

# OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 633 JANVIER 2018

La centrale nucléaire de Civaux  
dans la Vienne, 86

## DOSSIER SUR LE NUCLÉAIRE

(2<sup>ÈME</sup> PARTIE)

Quel futur ?

## NÉGOCIATIONS

Classification un sujet périodique

# SOMMAIRE

OPTIONS N°633 / JANVIER 2018

# ÉDITORIAL

## 3 QUESTIONS À

Claude Martin, délégué syndical de branche

## 4 NÉGOCIATIONS

Classification un sujet périodique

## 6 TÉMOIGNAGE AU CEA

Tranche de vie syndicale

## 7 DOSSIER NUCLÉAIRE (2<sup>ÈME</sup> PARTIE)

Quel futur ?



## 15 ÉGA PRO

Je t'assiste, tu m'exploites

## 16 CAMPAGNE UFICT 2018

Les Fonctions de Support et d'Appui

---

### Ont participé à ce numéro

Priscille Cortet, Eric Thiebaut, Marie-Agnès Combesque, Marc Wojtowicz, Jean-Paul Rignac, Pascal Lacroix, Laurent Gravelaine, Claude Martin, Eric Buttazzoni, Eric Vernel, Guy-Laurent Lagier, Philippe Bourrachot, Patrick Rousset, Tancrede Motta, Jean-Luc Cardoso.

---

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<sup>ème</sup> trimestre 2001 - Bobigny  
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

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



2018 démarre avec des perspectives écono-



Photos N. Durepaire

miques encourageantes : l'INSEE indique que la croissance de 1,9% enregistrée en 2017 devrait se poursuivre en 2018. Idem pour l'investissement des entreprises avec 1% de mieux en début d'année et un commerce extérieur qui ne devrait plus peser négativement sur la croissance à la fin du premier semestre. Si les signaux économiques sont au vert, les indicateurs sociaux minorent cet optimisme. Les citoyen.ne.s de ce pays ne bénéficieront pas de cette embellie économique car leur pouvoir d'achat va encore souffrir avec l'augmentation de la CSG, un regain d'inflation et de nouvelles hausses fiscales. Du côté de la branche des IEG, mêmes constats d'austérité, les dernières luttes des salarié.e.s, pour une nécessaire revalorisation de leur rémunération, ont tout juste permis d'arracher la compensation de la hausse de la CSG (pour les actif.ve.s seulement).

Toujours rien donc pour les salarié.e.s pourtant premiers contributeur.trice.s de ce renouveau économique bénéficiant pour l'essentiel au patronat. C'est dans ce contexte que RTE lance ses premières banderilles sur la grille de classification en annonçant la fin des Groupes Fonctionnels. La réaction des salarié.e.s a contraint la Direction à négocier préalablement. Cependant, la question reste posée et doit l'être au bon niveau : la branche.

La situation financière de New Areva Holding est inquiétante. L'entreprise, endettée à hauteur de sept milliards d'euros, paie l'absence de stratégie globale dans la filière nucléaire depuis de nombreuses années. La pérennité du site de La Hague ne sera garantie que si l'Etat s'engage en affirmant sa volonté de maintenir le cycle du combustible fermé...

Impossible de lâcher la plume sans vous adresser nos meilleurs vœux de bonheur et de santé pour une année 2018 que nous voulons plus juste socialement.

**Priscille Cortet et Eric Thiebaut**  
Secrétaires généraux de l'Ufict - CGT



# DROITS FAMILIAUX DANS LES IEG

## UNE NÉGOCIATION, UNE DÉMARCHE, UN ACCORD



**PACS, vieillissement de la population, conciliation vie professionnelle/vie privée et congés « mère de famille » menacés... Renégocier les droits familiaux dans les IEG devenait une nécessité.**

**Questions à Claude Martin, délégué syndical de branche.**

### **Comment les salariés ont-ils été informés et impliqués dans cette négociation menée en intersyndicale ?**

**Claude Martin :** Dès le début des discussions, en 2014, nous avons consulté les salariés à l'aide de deux questionnaires pour mieux appréhender leurs besoins et bâtir un socle de revendications. Les principales améliorations souhaitées par les salariés portaient sur le sursalaire familial et son montant mensuel dérisoire pour un enfant (2,29€) ; la différence de traitement entre les Pacsés et les personnes mariées ; l'obtention de droits clairs pour les enfants malades ; la mise en place d'un CESU de branche. Nous avons réalisé et distribué entre 2015 et 2017, à 50 000 exemplaires, un livret recensant les droits dits « familiaux » auxquels peuvent prétendre les agents des IEG.

Durant la négociation, nous avons mis à disposition des salariés, en plus des tracts et comptes rendus, via nos syndicats, un Journal de la Négociation sur trois numéros. Des initiatives ont été organisées pour interpeller adhérents et salariés sur les enjeux et pour confronter nos propositions à leurs attentes. En fin de négociation, en novembre 2017, la signature de l'accord par la CGT a été soumise à l'avis des adhérents et des salariés. Pour négocier sur des thèmes qui relèvent de la sphère privée, l'intersyndicale représentait un gage d'efficacité.

**« Congé parent » :** Quatre jours désormais jusqu'aux douze ans du dernier enfant contre six jours auparavant jusqu'aux seize ans de l'enfant. Ce congé qui concerne maintenant aussi bien les hommes que les femmes a représenté un enjeu majeur de cette négociation.

**« Enfant malade » :** Quatre demi-journées rémunérées par an ouvertes aux hommes comme aux femmes et sans autorisation du supérieur hiérarchique.

Parfois, l'une ou l'autre organisation syndicale a pu se retrouver sur le fil du rasoir mais, globalement, chacune a trouvé un équilibre dans le travail effectué ensemble. Les employeurs, eux, se sont régulièrement retrouvés en difficulté face à une position commune.

### **Que retenir de cette négociation et de ses résultats ?**

**Claude Martin :** Tout n'est pas gagné mais il y a de réelles avancées. Le nombre de jours « congé parent » me paraît insuffisant ainsi que le nombre de jours « enfant malade ».

La CGT proposait des droits en heures par tranche d'âge, considérant que les besoins étaient différents pour un enfant de deux ans et un adolescent. Le montant du sursalaire familial porté à 500 euros par enfant et par an, reste très en deçà de notre revendication.

En revanche, cet accord innove en reconnaissant pour la première fois dans une branche, le statut d'aidant. Le PACS est reconnu. L'évolution du sursalaire familial en forfait familial, avec un montant identique dès le premier enfant, déconnecté des revenus, est un progrès d'autant qu'une mesure transitoire de dix ans permettra de ne pas léser les familles nombreuses. Enfin, nous avons

gagné la primauté de l'accord de branche sur d'éventuels accords d'entreprise. ■

# CLASSIFICATION

## UN SUJET PÉRIODIQUE

**RTE qui « gèle les GF », la métallurgie qui remet à plat ses conventions collectives. Mais à quoi sert un système de classification ?**

**C**e qui compte pour un salarié ? Le chiffre mentionné en bas à droite sur sa feuille de paie : le montant net du salaire perçu. Alors pourquoi se compliquer la vie avec un système de classification et, qui plus est, un système de branche ? Pour la CGT et l'Ufict, un système de classification permet la reconnaissance

du travail réalisé par chacun. Il faut donc repartir de la réalité du travail pour le construire : comment est-il reconnu, évalué ? Comment le salarié peut-il être reconnu individuellement alors qu'il effectue son travail au sein d'un collectif ? Comment concilier reconnaissance individuelle, transparence et égalité de traitement entre les salariés ? Comment classer les emplois pour matérialiser les déroulements de carrière, avec ou sans mobilité fonctionnelle et/ou géographique ? Comment muter d'une entreprise de la branche à une autre sans référentiel commun ? Les ingénieurs, cadres, techniciens, dans leur diversité, expriment des attentes sur toutes ces questions.

### **Petit historique des classifications dans les IEG**

Le système actuel de reconnaissance des qualifications dans les IEG date de 1982. Des filières ont été définies, avec des paramétrages qui rattachent chaque poste à une fonction, prise dans un catalogue et à un Groupe Fonctionnel (dix-neuf GF au total).

En 1994, les Directions d'EDF et GDF définissent une Méthode d'Entreprise d'Évaluation des Emplois (M3E) qui postule que chaque emploi est différent. Une fois la

description validée par la hiérarchie, l'emploi est pesé, puis affecté non pas à un GF mais à une plage de GF (en général trois). Malgré l'opposition de toutes les fédérations syndicales, les Directions passent outre. M3E n'est cependant pas étendue au-delà d'EDF et GDF.

En 2004 les employeurs proposent de renégocier un nouveau Système de Classification et de Rémunération de Branche. Les emplois sont regroupés en neuf positions : deux en exécution, trois en maîtrise, quatre pour les cadres et cadres supérieurs. Mais surtout, chacune de ces positions est reliée à une grille de rémunération différente. Ainsi, les salaires d'une grille auraient pu

être augmentés sans affecter les autres. La CGT, en position de majorité absolue dans la branche à cette époque, refuse le projet. Il est enterré.

En 2009, la FNME exige la réouverture d'une négociation sur les systèmes de classification et de rémunération. A la demande des employeurs, une étude comparative de quelques autres systèmes de branche (eau, métallurgie) est réalisée. Les directions des entreprises ont pour objectif

la mise en place d'un système minimal, ne reconnaissant que les compétences requises par eux, sans grille unique de rémunération. Pour sa part, la FNME souhaite un système de branche, de reconnaissance de la qualification, associée à une grille de rémunération unique. Pour la CGT, la qualification est associée à un travailleur. Elle est obtenue par sa formation initiale, professionnelle continue, son expérience professionnelle et sociale. En fin de compte, les employeurs renoncent.

RTE, après avoir abandonné M3E en 2011, en créant le système « structure d'emploi » avec des positions d'emploi de 5 GF, annonce en novembre 2017 le « gel des GF ». Il s'agit de ne plus faire évoluer l'agent dans sa position d'emploi.

**Qualification  
=  
formation  
(initiale et continue)  
+  
expérience  
(professionnelle et sociale)**

Les sommes perçues pour cette évolution en GF seraient reversées dans les enveloppes destinées aux augmentations de salaires : les avancements au choix. Mais comme leur nom l'indique, ces avancements sont « au choix » des managers, exclusivement, sans critère transparent, sans possibilité de recours individuel ou collectif. Par exemple, à l'occasion d'une mutation, si la position du nouveau poste comprend le GF actuel du candidat, celui-ci partira « à l'horizontale », sinon, il sera placé dans le GF plancher de la position. Dans les deux cas, il restera dans ce GF jusqu'à une éventuelle mutation sur une position supérieure.

### Dans la métallurgie : le contre-projet de la CGT

Les employeurs de la branche ont annoncé en 2013 la remise à plat de tous les textes de branche, dont 77 conventions collectives. Ces renégociations ne traitent pas que de la classification, mais également d'une dizaine d'autres thèmes. Concernant le système de classification, l'ambition des employeurs est de ne plus classer le salarié en fonction de sa qualification, mais de classer le poste (on retrouve le principe de M3E). Les employeurs vont plus loin : ne reconnaissant plus la qualification du salarié, ils ne reconnaissent plus ses diplômes. De plus, en cas de mutation, le salarié peut même voir son classement régresser.

La CGT Métallurgie a construit un contre-projet, reposant

sur la reconnaissance de la qualification du salarié, selon cinq critères. Pour chacun, sept niveaux ont été prévus, avec des repères. Tous les points attribués s'additionnent et déterminent un coefficient dans la grille. Ce coefficient ne donne qu'un plancher, mais rien n'empêche une entreprise de rémunérer un salarié au-delà. Cette grille CGT est à double entrée, puisque les repères revendicatifs confédéraux sur les diplômes y ont été intégrés. Elle couvre tout l'éventail, de l'ouvrier au cadre. Le pesage serait initialement réalisé dans chaque entreprise par une commission paritaire de classification. Ensuite le salarié pourrait progresser en coefficient au bout de deux ans, lors de l'entretien professionnel annuel (avec possibilité de recours auprès de la commission), mais la progression serait automatique au bout de quatre ans.

Classification et rémunération sont indéniablement des sujets techniques mais pas que !

Elles décrivent la réalité du travail des salariés et leurs qualifications. En les détricotant les employeurs voudraient retourner à un travail rémunéré à la tâche, soit une politique de décomposition du salariat. La CGT et l'Ufict s'attendent à devoir mener une bataille sur ce sujet. Informer, expliquer pour agir. Un beau triptyque militant. ■



**KIT**  
**classifications**

**Kit Classifications**  
pour interroger  
les salarié-es sur  
leur travail.



**Ufict mines-énergie**, la CGT des cadres et techniciens de l'énergie  
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex  
ufict@ufict.fme-cgt.fr www.energies-cgt.fr  
Tél : 01.55.82.78.87



**KIT**  
**CSP**  
**cadres**  
**et maîtrises**

**Kit Ufict** sur  
le fonctionnement  
des CSP cadres et  
maîtrises  
Ces 2 kits sont à  
destination des relais  
syndicaux



**Ufict mines-énergie**, la CGT des cadres et techniciens de l'énergie  
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex  
ufict@ufict.fme-cgt.fr www.energies-cgt.fr  
Tél : 01.55.82.78.87

# TRANCHE DE VIE SYNDICALE

## ÉPISODE 1 : PREMIERS CONTACTS

### Questionner pour démêler les fils

**A**u printemps 2017, mon camarade P. appelle pour me dire qu'il vient de conseiller à une collègue S. de prendre contact avec

moi au sujet de sa carrière. Au CEA, il existe trois types de commission des carrières : une commission centrale qui traite des niveaux d'embauche et des augmentations individuelles des ingénieurs et cadres des niveaux E4 à E7, les plus élevés ; une commission secondaire pour les ingénieurs et cadres des niveaux E1 à E3 ; des commissions locales qui traitent des embauches et des augmentations individuelles des non cadres sur chacun des dix centres du CEA. Représentant CGT en commission secondaire depuis plus de dix ans, j'ai toujours retenu ce conseil d'un camarade venu sur le centre de Saclay à la recherche de nouveaux candidats pour ces commissions : « les commissions des carrières sont un formidable point de contact avec les salariés. Les échanges, au départ sur des questions d'évolution de carrière, débouchent souvent sur l'expression d'attentes et sont utiles pour la construction revendicative ».

Lorsque S. me passe son coup de fil, je m'empresse de la rassurer sur son déroulement de carrière, parfaitement normal en fait ; c'est toujours plus agréable que lorsqu'il existe effectivement un problème ! Mais, au-delà, je m'inquiète de la raison de son appel : qu'est-ce qui la chagrine ? Qu'est-ce qui lui fait douter de son bon déroulement de carrière ? Le téléphone pas plus que le mail n'étant propice à ce type d'échange, nous convenons d'un rendez-vous

### Qu'est-ce qui lui fait douter de son bon déroulement de carrière ?

dans les jours qui suivent. La quarantaine, titulaire d'un doctorat en physique, très investie dans son travail, S. ne s'est jamais intéressée aux mécanismes des déroulements de carrière. Grilles de salaire, grilles à l'embauche, valeur du point, niveaux de classification, tout cela sonne bien lointainement à ses oreilles. Il faut bien se l'avouer, les salarié.e.s, ingénieurs, cadres ou techniciens, abordent ces questions lorsqu'ils rencontrent des problèmes ou craignent d'en rencontrer. Si S. est soucieuse aujourd'hui, c'est parce que l'ambiance de travail dans

son service est dégradée et qu'après s'en être rendue malade il y a deux ans, elle ne supporte pas de voir ses collègues aller aussi mal, sinon plus, qu'elle-même à cette époque. Alors, depuis quelque temps, elle fait sa rebelle. Elle refuse les missions impossibles, elle revendique le temps nécessaire pour effectuer correctement son travail de recherche. Et même, parfois, elle conteste l'autorité de ses supérieurs. Voilà pour quoi elle s'inquiète...

En creusant cette question de dégradation de l'ambiance de travail, j'apprends que les tensions sont quasi permanentes. Les responsables hiérarchiques sont

sous tension ; ils doivent rendre des comptes en permanence à l'échelon supérieur, sur des sujets variés qu'ils peinent à maîtriser. Cette pression est intégralement transmise aux équipes qui, voulant bien faire, ne savent plus où donner de la tête. Il arrive parfois que des chefs crient dans les couloirs sur des membres de leurs équipes. Me vient alors deux questions : « S. est-elle seule à ressentir ces tensions ? Comment fait-elle pour « tenir » mieux aujourd'hui qu'il y a deux ans ? ». Suite au prochain épisode. ■

# NUCLÉAIRE : QUEL FUTUR ?



Travaux de rénovation des aéroréfrigérants de la centrale nucléaire de Dampierre

© phototèque EDF - Sophie Brandstrom

**Après le nucléaire pilier du mix électrique, Options s'intéresse à une filière civile et militaire qui représente 220 000 emplois, sous-traitants inclus. Gros plan sur cette filière essentielle à la ré-industrialisation de la France.**

# AREVA SCINDÉ EN DEUX

Après recapitalisation, le groupe a été scindé en deux : New AREVA Holding (NAH) d'un côté et Framatome désormais dans EDF.

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier, Framatome est le « nouveau » nom de la filiale détenue à 75,5 % par EDF (ex AREVA NP). Les 24,5% restant sont partagés entre Mitsubishi Heavy Industries (19,5 %) et Assystem (5 %). Ce sont 8 000 salariés

en France, 3 300 en Allemagne et 2 700 aux Etats-Unis. Implantés dans dix-huit pays, ils conçoivent et fabriquent des centrales nucléaires (équipements du circuit primaire, assemblages combustibles ...) et les services associés. Lors des arrêts de tranches, Framatome est présent dans 250 réacteurs nucléaires sur les 440 en exploitation dans le monde.

Dans New AREVA Holding (NAH) il reste les mines (AREVA Mines), l'ingénierie (AREVA projet), les combustibles nucléaires avec leur conversion / enrichissement/ retraitement (AREVA NC) et une myriade de filiales parmi lesquelles les entreprises de services que sont STMI, AMALIS, Polinorsud, MSIS. La résolution des problèmes liés au

réacteur EPR finlandais (OL3) reste aussi chez NAH...

Si la pérennité des activités nucléaires de l'ex AREVA semble désormais acquise, cela a été fait au détriment du social et ce sont une nouvelle fois les salariés qui payent cher une situation catastrophique liée à de mauvais choix stratégiques faits par le passé (OL3, mines au Niger...).

mentent de 203 à 215 jours, les différents droits en lien avec le compte épargne temps pour les congés sont remis en cause, l'accord mobilité ne garantit pas le maintien du salaire de base... et la direction entend regrouper les entreprises de service au sein d'une seule entité.

Les contrats de travail sont aussi directement attaqués. A Marcoule (30), au fur et à mesure des départs en retraite, les salariés AREVA NC travaillant sur les contrats avec le CEA sont remplacés par des salariés de la filiale de service (STMI...) sous la forme d'une mise à disposition. Ainsi pour un même travail, les salariés ne disposent plus des mêmes droits. A Mélox (30), les mesures de renforcement de la sécurité pour la protection physique des sites nucléaires ont conduit les salariés à se mettre en grève pour obtenir des renforts

et une amélioration de leurs conditions de travail, alors que la direction entendait sous-traiter l'activité. A La Hague (50), un conflit de six semaines de grève s'achève alors que les installations sont de plus en plus difficiles à piloter du fait du manque



©Photothèque EDF. A. Morin

## Droits des salariés revus à la baisse chez NAH

Au-delà des compressions sur les emplois et les salaires, c'est aussi sur les conditions de travail que portent les dégradations. Par exemple, les jours travaillés pour les cadres aug-



© photothèque EDF - Bruno Conty

de maintenance et le projet de la direction de sous-traiter la totalité de la maintenance ne peut qu'amplifier le problème. La situation est un peu moins critique pour les sites de conversion et d'enrichissement à Tricastin (26) et Malvésy (11) car des perspectives se profilent sans toutefois régler définitivement les difficultés liées au plan de charge.

### Quel avenir pour NAH ?

Dans son plan stratégique, la direction du groupe NAH ne voit qu'une perspective : vendre des contrats de technologie en Chine et réduire les frais de personnel. Elle se lance dans une course effrénée à la réduction des coûts, que ce soit au travers de la sous-traitance, des baisses de droits sociaux, et bien sûr sans tenir compte ni des conditions de travail, ni du vieillissement accéléré des installations.

Le contrat d'une usine de retraitement tout juste signé en Chine pourra peut-être donner quelques perspectives positives... Mais les annonces du Ministre de fermer des réacteurs à l'horizon 2025 / 2035, notamment les tranches 900 MW, pourraient être catastrophiques pour La Hague et Mélox (6 500 salariés), qui traitent et produisent des combustibles MOXés pour ces réacteurs. Car si la part du nucléaire venait à

baïsser dans le mix français, et que des réacteurs soient arrêtés, ce serait moins de combustible, mais aussi moins de recyclage, donc moins d'activité pour La Hague et Mélox... Et quand on sait que 85% à 90% du coût du traitement/recyclage sont constitués de charges fixes, cela présagerait d'un envol du prix de la tonne recyclée, qui pourrait remettre en cause la stratégie actuelle du traitement/recyclage au profit du stockage en piscine. Et dans ce cas, très rapidement, les piscines de stockage

### La fermeture des réacteurs à l'horizon 2025 / 2035, notamment les tranches 900 MW, pourrait être catastrophique pour La Hague et Mélox (6 500 salariés)

seraient rapidement pleines (dans les cinq ans)...

Et ce n'est pas un quelconque démantèlement qui pallierait aux pertes d'activités et d'emplois dans ces territoires. Pour preuve, l'usine UP2 - 400, première usine ouverte à

La Hague en 1964, qui fonctionnait avec 1 500 salariés : son démantèlement n'en emploie plus que 500.

Pour l'avenir, la direction table sur des perspectives en termes d'emploi qui s'inverseraient à l'horizon 2020 : la production, aujourd'hui majoritaire dans NAH, passerait sous la barre des 50%, au profit des activités de service.

La future Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) sera donc essentielle vis-à-vis de l'avenir nucléaire, de sa part dans le mix électrique du futur, du traitement / recyclage... C'est pourquoi les salariés de l'industrie nucléaire doivent intervenir dans ce débat, non pas comme défenseurs inconditionnels de cette énergie, mais en y apportant toutes les réalités techniques. L'objectif d'un mix énergétique le plus économique, le plus social et le plus environnemental possible doit répondre aux besoins des populations, dans le respect des emplois, des territoires, de l'environnement et, en améliorant les conditions de travail et de vies de tous ses salariés. Dans ces conditions et avec une recherche de haut niveau, la filière électronucléaire française a un avenir. ■

# FERMETURE DE FESSENHEIM

## UNE ABERRATION POLITIQUE ET INDUSTRIELLE

Alors que les résultats se situent au-dessus de la moyenne dans tous les domaines, l'incompréhension du personnel est totale face à cette fermeture.

**L**e conseil d'administration d'EDF se prononçait le 6 avril 2017 sur d'une part, le protocole relatif à l'indemnisation d'EDF par l'État et, d'autre part, la demande d'abrogation de l'autorisation d'exploiter dans les six mois précédant la mise en service de Flamanville.

En effet, la loi de transition énergétique limite à 63,2 GW la capacité nucléaire installée en France (soit la puissance nucléaire actuellement

en exploitation). Or fin 2018, l'EPR de Flamanville doit enfin démarrer et représente une capacité nucléaire supplémentaire de 1 650 MW, qui viendront s'ajouter au parc actuel. Afin de respecter la loi, EDF doit donc arrêter une ou des centrales ; l'Etat a donc opté pour la fermeture des deux tranches de 900 MW de Fessenheim, alors que toutes les autres tranches verront leur durée de vie prolongée de vingt ans, moyennant des investissements appelés Grand Carénage. Durant ce laps de temps, l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), conformément à la législation française, se prononcera à l'occasion de

chaque visite décennale sur l'autorisation de poursuite d'exploitation. L'EPR va coûter 10,5 milliards d'euros pour soixante années de fonctionnement ; on peut raisonnablement espérer le prolonger jusqu'à quatre-vingts ans ce qui aboutit à un ratio de 80 millions d'euros par an et par GW.

Grand Carénage va coûter environ 50 milliards d'euros pour faire fonctionner vingt ans de plus les tranches actuelles. Le ratio s'établit alors à 40 millions d'euros par an / GW. D'où l'intérêt économique à prolonger le parc plutôt qu'à reconstruire des moyens de production équivalents :

cela coûte deux fois moins cher, même s'il faut par ailleurs construire aussi de nouveaux EPR pour maintenir une continuité industrielle à la filière nucléaire en France. Mais au lieu de prendre en considération ces éléments, le gouvernement, fidèle à l'objectif de 50 % de production nucléaire électrique, devrait prochainement instruire le dossier des réacteurs à arrêter à un horizon désormais repoussé au-delà de 2025. Dix-sept réacteurs pourraient en faire les frais sur quinze à vingt ans selon un calendrier à ce jour non décidé.



CNPE de Fessenheim



© photothèque EDF - Jean-Lionel DIAS

## Une situation destabilisante pour EDF

L'entreprise a lancé Grand Carénage, un projet dont l'économie d'ensemble deviendrait incertaine si tous les réacteurs n'étaient pas prolongés vingt ans de plus ; elle ne dispose pas non plus de visibilité sur le nombre de nouveaux réacteurs à mettre en œuvre à l'horizon 2030. Le tout dans une situation de marché désastreuse, caractérisée par des prix bas, voire négatifs, durant vingt heures en France en 2017 et bien davantage en Allemagne...

Par un tour de passe-passe, la transition énergétique dont l'objectif est de limiter l'empreinte carbone des activités humaines, inclut désormais la réduction de la production d'électricité à base nucléaire pourtant non carbonée. Tout cela pour laisser de la place aux Energies Renouvelables (EnR), sans tenir compte qu'un MW d'énergie éolienne ou solaire n'est pas équivalent à un MW d'énergie nucléaire en termes de disponibilité. Par ailleurs, les pays d'Europe champions en EnR ont un contenu carbone de leur kWh quatre fois supérieur à celui de la France, pays que l'on dit pourtant en retard dans ce domaine.

C'est donc bien une aberration économique et écologique que d'arrêter des tranches qui pourraient encore fonctionner en toute sûreté. Ce gouvernement, comme le précé-

dent, cède sur ce sujet (comme sur d'autres) aux pressions hostiles au nucléaire, au détriment de l'intérêt du pays.

## Ouvrir des perspectives

Au conseil d'administration, à la veille de l'élection présidentielle, les administrateurs parrainés par la CGT ont proposé que la décision de fermeture de Fessenheim soit reportée pour ne pas céder à une injonction ministérielle. D'ailleurs, la pres-

**Cette fermeture est contraire à l'intérêt industriel, économique, écologique et social**

sion exercée par le gouvernement sur les administrateurs dits « indépendants » aurait, à elle seule, justifié du rejet du protocole d'accord et du report du vote de la délibération. Enfin, l'indemnisation prévue dans le protocole est, de plus, largement sous-évaluée au regard du préjudice subi par EDF : le montant aurait dû être au moins quadruplé par rapport à ce qui a été fixé, conformément à l'expertise commandée par le CCE d'EDF.

Cette fermeture est contraire à l'intérêt industriel, économique, écologique et social : Fessenheim est nécessaire à l'équilibre du réseau ; sa

suppression met en péril l'équilibre production / consommation ainsi que la sécurité du réseau électrique Est et Centre Ouest. Cette fermeture va entraîner de graves conséquences pour le territoire avec la disparition de 1900 emplois directs et indirects (dont 800 EDF). Le 10 novembre 2017, le Directeur de la Production Nucléaire, Dominique Minière, a annoncé sur le site sa « très probable fermeture » entre la fin 2018 et l'été 2019, période envisagée pour le chargement du combustible de l'EPR de Flamanville 3. Si le Directeur n'est venu que pour annoncer la fin de la centrale, la FNME-CGT, tout en réaffirmant son opposition, a souhaité aussi lui parler de l'avenir du territoire et du futur pour tous les salariés du site. Interpelé, celui-ci a dû reconnaître qu'EDF ne prévoyait aucun projet industriel pour le site, mais seulement des discussions avec les patrons des prestataires pour traiter la situation. Insuffisant ! En plus de négocier des garanties sociales collectives de haut niveau, aussi bien pour les agents que les prestataires, la CGT a aussi présenté le 13 novembre 2017, devant quatre-vingt agents, plusieurs projets industriels d'avenir pour le site et l'emploi : la localisation et la superficie de Fessenheim, au cœur de l'Union européenne, ouvre en effet de nombreuses possibilités et des atouts de premier ordre. ■

# TECHNICATOME

## UNE ENTREPRISE DU NUCLÉAIRE MILITAIRE

**Face à une politique sans boussole de la part de l'Etat, TechnicAtome navigue à vue mais ne sombre pas.**

**C'**est en 1972 que la Société Technique pour l'Energie Atomique, raison sociale de Technicatome (TA), est créée à partir du Département de Construction des Piles du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA). Mais c'est en 1974, par adjonction du Département de Propulsion Nucléaire du CEA, que l'entre-

prise se voit confier ce qui fait aujourd'hui sa principale raison d'être : une mission de concepteur, fabricant, exploitant, formateur et maintien en conditions opérationnelles des chaufferies nucléaires pour la propulsion nucléaire, qu'elles soient embarquées ou à terre (réacteurs prototypes). La Marine Nationale demeure le client final de Technicatome.

Pour autant, l'histoire de l'entreprise ne se résume pas à cette activité stratégique pour la dissuasion militaire. La recherche d'une « deuxième jambe », lissant les fluctuations de charge liées aux grands programmes de propulsion nucléaire et garantissant le maintien dans la durée des compétences clefs, demeure une difficulté pour la Direction de l'entreprise.

Entreprise de droit privé, Technicatome est d'abord filiale du CEA par l'entremise de CEA-Industries (holding en charge des participations et filiales du CEA). La naissance du groupe AREVA, en 2001, bouscule ce portage capitalistique et Technicatome devient filiale de rang un d'AREVA (majoritairement détenue par le CEA). Tech-

nicatome est rebaptisée AREVA TA en 2006, mais son intégration ne se produira jamais vraiment. Les spécificités de l'entreprise en font une filiale à part ; sa mission de défense nationale lui impose de conserver une relative indépendance ainsi que le respect le plus strict du Confidentiel Défense.

### Amarrage raté à AREVA

La crise d'AREVA et le démantèlement qui en a suivi, ont conduit la puissance étatique à revoir l'actionnariat de TA. Ne souhaitant pas trancher entre Naval Group (ex DCNS : Direction des Constructions Navales) et CEA,

l'Etat décide de garder TA dans son giron en octroyant à l'APE (Association des Participations de l'Etat) une courte majorité avec 51% des parts. CEA et Naval Group obtiennent chacun un peu plus de 20% des actions. Quant à EDF, actionnaire minoritaire historique, il maintient son statut avec un peu moins de 9% du capital. Ce changement d'actionnariat, officialisé le 29 mars 2017, est l'occasion de changer

de dénomination commerciale : AREVA TA (re)devient TechnicAtome avec un A majuscule et un changement de logo en guise de renouveau.

Les 15 ans d'histoire commune avec AREVA auront été jalonnés de crises importantes pour TechnicAtome. En 2001, alors qu'AREVA voit le jour, l'entreprise est confrontée à une crise liée au financement du Réacteur d'Essais à Cadarache (RES), prototype à terre des chaufferies embarquées en construction, et qui devrait devenir opérationnel en 2018. Menace de suppressions d'emplois, mouvement social, la question du financement est finale-

**Renforcer  
l'excellence  
technique, garante  
d'un haut niveau  
de sûreté nucléaire**



photo CC0

ment résolue et TA retrouve le calme... avant la tempête de 2008-2009 lorsqu'AREVA, convaincue du redémarrage du nucléaire et du succès à venir de l'EPR, voit en TA un formidable vivier utile à la réalisation de ses projets. Il faut l'intervention des organisations syndicales et la sensibilisation des plus hautes sphères de l'Etat, pour confirmer le statut particulier de TA au service de la Défense Nationale.

### Et vogue la galère...

Une 3<sup>ème</sup> crise intervient entre 2012 et 2014, quand la réalité du projet de Réacteur expérimental Jules Horowitz (RJH), en construction sur Cadarache pour le CEA, avec TA (dans un double rôle de maître d'œuvre et de fournisseur) est enfin affichée. Ces retards et surcoûts du RJH se conjuguent aux difficultés rencontrées sur une solution de contrôle-commande sécuritaire pour le métro lyonnais fourni par TA (projet SYTRAL). On retiendra de cet épisode une perte abyssale dans les comptes 2012 et des comptes 2013 validés in extremis. Si TA ne jouait pas un rôle fondamental dans la dissuasion nucléaire, nul doute que l'entreprise aurait été dissoute à ce moment-là, perdant ses 1 500 emplois (dont presque 1 000 ingénieurs et cadres).

Cette 3<sup>ème</sup> crise conduit les directions successives de TA à céder la plupart des filiales de l'entreprise et à se séparer de l'activité contrôle-commande sécuritaire pour le transport, présentée pourtant pendant plus de dix ans comme une composante forte de l'activité future. Ces difficultés mettent bien en évidence la quasi impossibilité pour TA

d'asseoir une « seconde jambe » au fil de son histoire. La stratégie actuelle de modèle dual, nucléaire de défense d'une part, nucléaire civil d'autre part, repose toujours à 75% sur la seule propulsion nucléaire. Les activités dans le nucléaire civil, hors RJH, tardent à se concrétiser : échecs renouvelés à l'international sur des offres de réacteurs de recherche ; démarrage timide des projets Small Modular Reactor (réacteur électrogène et/ou multifonctions, de petite et moyenne taille) pour lesquels TA interviendrait sur le bloc réacteur ; petits contrats en soutien aux EPR pour une solution de contrôle-commande analogique.

Reste l'actualité de la propulsion nucléaire, riche des programmes en cours ou à venir : réalisation des futurs sous-marins d'attaque BARRACUDA, conception des futurs sous-marins garants de la dissuasion, maintenance du porte-avions Charles de Gaulle... La question pour TA est donc plutôt de conserver ses compétences pour réaliser tous ces projets, ce qui implique la fidélisation des salariés, bien mise à mal sous l'ère AREVA. Et ce n'est pas en détricotant le statut des salariés de TA (pour réduire les coûts et augmenter la compétitivité) que cet objectif sera atteint. Au contraire, pour la CGT, qui est depuis plus de 10 ans le premier syndicat de l'entreprise, la priorité doit être de renforcer l'excellence technique, garante d'un haut niveau de sûreté nucléaire. Bien loin de la culture de la marge, seule priorité d'un Etat, à la fois client - soucieux de dépenser moins -, et actionnaire - soucieux de faire remonter un maximum de dividendes -... ■

# IRSN

## UNE GARANTIE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

Afin de répondre au mieux à ses missions, l'IRSN a besoin de personnel supplémentaire.



Arrêt de tranche au CNPE de Fessenheim  
Equipe de contrôle de l'IRSN dans la zone  
de stockage des déchets nucléaires.

Les besoins actuels dans le domaine de l'expertise nucléaire sont en forte croissance : retours d'expérience sur l'accident de Fukushima, prolongement de la durée d'exploitation des centrales nucléaires françaises au-delà de quarante ans, anomalies de fabrication de certains composants, évaluations liées au démarrage de l'EPR, démantèlement des installations, stockage en profondeur, ... En juin 2016, la présidente de l'IRSN, Dominique Le Guludec et le président de l'ASN, Pierre-Franck Chevet tiraient la sonnette d'alarme auprès de la ministre de l'Ecologie de l'époque, Ségolène Royal. Dans une lettre commune, ils demandaient des moyens supplémentaires pour

assumer leurs missions respectives. Dans le cas de l'IRSN, Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire, seulement vingt postes ont été obtenus en 2017 et encore, sans budget supplémentaire, alors que les besoins humains et financiers étaient estimés à trente postes et 5,2 millions d'euros de financement. Résultat, l'IRSN a réduit ses budgets de fonctionnement et d'investissement, postes essentiels pour la recherche. A l'heure actuelle, l'IRSN compte 1 770 salariés dont 76 % d'ingénieurs et cadres.

### IRSN : Appui technique au gendarme du nucléaire

Organisme public d'expertise et de recherche sur les risques nucléaires et radiologiques, l'institut « analyse le retour d'expérience du fonctionnement des installations et des transports, évalue l'exposition des hommes et de l'environnement

aux rayonnements et propose des mesures visant à protéger les populations dans l'hypothèse d'un accident. Par ailleurs, l'IRSN effectue des recherches et des études sur les risques radiologiques et nucléaires et assure une surveillance radiologique du territoire national et des populations exposées aux rayonnements ionisants. L'IRSN contribue également à l'information du public » (1). L'indépendance et la reconnaissance de la qualité du travail de l'IRSN ont un coût que l'Etat doit prendre en compte car la sûreté, cœur de métier de l'IRSN, est un élément clef de l'acceptation du nucléaire par l'opinion. Il est essentiel que les risques d'accident, ou même d'incidents, soient les plus bas possibles et en tout état de cause sans conséquences pour la population et l'environnement. ■

(1) Source : [www.irsrn.fr](http://www.irsrn.fr)

# JE T'ASSISTE, TU M'EXPLOITES

**On les croit statutaires, elles sont prestataires ; on les croit intégrées, elles sont marginalisées.**

**C**ette histoire commence le jour où une direction d'EDF décide de renouveler un contrat de prestation impliquant une quarantaine d'assistantes de direction. Certaines travaillent pour UTO (Unité Technique Opérationnelle) depuis les années 80. Le personnel de l'unité pense que toutes ces salariées, intégrées dans les locaux, au milieu des équipes pour lesquelles elles travaillent, sont au statut. C'est faux. Jusqu'à juillet 2017, leur situation n'apparaît pas au grand jour. Ces assistantes évoluent d'un prestataire à l'autre, au gré des modifications de contrat. Elles restent au même poste, sans perte de salaire mais sans augmentation non plus. Trente ans sans évolution de carrière, qui dit mieux ! Lorsqu'en septembre 2017 le nouveau détenteur du contrat, Canon, les reçoit, il annonce que sept ne seront pas reprises et que leurs conditions de travail changent : plages horaires étendues de 7h à 20h, création d'un plateau hors EDF, perte

de la prime d'ancienneté...

## **Grève, pétition, syndicalisation**

La CGT entre dans la danse, courant septembre, au gré d'une conversation. Un militant Ufict étudie le contrat entre UTO et le prestataire et compare salaires et avantages entre assistantes statutaires et non statutaires. Les militants nouent

## **Trente ans sans évolution de carrière, qui dit mieux !**

des contacts avec cette population stressée par sa situation et un avenir compromis. Il s'agit de travailler avec elles afin que les conditions de transfert de l'ancien prestataire au nouveau ne se négocient pas individuellement mais collectivement. L'inspection du travail est sollicitée. Pour la première fois sur le site, les assistantes s'organisent en collectif.

Les 19 et 20 octobre 2017, elles sont en grève. Sur les 600 salariés du site, 470 signent une pétition de soutien. En alertant l'inspection du travail, l'Ufict-CGT suspecte, de la part de l'employeur, un manquement au Code du travail dans les conditions d'application du contrat de prestation. La CGT peut s'appuyer sur un précédent : la condamnation d'EDF, en 2014, dans une affaire de « fourniture illégale de main d'œuvre, travail dissimulé et prêt de main d'œuvre à but lucratif ». Le tribunal de Bourges avait reconnu coupable de fourniture illégale de main d'œuvre à EDF, la société Canon France Business Services. EDF avait été pour sa part reconnue coupable d'employer, à son service, des salariés dont la rémunération n'incluait pas les avantages liés au statut.

Sur la quarantaine d'assistantes concernées aujourd'hui à UTO, 27 ont désormais leur carte à la CGT. Depuis décembre 2017, CGT et Direction des Ressources Humaines de la Production Nucléaire négocient. En jeu, l'attente de la réponse de l'inspection du travail et l'embauche de ces assistantes.

Une affaire à suivre... ■

### **L'Unité Technique Opérationnelle**

**C**réée en 1983, L'UTO regroupe aujourd'hui plus de 800 salariés majoritairement cadres. C'est l'un des deux centres d'ingénierie de la Direction de la Production Nucléaire.

**Sa mission est d'apporter au parc nucléaire en exploitation ses compétences dans les domaines de la maintenance, pièces de rechange, arrêts de tranches, logistique, expertise technique et évaluation des fournisseurs.**

# LES FSA, KEZAKO ?

**Les Fonctions de Support et d'Appui sont l'oxygène nécessaire à nos activités professionnelles...**

**R**essources Humaines, Assistance, Achats, Logistique, Comptabilité Finance, Juridique, Communication, Formation, Immobilier, Système d'information... la liste et l'importance de ces activités ne cesse de grossir au fur et à mesure que les employeurs réorganisent les entreprises.

Pas vraiment identifiés comme cœur de métier mais tellement essentiels au quotidien de travail de chacun, ces métiers sont indispensables. Ils n'en demeurent pas moins malmenés car ceux et celles qui les exercent sont trop sollicités sans pour autant obtenir une légitime reconnaissance. Ces salarié.e.s subissent des réformes et des restructurations visant gains de productivité, externalisations et baisses d'effectifs. Les transformations technologiques les touchent aussi de plein fouet. Informatisation, nouveaux systèmes d'information, numérisation et dématérialisation des documents réduisent la part d'autonomie du professionnel en général mais tout particulièrement des FSA.

La réduction des effectifs des FSA entraîne des conséquences pour l'ensemble des salariés. La perte de la reconnaissance du service rendu est marquante et l'on parle désormais de prestations de service plus formalisées, plus abstraites, dépersonnalisées. Ce qui perturbe le sentiment d'appartenance à la communauté de travail et

aux entreprises. Actuellement, les employeurs sont allés si loin que certains prennent conscience d'avoir créé non pas une entreprise « agile » mais un monstre bureaucratique déresponsabilisant.

## **Construire une nouvelle politique avec les salariés**

L'Ufict-CGT a décidé d'aller spécifiquement à la rencontre de ces populations souvent laissées pour compte. Ce chantier, initié lors des journées d'été 2017, a peu à peu pris forme et une campagne démarre aujourd'hui.

Elle se poursuivra tout au long du premier semestre.

L'Ufict-CGT se fixe plusieurs objectifs. Outre la rencontre avec ces salariés et le dialogue à nouer à propos des emplois exercés, de leur contenu et du sens du travail au quotidien, il est aussi important d'évoquer l'autonomie et la marge de manœuvre laissées à chacun dans l'exercice de ses fonctions. Temps de travail et respect de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, salaire, reconnaissance, déroulement de carrière, formation professionnelle, externalisation des activités sont

aussi des thèmes à aborder.

L'Ufict-CGT ambitionne de construire une autre politique grâce au travail et à l'expertise des salariés. Le changement qu'elle souhaite initier allie sens des responsabilités et bien-être de chacun pour le plus grand bien de l'entreprise et de l'ensemble de ses salarié.e.s. ■



## **LES OUTILS POUR MENER À BIEN CETTE CAMPAGNE**

**L**es syndicats disposent d'un questionnaire en ligne (ou version papier disponible sur le site de l'Ufict : <https://ufictfnme.fr>)

- d'un flyer papier pour inviter les agent.e.s à se rendre sur le site internet de l'Ufict afin de répondre au questionnaire,
- d'une vidéo d'appui avec des salarié.e.s faisant état de leurs pré-occupations.