrons rapides (RNR) sont capables de fissionner.

Les RNR constituent donc une réponse à la question des déchets

Les Réacteurs à Neutrons Rapides sont un maillon essentiel du cycle du combustible

combustibles. Cette filière présente un intérêt majeur : une capacité à utiliser, sans limitation, le plutonium afin de fermer le cycle du combustible nucléaire. Elle ouvre, à terme, la possibilité de minimiser la radio toxicité des déchets radioactifs à vie longue produits par la filière électro-nucléaire : d'où la nécessité d'introduire les RNR dans le parc électro-nucléaire.

La perspective de doter prochainement le parc nucléaire français d'un réacteur à neutrons rapides, permet de considérer tout le plutonium qui a été produit, non pas comme un déchet, mais bel et bien comme une ressource énergétique pour le futur,

y compris le Pu contenu dans les MOX usés. Les RNR représentent donc bien un élément indispensable à la logique d'ensemble du cycle du combustible, y compris d'un point de vue économique. A l'inverse,

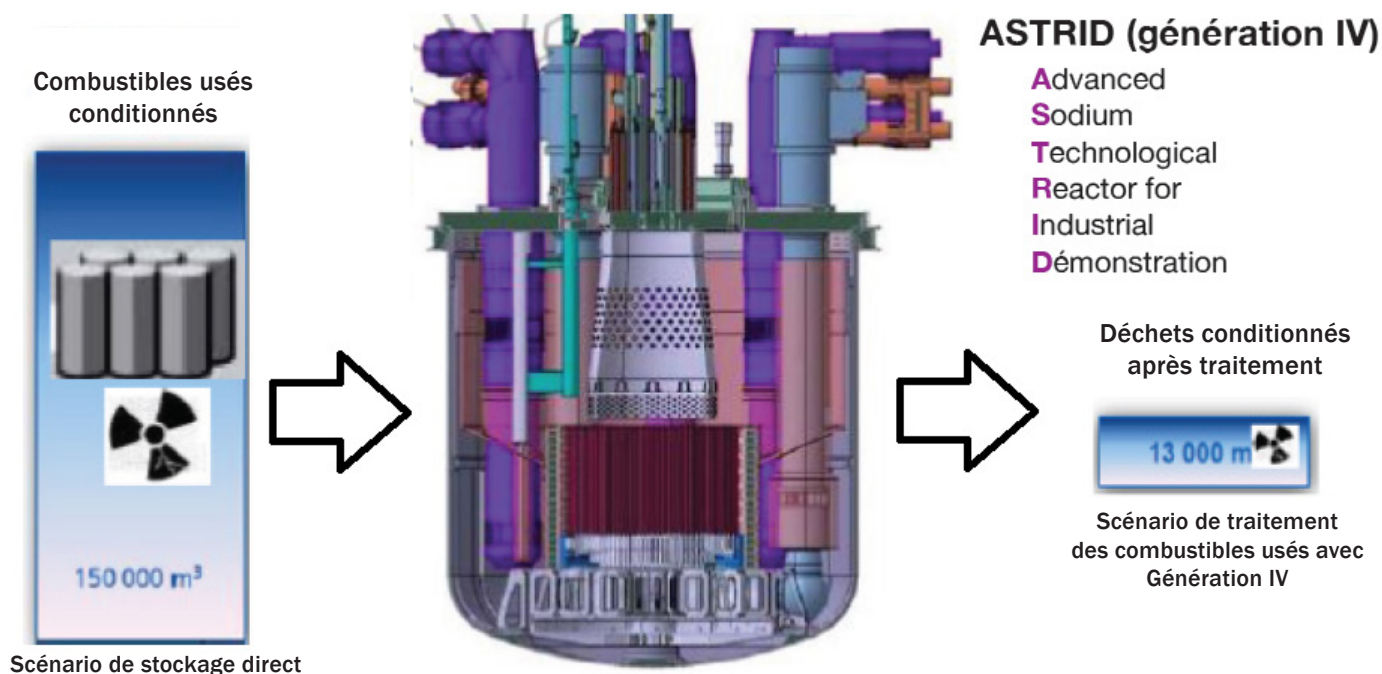
une stratégie à long terme, sans déploiement de RNR dans le parc, conduirait à considérer les combustibles usés (MOX ou « classiques ») comme des déchets et non plus comme des matières réutili-

sables. Cela aurait des conséquences majeures aussi bien financières qu'en termes de besoins de stockage pour ce type de déchets qui deviendraient « ultimes » et resteraient très toxiques sur la longue durée

Maillon essentiel du cycle du combustible, les RNR optimisent aussi la ressource en uranium. Ils tirent cent fois plus d'énergie de l'Ur que les générations actuelles et disposent de la capacité à se passer totalement d'uranium naturel en utilisant de l'uranium appauvri. Le stock français accumulé d'uranium appauvri et de plutonium assurerait donc une indépendance électrique complète de la France pour des décennies. A contra-

rio, la classification de l'Ur appauvri en déchet aurait des conséquences financières pour l'ensemble des exploitants (EDF, AREVA, CEA). Enfin, les RNR sont susceptibles d'offrir la possibilité de réduire, par recyclage des actinides (4) mineurs, l'emprise des radionucléides (5) à Très Haute Activité et à Vie Longue (THAVL), et donc la taille des sites de stockage, tout en réduisant également la radio toxicité à long terme de ces déchets. Les RNR représentent donc une composante clef d'une stratégie de cycle électro-nucléaire fermé.

Dans la continuité de SuperPhénix, dont la mise à l'arrêt a fait perdre un temps précieux, les équipes du CEA possèdent une expérience technologique de rang mondial sur les RNR refroidis au sodium (RNR-Na) et sur leur cycle du combustible. Elles préparent actuellement le déploiement industriel de RNR-Na dits de IV^{ème} génération, à partir de 2050, ce qui nécessite de démontrer que ces réacteurs remplissent les exigences industrielles et économiques de sûreté, de disponibilité, d'opérabilité. Tel est le rôle dévolu au projet ASTRID (Advanced Sodium Technological Reactor for Industrial Demonstration) : prouver, à une échelle industrielle, le bien fondé des options



innovantes dans les domaines de progrès identifiés et notamment, la sûreté et l'opérabilité.

Mais EDF repousse cette technologie à plus tard, ne voyant pas son émergence économique avant 2080, et pour une part très limitée de la production d'électricité. Comparée à la technologie des EPR, elle lui reproche une compétitivité moindre et des efforts de recherche encore consi-

dérables pour atteindre un niveau de sûreté comparable. Pourtant, ne s'agit-il pas d'une technologie essentielle si l'on considère l'épineux dossier des déchets ? D'autant qu'à cette question environnementale s'ajoutent aussi des impacts financiers qui pourraient être considérables sur les comptes d'EDF, dont les provisions liées aux déchets nucléaires s'élèvent déjà à plusieurs dizaines de milliards

d'euros... ■

1. Transition énergétique allemande : la fin des ambitions ?, Etienne Beeker, France Stratégie. www.strategie.gouv.fr
2. Ibid.
3. Les effets pervers de la transition énergétique en Allemagne, Cécile Boutelet. Le Monde 23/08/2013.
4. Actinides : éléments chimiques radioactifs.
5. Radionucléide : atome radioactif pouvant se transformer en un autre atome.

Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE)

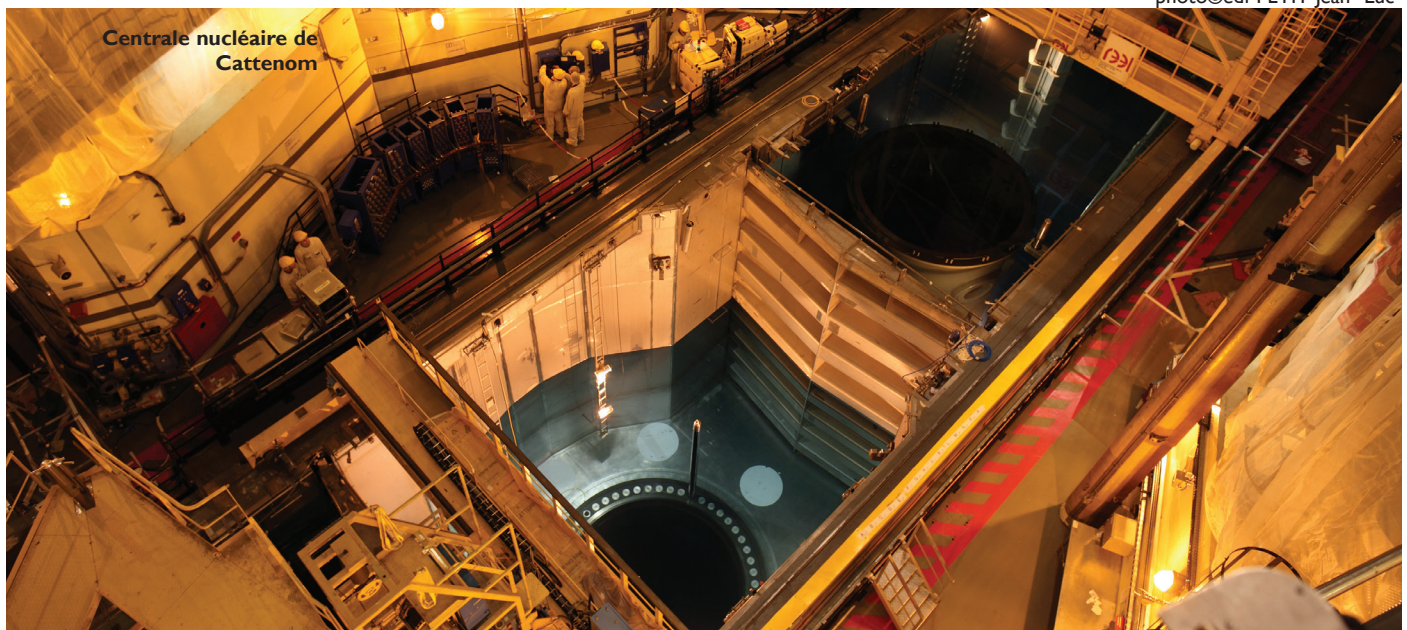
La PPE est un document stratégique de pilotage de la transition énergétique pour la croissance verte rendu obligatoire par la loi de transition énergétique. Elle « exprime les orientations et priorités d'action des pouvoirs publics pour la gestion de l'ensemble des formes d'énergie sur le territoire métropolitain [...] ».

La PPE couvre deux périodes successives de cinq ans. Par exception, la présente programmation porte sur deux périodes successives de respectivement trois et cinq ans,

soit 2016-2018 et 2019-2023.

La PPE regroupe : « [...] des volets thématiques relatifs à la maîtrise de la demande d'énergie, à la sécurité d'approvisionnement, à l'offre d'énergie, au développement des infrastructures et de la flexibilité, au développement de la mobilité propre, et aux petites zones non interconnectées de métropole ; un volet relatif aux impacts économiques et sociaux de la programmation ; une évaluation environnementale stratégique ; des annexes techniques comportant notamment les hypothèses utilisées pour les scénarios énergétiques ».

photo©edf-PETIT Jean -Luc



Classification des déchets

Les déchets à vie courte (< 30 ans) proviennent de l'exploitation et de la déconstruction. Les déchets à vie longue (> 30 ans) sont contenus dans le combustible nucléaire utilisé.

	Volume	Activité
Déchets à Vie Courte	90%	0,1%
Déchets à Vie Longue	10%	99,9%

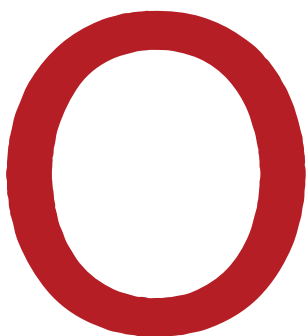
ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LE POUVOIR DES CHSCT

Question : Pourquoi priver les CHSCT d'une existence propre ?

Réponse : Pour que la santé des salariés devienne un non sujet



Photos DR



Où peut-on lire que des salariées déclenchent des infections urinaires à répétition car, dans un centre d'appel, il faut demander l'autorisation d'aller aux toilettes ?

Où trouve-t-on cette phrase : « Les rats on les ramène pas à la maison, les punaises, oui ! ». Qui peut écrire que derrière la

magnifique façade de l'entreprise X se cache une usine du XIX^{ème} siècle avec des machines et une crasse qui datent aussi du XIX^{ème} siècle ?

Réponses : dans trois rapports d'expertise commandés par des élus CHSCT, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Or, c'est bien cette instance que la loi Travail XXL vient de supprimer alors même que jamais dans la société il n'a été autant question de risques chimiques, biologiques, industriels, de violences

sexistes et sexuelles, de troubles musculo-squelettiques... Le paradoxe n'est qu'apparent : « la santé au travail n'est pas une préoccupation suffisante dans les faits » déclare Gérald Roméro, directeur de l'association Emergences, dont une part de l'activité aujourd'hui est consacrée aux expertises CHSCT. C'est vrai aujourd'hui, ce le sera encore plus demain.

Des élus et des experts qui font bien leur travail

1 300 expertises sont réalisées chaque année « avec un rythme annuel d'augmentation de l'ordre de 10% depuis 10 ans » précise Dominique Lanoë, président du Syndicat des Experts Agréés (SEA) qui regroupe environ un tiers des cabinets agréés en France soit 35 cabinets sur la centaine répertoriée. « A peu près 5 % des CHSCT font appel à des experts, notamment dans les groupes où la présence syndicale est structurée et où les IRP fonctionnent » poursuit-il. En effet, si le nombre d'expertises croît, il reste

néanmoins modeste comparé aux 25 000 CHSCT recensés en France.

Le recours à l'expertise est sous utilisé confirme Alain Delaunay, représentant de la CGT au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) dans un article publié à l'été 2017 dans la revue Santé et Travail : « L'Île de France concentre 45% des demandes d'expertise, région Rhône-Alpes seulement 9,8%, Provence-Alpes-Côte d'Azur 5%, et les autres moins encore » .

Parce que les rapports sont sortis de la confidentialité dans le domaine des risques psychosociaux. Parce que cette idée de suppression « est présente dans la tête de plusieurs interlocuteurs gouvernementaux, d'autant que des organisations d'employeurs la portent depuis longtemps » déclare

Catherine Allemand, membre du comité de direction de Syndex, l'un des trois grands du secteur de l'expertise avec Technologia et Secafi. Parce que le CHSCT est « un empêchement de tourner en rond dans l'entreprise avec sa mise

en cause des pratiques managériales » selon Jean-François Perraud, fondateur du cabinet ALTEP Expertise. Parce que les élus CHSCT ont acquis un regard critique et un savoir collectif permettant de faire face aux stratégies des entreprises.

Quelle santé / sécurité demain dans les entreprises ?

La loi Travail XXL stoppe la dynamique enclenchée ces dernières années. CHSCT et Délégués du Personnel (DP) disparaissent au profit d'une instance plus englobante, le Comité social et économique (CSE). L'actuel CHSCT est relégué au rang de simple commission au sein du CSE. Qui plus est, le financement des expertises, jusqu'à présent à la charge de l'employeur, est modifié. Désormais, les expertises relevant de la catégorie Projets Importants devront être cofinancées à hauteur de 20 % par le CSE et 80 % par l'employeur. « Il va falloir choisir entre les

vacances des gosses ou l'aide aux études et les expertises sur les conditions de travail » s'insurge Marc Wojtowicz, délégué syndical central CGT au CEA. Un arbitrage qui implique effectivement de rogner sur les œuvres sociales et poussera à la foire d'empoigne entre représentants du personnel lorsqu'il s'agira de hiérarchiser priorités et besoins.

Car, hiérarchisation il y aura, notamment dans les structures les moins bien loties : les CSE de moins de 1 000 salariés où les salaires sont faibles. Un budget de fonctionnement établi à 0,2 % de la masse salariale ne permettra pas de déclencher des expertises dans de nombreux secteurs d'activité. Ce qui ne voudra pas dire que tout va bien dans l'entreprise mais pourra

être interprété comme tel. En somme, le gouvernement casse le thermomètre pour supprimer la fièvre du patient.

Si le mode de financement des expertises liées à la catégorie des risques graves ne change pas, en revanche, le fait de diminuer le nombre d'élus du personnel entravera le fonctionnement des syndi-

cats et leur relation avec les salariés et particulièrement la relation de terrain. Le DP alerte, le CHSCT fait émerger rapidement le ou les risques ce qui donne lieu à expertise dans certains cas. Une relation de terrain amoindrie portera un rude coup à ces protections en même temps qu'elle induit un changement structurel dans la relation que le représentant du personnel entretient avec le salarié. Elle accentuera aussi le risque de professionnalisation du militant syndical. Et pour les cabinets d'expertise déjà impactés par les lois Rebsamen et El Khomri, notamment dans le délai de réalisation de l'expertise raccourci à 60 jours, c'est une restructuration du secteur qui se profile.

« Pour la CGT, le droit d'expertise du CHSCT n'est pas assez utilisé », Rozenn Le Saint, Santé et Travail N°99, juillet 2017. ■

Le gouvernement casse le thermomètre pour supprimer la fièvre du patient

Le Ministère du Travail répartit statistiquement les expertises en trois grandes catégories

	Pourcentage d'expertises réalisées
Projets importants	50 % (dont 20 % pour les seules réorganisations)
Risques graves	30 % (dont les 2/3 concernent les RPS)
Autres motifs	20 %

ACCORD SIGNÉ PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La CGT peut-elle relâcher ses efforts ? Certainement pas !

En 5 ans, le taux de féminisation de l'effectif du CEA a progressé de 2,3 %, s'établissant à près de 33 %. Chez les ingénieur(e)s, cadres et chercheur(se)s (ICC), la population totale a progressé de 8,1 %, bénéficiant fortement à la population féminine, en augmentation de 18,6%, pour représenter en 2016, 29,4 %. Le nombre de femmes ayant des responsabilités hiérarchiques a augmenté de 28,4%.

En 2015, au CEA, le salaire mensuel des femmes était inférieur de 470 € à celui des hommes, soit une différence de 11,4 %. Chez les salarié(e)s ICC, cet écart était de 450 €, soit 9,1%. Cette différence salariale en défaveur des femmes s'explique, pour partie seulement, par la



structure d'emploi et d'âge de la population féminine, présente en proportion plus importante chez les non cadres, et globalement plus jeune.

Des négociations fructueuses

Lors de la renégociation égalité professionnelle, la CGT a fait de multiples propositions concernant la réduction des écarts salariaux, la prise en compte de pénibilités subies dans des métiers très féminisés, la non perte de rémunération durant la maternité... Plusieurs ont été suivies d'effet. On peut citer comme vraie mesure de progrès social, l'extension du maintien intégral des éléments variables durant la maternité puis le congé maternité, pour les femmes devant quitter leur poste du fait de leur état : travail posté dans les installations nucléaires et hors nucléaire (salles blanches, virologie...).

Sont également prévus dans cet accord : l'amélioration du suivi des temps partiels, de la mixité dans les métiers, des passages cadres, condition indispensable pour que l'égalité professionnelle progresse concrètement. A la demande de la CGT, une phrase a été ajoutée sur la nécessaire information pour lutter contre le phénomène des stéréotypes sexistes. En conséquence, la CGT du CEA a signé cet accord. La vigilance reste cependant de mise. ■

En 2015, au CEA,
un salaire mensuel
pour les femmes
inférieur de 470 € à
celui des hommes

Un pavé dans le jardin syndical

Dans le bilan présenté par la Direction, la répartition par genre des représentants du personnel était résumée sur un tableau : entre 2013 et 2016, le nombre de représentants du personnel, élus et désignés a augmenté de 9,3 % (+ 71 salariés titulaires d'un mandat). Cette hausse a davantage

profité aux hommes (+ 9,4 %, soit 54 salariés titulaires d'un mandat) qu'aux femmes (+ 8,9 %, soit 17 salarié.es titulaires d'un mandat). Parmi les représentants du personnel en 2016, 24,7 % sont des femmes (24,8 % en 2013). En 2019, les équipes syndicales devront respecter la même propor-

tion femmes-hommes sur les listes de candidates que dans l'établissement. A la CGT de s'y préparer dès aujourd'hui en s'efforçant de mettre en place un plan d'action destiné à féminiser et à rajeunir ses équipes militantes.