OPTIONS

la cgt INGÉS CADRES TECHS UFICT mines-énergie

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°635 MARS 2018

TÉLÉTRAVAIL
Enedis : Accord travail à distance

SCISSION EDF
EDF coupable et découpable

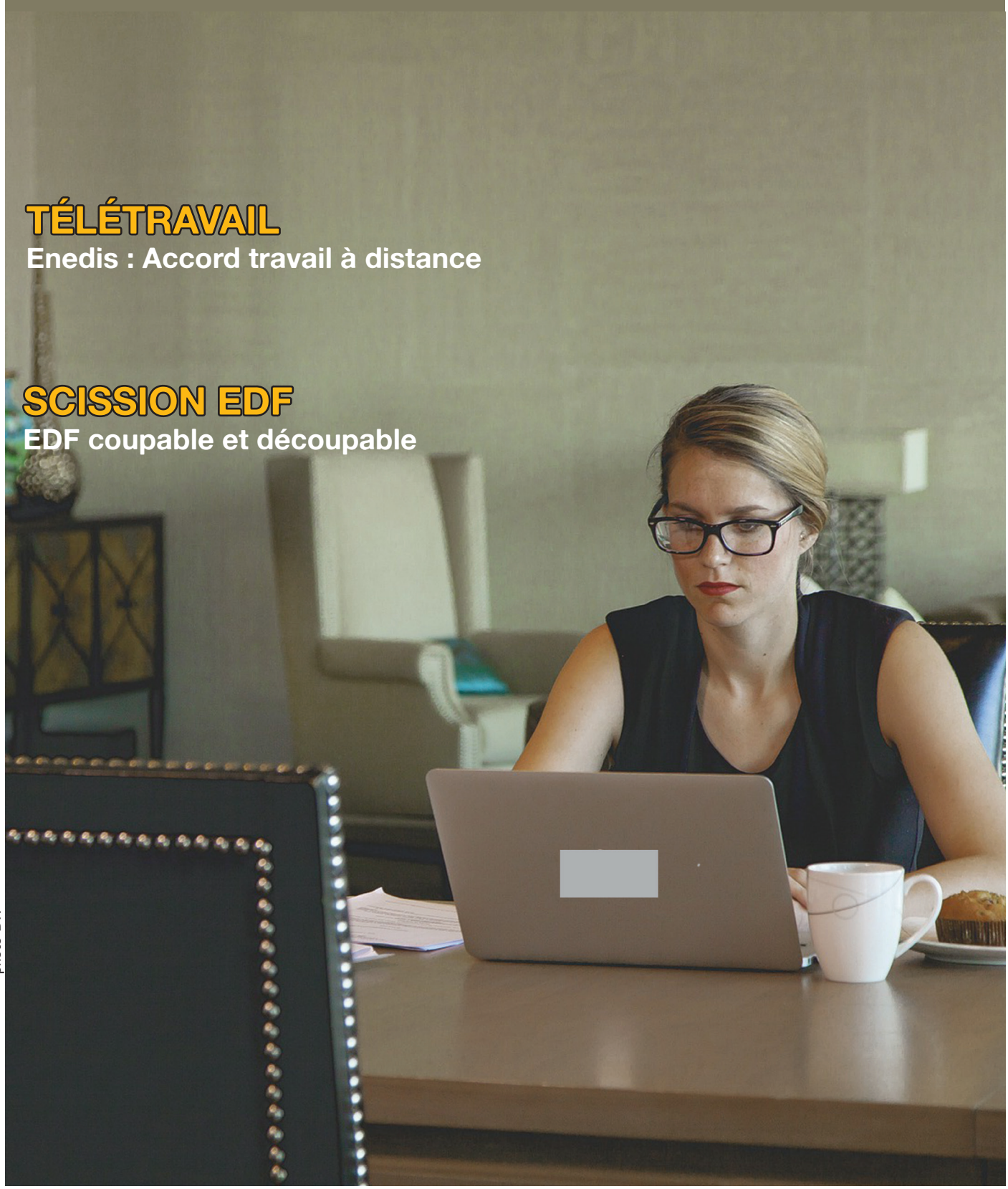


photo DR

SOMMAIRE

OPTIONS N°635 / MARS 2018

3 ENEDIS
Accord travail à distance

6 RETRAITES
Vers une baisse des pensions ?

7 LES DOSSIERS D'OPTIONS
Filière énergétique en recherche de sens

10 EDF
coupable et découpable

12 CONGRÈS UFICT
Comité national Ufict du 05 avril

13 EDF DIRECTION COMMERCE
Quel avenir pour la Direction Commerce

15 ÉGA PRO
8 mars, pour l'égalité, pour nos droits

Ont participé à ce numéro
Marie-Agnès Combesque, Philippe Franchelli, Philippe Godineau, Valérie Goncalves ,Virginie Gonzalez, Pascal Lacroix, Tancrède Motta, Alain Perrigault, Pascal Lacroix, Jean-Paul Rignac, Eric Thiebaut, Marc Wojtowicz.

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 : 2ème trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

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

ÉDITORIAL

Photo N. Durepaire

Il y a bien longtemps que la filière industrielle énergétique ne se limite plus à ses opérateurs dits historiques. Et si on y regarde de plus près, ces opérateurs n'auront bientôt plus d' «historique» qu'une vague référence à un passé de plus en plus lointain. Le secteur continue à se réformer et à se transformer au fil des injonctions européennes et des appétences financières. Oui, l'énergie est un bien fondamental au même titre que l'eau et, ça, les financiers avides de dividendes l'ont bien compris.

Pour se convaincre des changements de paysage, il suffit de constater les évolutions les plus récentes. Areva/Orano/Framatome, EDF, Engie, Enedis... partout des réorganisations, des découpages, des externalisations d'activités sont en projet ou à déjà à l'œuvre.

C'est le cas d'Areva, coupée en trois, Orano sur le cycle du combustible, FramAtome intégré à EDF pour l'ingénierie des réacteurs et TechnicAtome revenu à une participation majoritaire de l'Etat pour les réacteurs de propulsion nucléaire.

Comment éviter que le débat public sur l'énergie et autour de la PPE ne débouche sur de nouveaux bouleversements des modes de production, de distribution et des tarifs ? Face à ces changements, au-delà des propositions d'analyse stratégique, la question n'est-elle pas : comment permettons-nous aux salariés de nos entreprises de faire le lien entre ces réorganisations, leurs conditions de travail et conditions d'usagers ?

Comment partager avec eux les clés de la défense de leurs intérêts ?
Gageons que ce nouveau numéro d'Options nous y aidera.

Marc Wojtowicz
Membre du Bureau Exécutif de l'Ufict - CGT mines énergie

ENEDIS : ACCORD TRAVAIL À DISTANCE

La CGT Enedis vient de signer un accord encadrant le travail à distance.

Kilomètres à avaler en zone rurale, heures perdues en zone urbaine : les temps passés dans les transports ou en voiture, fatiguent, énervent, pénalisent les salariés. Parallèlement, l'usage des outils numériques est désormais bien ancré et plébiscité dans l'environnement de travail. Les conditions sont donc réunies pour passer du présentéisme au télétravail ou travail à domicile. Depuis le 1er mars dernier, les salariés d'Enedis en profitent à raison de deux journées par semaine ou plus. Un accord a été signé qui complète l'accord sur le temps de travail.
L'accord mis en place stipule que le travail à distance est un droit pour les salariés ; droit motivé par le souci d'améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés. Son intérêt principal réside dans le fait que son périmètre dépasse le seul télétravail à domicile ; en fait trois modes d'organisation du travail à distance sont proposés.

Que dit l'accord Enedis ?

Outre le télétravail au domicile de l'agent, il est possible maintenant pour un salarié d'Enedis de travailler sur un site délocalisé, c'est à dire d'exercer son activité sur un site de l'entreprise différent de son site habituel. Il lui est également possible de travailler dans un espace de co-working : un espace partagé par plusieurs dizaines de personnes en dehors de l'entreprise. L'Ufict-CGT privilégie le travail sur site délocalisé, généralement plus proche du domicile, car la conservation d'un lien avec l'entreprise et ses agents lui paraît primordiale.
Le travail à distance est au choix du salarié et ne peut lui être imposé. En revanche, les modalités choisies doivent l'être avec l'assentiment de son manager. Si refus il y a, ce dernier doit le motiver par écrit. En cas de refus persistant, le salarié saisira les Délégués du Personnel (DP). Ce point, qui ne figurait pas dans la proposition initiale d'accord, légitime la veille sociale des représentants du personnel.
Dans la négociation, l'Ufict et la CGT ont mis l'accent sur l'importance du lien social créé par le travail ; autrement dit, le nombre de jours passés en télétravail chaque semaine, ne devait pas pour l'agent se révéler supérieur au nombre de jours passés au sein de son équipe sous peine de créer de l'isolement. Les salariés, à temps plein et/ou à temps partiel devront donc être présents au moins trois jours par semaine sur leur site habituel de travail. Une convention fixera les deux jours réguliers de travail à distance. Le travail à distance de manière occasionnelle, une disposition obtenue par la CGT, sera possible à hauteur de vingt-cinq jours par an.
Tous les collèges sont concernés par cet accord et chaque salarié, quel que soit son régime d'aménagement du temps de travail (ATT) est éligible : forfait-jours, aménagement individualisé annualisé, horaires de l'équipe de travail. En sont cependant exclus, les métiers relatifs à la conduite, à l'exploitation, à l'intervention sur les réseaux. Quant aux métiers de l'accueil téléphonique, ils feront l'objet d'une expérimentation avec retour d'expérience destinée à s'assurer de la faisabilité technique du report de lignes chez les agents.

Modalités pratiques et questionnements

La CGT a demandé à Enedis de prendre à sa charge les coûts générés par le télétravail en dotant les salariés d'un matériel selon les standards de l'entreprise. De plus, une indemnité forfaitaire d'installation de cent euros sera versée à la signature de la convention avec le télétravailleur. Est également acté, un délai de prévenance en cas d'arrêt du travail à distance. Sur l'insistance de la CGT et de l'Ufict, ce délai est passé pour les salariés d'un à deux mois, de façon à tenir compte des réorganisations

personnelles en jeu. Vu sous l'angle santé et sécurité des salariés, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) recevront la liste des sites classés délocalisés ; un bilan annuel sera présenté en Comité d'Etablissement (CE).
Si le travail à distance comporte de nombreux avantages aux yeux des salariés, il n'est pas sans risques notamment dans le domaine de l'équilibre des temps. Le piège de l'intensification du travail, au prétexte d'un gain de temps sur les trajets, existe bel et bien, de même que la perte de repères liés à des horaires précis. Autre risque, la difficulté à se concentrer sur ses activités professionnelles alors que l'on se trouve sur son lieu de vie. Travailler chez soi nécessite de la rigueur voire un petit apprentissage ; en tout cas, la disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie privée nécessite une prise de conscience.

photo DR

Côté managers et particulièrement managers de proximité, l'interrogation qui domine est de savoir comment l'on va manager des équipes dont les membres sont disséminés ? Il faudra instaurer une confiance réciproque entre le manager et le salarié ce qui passe par un accompagnement et un point régulier pour situer les attentes des deux parties. La mise en place du travail à distance est nécessairement corrélée aux questions d'organisation du travail. Organisation qui nécessitera des réajustements en fonction des activités pouvant être réalisées ou non à distance.

L'Ufict CGT affirme la nécessité d'associer les managers de proximité à ces réflexions touchant à la réorganisation du travail

L'Ufict - CGT affirme la nécessité d'associer les managers de proximité à ces réflexions touchant à la réorganisation du travail, car ils en seront les chefs d'orchestre. Elle s'impliquera dans la mise en place de cet accord qui doit permettre une meilleure qualité de vie au travail pour tous les salariés d'Enedis.

Hiérarchiser les normes

En juillet 2002, le télétravail faisait l'objet d'un accord européen signé par toutes les organisations syndicales. En juillet 2005, la CGT signait sa transposition en droit français via un Accord National Interprofessionnel (ANI). En mars 2012, suite à l'adoption d'une loi, le télétravail faisait son entrée dans le code du travail au travers de deux articles.
Cependant, le texte de la loi de 2012 qui reprenait en grande partie l'ANI de 2005 se révélait moins précis sur le travail « nomade », la santé, la formation ou encore la consultation du Comité d'Etablissement.
D'où l'intérêt de disposer d'un accord d'entreprise ne pouvant qu'améliorer un accord de branche ou un ANI. C'est tout le sens de la lutte de la CGT et de l'Ufict contre la loi travail El Khomri puis Macron.

POINTS DE VUE D'AGENTS

Le télétravail à EDF est en vigueur depuis février 2016. Deux cadres (A. et B.) à la direction des Achats d'EDF, et trois agents de maîtrise (M., J. et Mk.) à la DSP et à la DCo livrent leurs points de vue à Options.

Moins fatiguée

M. : Une fois par semaine, le télétravail m'évite un trajet d'un peu moins d'une heure. J'en profite pour dormir un peu plus longtemps ! Je me sens donc moins fatiguée et je gagne en efficacité, tant sur le plan professionnel que personnel. Ce jour-là, je suis plus tranquille, je suis moins dérangée, ma concentration et ma productivité s'en trouvent améliorées. Je regrette de ne pas pouvoir bénéficier d'un deuxième jour de télétravail dans la semaine.

Un jour de télétravail, ça suffit !

J. : Je crois que le travail en équipe est indispensable. A mon sens, il faut rester vigilant sur la perte de lien social et ne pas se couper physiquement, d'abord, de ses collègues. Etre intégrée dans une équipe, se voir, parler ensemble, construire un projet c'est très important. Pour ces raisons, une journée de travail à la maison est largement suffisante.

Retour d'expérience

Mk. : Du temps de transport en moins, c'est de la fatigue en moins d'où une meilleure productivité. En télétravail je suis plus performant car plus concentré. Pour bien télétravailler, il faut un espace dédié chez soi. Un point positif, c'est la confiance du manager sur la réalisation des tâches.

Se déconnecter : oui mais !

B. : La déconnexion est difficile pour moi et je me reconnecte parfois le week-end. L'employeur compte trop sur les NTIC et le télétravail pour réaliser des gains de productivité alors que les réductions d'effectifs sont drastiques. L'équilibre n'y est pas ! L'augmentation de la charge de travail est telle qu'on constate une intensification du travail et un accroissement des heures travaillées.
Les suppressions d'emplois s'accompagnent de fermetures de site dans la région lyonnaise pour optimiser les coûts immobiliers. Du coup, nous nous retrouvons de plus en plus éloignés des lieux de travail qui sont regroupés sur les grandes métropoles où se loger est bien plus cher. Chez nous, dix emplois ont été supprimés pour trois créés à Lyon. Alors, si le télétravail permet de bosser chez soi une fois par semaine pour éviter d'accumuler trop de fatigue liée au temps de transport, il ne résout pas la surcharge de travail.

Paradoxe

A. : J'ai choisi de ne pas opter pour le télétravail parce que je ne souhaite pas faire entrer le travail à mon domicile. Pourtant, ponctuellement, il m'arrive de ramener mon ordinateur à la maison pour travailler et je remarque alors que je ne parviens pas à déconnecter ; je pense au travail même le week-end.

VERS UNE BAISSE DES PENSIONS ?

La réforme devrait arriver devant le Parlement au printemps 2019 et concerne chacun.e de nous.

C'est l'une des promesses de campagne du sémillant DRH qui gouverne à l'Elysée. Et un bon DRH, aujourd'hui, se positionne en technicien, pas en acteur politique : nomination d'un Haut-Commissaire en septembre 2017 en la personne de Jean-Paul Delevoye ; installation de groupes de travail regroupant des équipes ministérielles et administratives, notamment du Conseil d'Orientation des Retraites (COR), mais pas de représentants des organisations syndicales. La méthode de l'entre soi…

photo DR

Le 22 janvier dernier, dans un discours prononcé devant les magistrats de la Cour des Comptes, le chef de l'Etat déclarait : « 37 régimes de retraite actuels [seront remplacés par un] régime simplifié, lisible et donc restaurant la confiance de chacun ». Emmanuel Macron appelle de ses vœux une réforme qui veut en finir avec les régimes spéciaux, mais après l'annonce de la suppression du Statut des cheminots dans le rapport Spinetta, qui en doutait encore ? Adossé au régime général, le régime des IEG, tant pour les agents ayant effectué toute leur carrière dans une entreprise de la branche, que pour les polypensionnés (salariés ayant cotisé dans le privé avant d'intégrer les IEG), se retrouve dans l'œil du cyclone.

Une réforme qui veut en finir avec avec les régimes spéciaux

Deux réformes en parallèle

Gouvernement et Haut-Commissaire lorgnent du côté du « modèle » suédois de retraite, mis en place en 2001. La pension de retraite suédoise repose sur un double système : répartition et capitalisation à travers des fonds de pension. Son montant est proportionnel aux revenus accumulés durant la vie active, rectifié en fonction de l'espérance de vie moyenne d'une classe d'âge (au moment de faire valoir ses droits), et en fonction de la croissance économique. C'est un régime en comptes notionnels. Chaque année, les salariés reçoivent un état de leurs placements fondé sur différentes hypothèses de croissance économique au jour de leur départ.

Moralité, ce système transfère, des cotisants aux retraités, les risques liés à la situation économique d'une part ; d'autre part, il ne garantit plus le niveau des retraites. Ces dernières ont baissé en Suède. Le 1er mars 2018, Jean-Paul Delevoye, recevant une délégation CGT, a précisé qu'il imaginait une retraite en comptes notionnels uniquement dans un système de répartition. Parallèlement à la réflexion sur la réforme du régime général, le gouvernement ouvrait, en novembre 2017, le débat sur la fusion des deux régimes complémentaires ARRCO (non cadres et cadres pour la part de salaire sous le plafond de la sécurité sociale) et AGIRC (cadres pour la part de salaire au-dessus du plafond). Le projet d'accord prévoit, entre autre, à partir du 1er janvier 2019, une baisse de 10 % de la retraite, et sur une durée de trois ans, pour ceux qui ne reculent pas de quatre trimestres leur départ sans décote. Cette clause anticipe donc un passage de l'âge de départ à 63 ans minimum. Hausse du temps travaillé et baisse des pensions, qui demande mieux ? La CGT, sans aucun doute ! ■

FILIÈRE ÉNERGETIQUE EN RECHERCHE DE SENS

Alors que les débats s'engagent sur l'avenir énergétique de la France, au travers des discussions sur la Programmation Pluriannuelle de l'Energie, des informations distillées ici et là, ouvrent de nouveaux sujets. C'est par exemple le cas d'une éventuelle scission d'EDF, évoquée dans la presse nationale. Info ou intox ? Options fait le point.

PPE : PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE L'ÉNERGIE

Elaborée par le gouvernement, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, la PPE va décider pour deux fois cinq ans des orientations et priorités d'action des pouvoirs publics en matière d'énergie.

Cette PPE va dessiner la trajectoire énergétique de la France pour les dix prochaines années ainsi que la gestion de l'ensemble des formes d'énergie sur le territoire, afin d'atteindre les objectifs de la politique énergétique définie par la loi de transition énergétique (voir encadrés). La première PPE, adoptée en août 2016, couvrait des périodes successives de trois et cinq ans (2016-2018 et 2019-2023) ; elle sera revisitée d'ici fin 2018.

Un débat public (du 15 mars au 15 juin 2018) est organisé et animé par la Commission Nationale du Débat Public (CNDP), de façon neutre et indépendante du maître d'ouvrage, l'Etat, au travers d'un site internet avec un forum, des ateliers thématiques, des séquences médias, un panel de citoyens, un cahier d'acteurs, des rencontres territoriales…

À la fin du débat public, la CNDP dressera un bilan et des recommandations issues de la participation du public, mais ne donnera pas d'avis sur le contenu de la future PPE.

Une future PPE plus réaliste !

D'ores et déjà, le gouvernement a reculé à 2030-2035 (et non 2025), l'objectif de réduire à 50 % la part du nucléaire dans le mix électrique. Dénoncé depuis le début par la CGT, cet objectif a été également considéré comme irréaliste par le gouvernement : d'après le bilan prévisionnel sur l'équilibre offre/demande d'électricité, cela aurait imposé de fermer 24 réacteurs nucléaires ! Le développement de l'éolien et du solaire n'aurait pas suffi à compenser le manque de production, et le parc de centrales au gaz aurait du être doublé, ce qui aurait entrainé un doublement des émissions de CO_2 du secteur électrique, alors qu'en France il ne représente que 7% des émissions totales de CO_2, soit quatre fois moins que la moyenne

La loi de transition énergétique (TE) votée en 2016

Cette loi TE se fixe plusieurs objectifs.

Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % entre 1990 et 2030 et diviser par quatre les émissions de gaz à effet de serre entre 1990 et 2050.

Le niveau de 2014 (459 Mt CO_2eq) [1] est en baisse de 16,3 % par rapport à 1990 (548 Mt CO_2eq).

Réduire la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à la référence 2012, en visant un objectif intermédiaire de 20 % en 2030.

Le niveau de 2015 est en baisse de 3,8 % (149 Mtep) [2] par rapport à 2012 (155 Mtep).

Réduire la consommation énergétique primaire des énergies fossiles de 30 % en 2030 par rapport à la référence 2012, en modulant cet objectif par énergie fossile en fonction du facteur d'émissions de gaz à effet de serre de chacune.

Le niveau de 2014 est en baisse de 5,6 % (122 Mtep) par rapport à 2012 (129 Mtep).

[1] Mt CO_2eq : Million de tonnes équivalent CO_2
[2] Mtep : Million de tonnes équivalent pétrole

européenne.
Profitant de ce débat public, EDF a lancé un dialogue « Parlons d'énergies » avec tous les salariés du Groupe, partout en France jusqu'au 20 avril 2018. Ce sont plus de 60 événements et une plateforme de dialogue en ligne à laquelle près de 11 500 salariés sont inscrits. Mais les premiers échanges font apparaitre une composante totalement oubliée du groupe : les salariés et leur organisation de travail…

Un statut de haut niveau pour tous les salariés !

Alors qu'au sein du groupe EDF il existe des statuts différents pour le personnel, notamment dans les filiales et les énergies nouvelles, la CGT revendique des emplois avec un statut de haut niveau et l'application du statut des IEG pour tous. Et c'est possible car l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946, modifiée par la loi NOME, stipule « que le statut national des personnels des industries électriques et gazières s'applique aux entreprises de production, de transport, de distribution, de commercialisation et de fourniture aux clients finals, sous réserve qu'une convention collective nationale du secteur de l'énergie ne s'applique pas au sein de l'entreprise ».
La France doit aussi se donner les moyens de ses ambitions et créer de vraies filières industrielles des énergies renouvelables. En effet aujourd'hui les constructeurs danois Vestas et allemand Enercon dominent largement le marché du parc français de production d'éolienne (62%).
La PPE devra aussi s'articuler avec la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC).
L'analyse de l'évolution des émissions françaises doit guider la stratégie bas carbone. Or, en 2016, les émissions de CO_2 ont augmenté de +3.6%, du fait du secteur des transports et du bâtiment. Cela démontre que les efforts des politiques publiques sont réellement à amplifier si l'on veut respecter l'accord de Paris (COP 21). Le nécessaire transfert d'usage des énergies carbonées vers l'électricité, comme le préconise le GIEC, doit s'engager. Cela diminuerait non seulement l'utilisation des ressources fossiles, mais permettrait également de soulager le déficit de 62 milliards d'euros de notre balance commerciale essentiellement dû à la facture énergétique. ■

Les efforts des politiques publiques sont à amplifier si l'on veut respecter la COP21

photo DR

Les objectifs de la loi de transition énergétique (TE)

Augmenter la part **des énergies renouvelables** à 23 % de la consommation finale brute d'énergie en 2020 et à 32 % de cette consommation en 2030. En 2030, les énergies renouvelables doivent représenter 40 % de la production d'électricité, 38 % de la consommation finale de chaleur, 15 % de la consommation finale de carburant et 10 % de la consommation de gaz.
En 2014, les énergies renouvelables représentaient 14,6 % de la consommation finale brute d'énergie.
Réduire la part du **nucléaire** dans la production d'électricité à 50 % à l'horizon 2025.
En 2015, le nucléaire représentait 76,3 % de la production d'électricité.
Multiplier par cinq **la quantité de chaleur et de froid renouvelables et de récupération** livrée par les réseaux de chaleur et de froid à l'horizon 2030.

EDF COUPABLE ET DÉCOUPABLE

Entre le gouvernement Macron et les marchés financiers, il y a EDF. Une vente à la découpe satisferait le premier comme les seconds.

Dans un entretien publié par le journal britannique Financial Times le 14 novembre 2017, Nicolas Hulot, ministre de l'Environnement et de l'Energie évoquait l'hypothèse d'une réorganisation du groupe EDF en cours d'étude à Bercy. EDF serait coupable de ne pas en faire assez en matière de transition énergétique. La cause de ce peu d'enthousiasme selon le ministre ? Le poids du nucléaire chez l'électricien national. Dans ces conditions, la révision du modèle EDF avec d'un côté les activités de production nucléaire – par ailleurs gourmandes en capital – et de l'autre, les EnR (Energies Renouvelables) entre autres, s'imposerait. Dans ses vœux aux salariés, début 2018, Jean-Bernard Lévy, tout en se déclarant opposé à toute scission d'EDF, indiquait que les services de l'Etat travaillaient à ce projet et qu'en dernier ressort, la décision leur reviendrait. De nombreux analystes financiers conseillent alors d'acheter des actions EDF…

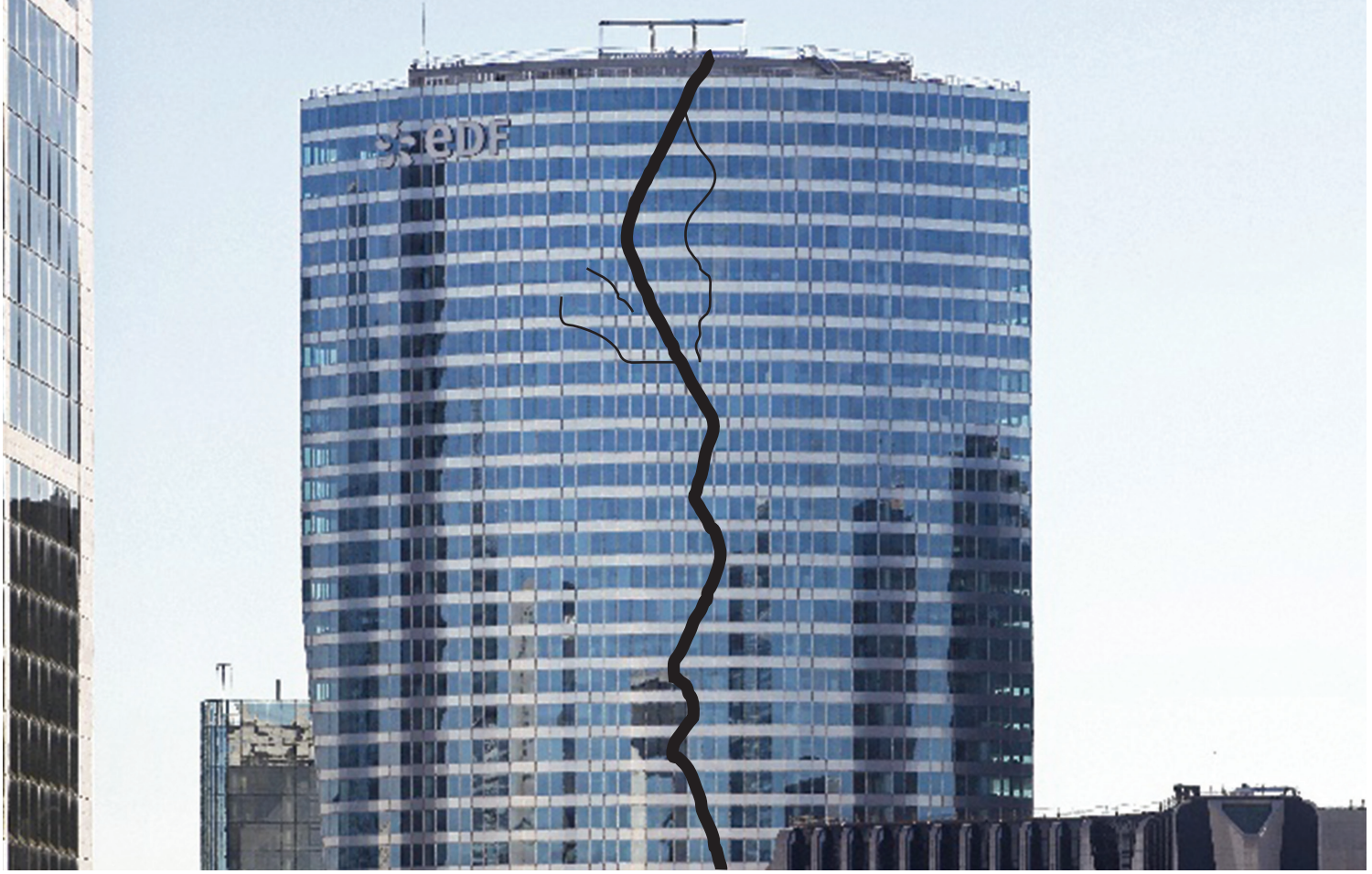
Cette solution de découpe vient d'Allemagne et des scissions intervenues courant 2016 chez les grands énergéticiens RWE et E.ON.
E.ON a créé la filiale Uniper pour porter les activités de production (charbon, gaz, hydraulique et nucléaire en Suède) et se concentrer sur la vente d'énergie et de services associés, réseaux et énergies renouvelables (plus le nucléaire allemand pour des raisons réglementaires).

> Les marchés financiers préfèrent les entreprises qui ne sont pas exposées… au marché

Quelques mois plus tard, E.ON vendait toutes ses participations dans Uniper à l'entreprise publique finlandaise Fortum pour devenir exclusivement une entreprise de fourniture et de distribution d'électricité et de gaz engagée dans la production d'EnR.
RWE a procédé différemment en conservant les trois quarts d'Innogy, sa nouvelle filiale introduite en bourse en octobre 2016, chargée des activités de fourniture, distribution et EnR. Selon les Echos de décembre 2017, « RWE cote 11,7 milliards d'euros. Sa filiale à 77 % Innogy vaut presque 22 milliards » [(1)]. Aux yeux du marché, Innogy vaut plus que RWE : une partie vaut plus que le tout !
Cette survalorisation boursière signifie simplement que les activités de production, exposées aux aléas du marché de gros de l'électricité (avec des prix en berne ces dernières années), sont jugées trop peu rémunératrices contrairement aux activités vers le client, et contrairement aux activités régulées (réseaux) ou quasi régulées (EnR subventionnées).
Bref, les marchés financiers préfèrent les entreprises qui ne sont pas exposées… au marché !

L'unique porte de sortie ?

De fait, E.ON et RWE ont été conduites à prendre ces décisions de scission à cause de revenus insuffisants côté production, et suite aux fortes contraintes institutionnelles (arrêt du nucléaire et du financement du fonds public de gestion des déchets nucléaires) qui ne suffisaient pas à financer leurs activités. E.ON a choisi de vendre ses centrales pour changer de modèle d'activités, désormais centré sur l'aval client et



© photothèque EDF - Abib Lahcene

les services avec une part d'activité régulée. C'est également la stratégie du groupe Engie [2]. RWE a collecté avec Innogy de nouveaux moyens financiers.

A l'instar de ces grandes entreprises allemandes, EDF est confrontée à des prix de marché inférieurs à ses coûts de revient. Par conséquent, les conditions de financement deviennent plus tendues et la dette de l'entreprise s'accroît (hors cessions). Outre des conditions de marché défavorables, EDF est également exposée à la loi NOME qui l'oblige à livrer à ses concurrents ¼ de sa production nucléaire (100 TWh), à un prix régulé (42 €/MWh). Ce mécanisme leur procure un prix plafond d'approvisionnement et des possibilités d'arbitrage aux dépens d'EDF qui elle, doit racheter au prix du marché – quand il est plus élevé - ce qu'elle leur a cédé à 42 €…

C'est dans ce contexte que l'entreprise mène de front un projet au Royaume Uni (2 EPR à Hinkley Point pour plus de 20 Md €), le Grand Carénage (environ 45 Md € pour prolonger en France la durée de vie de ses centrales nucléaires), la fermeture de Fessenheim, etc. Tant et si bien que des interrogations se font jour concernant la pérennité de l'entreprise. Le projet de scission prend donc l'allure d'une porte de sortie, voire de l'unique planche de salut.

Création de valeur et profits à court terme

Si les modalités d'un éventuel projet de séparation ne sont pas encore véritablement établies, Bercy est d'ores et déjà « éclairé » par des banques d'affaires qui ont beaucoup à gagner dans la mise en œuvre d'un tel projet en termes de commissions, tout comme lors de la création de filiales à introduire en bourse. Cependant, à ce jour, les conséquences d'une séparation - EDF nucléaire d'un côté ; EDF Commerce, services et énergies renouvelables et Enedis de l'autre - sont très préoccupantes. Ce qui apparaît certain, c'est que cette restructuration ne ferait pas émerger ex nihilo de nouveaux moyens de financement, sauf à se tourner vers des investisseurs privés invités à entrer dans le capital des nouvelles entités selon le modèle Innogy. Ces investisseurs exigeraient évidemment un retour sur investissement : plus de dividendes et une augmentation de la valeur de leurs actions. Et aussi une politique «sociale» adéquate afin d'assurer « la création de valeur » recherchée.

Aux yeux de la CGT, ce découpage serait d'évidence un pas supplémentaire vers une plus large privatisation et l'éradication du service public de l'énergie. Il ne répondrait aucunement à l'impératif de sauvegarde d'un outil industriel présent sur l'ensemble du territoire et garant d'une égalité de traitement. Ceux qui ne recherchent que la « création de valeur », à commencer par le ministre de l'Ecologie qui ne fait jamais référence au service public de l'énergie dans ses déclarations, font preuve somme toute de bien peu de vision stratégique.■

[1] : EDF : « Les analystes rêvent d'une scission ». Laurence Boisseau. Les Echos, 06/12/2017.
[2] : « Un pilier de la transition énergétique ». Options n° 632, décembre 2017.

COMITÉ NATIONAL UFICT DU 5 AVRIL

Cher.e.s ami.e.s, camarades,

Le 5 avril 2018, à Montreuil, se déroulera une importante journée pour notre Ufict : son Comité National, le deuxième de la mandature. Pour mémoire, le Comité National est composé des élus du conseil national, des responsables des commissions régionales et des délégués représentant les syndicats et les sections syndicales de notre Union Fédérale.
Entre deux congrès, il est l'instance supérieure de l'Ufict, et à ce titre, il fixe, selon les règles statutaires de notre organisation, **la date et le lieu du prochain congrès**. Il précise également, si cette session est l'occasion d'**un réexamen ou pas des statuts** de notre Union Fédérale.

Ce Comité National lancera la préparation de notre prochain congrès pour lequel nous devrons présenter un bilan d'activité et proposer un document d'orientations pour les trois années à venir. Il revêt donc une importance particulière car l**e développement de notre activité spécifique est considéré comme une priorité par la Fédération et la Confédération**, comme cela a été rappelé lors de leur dernier congrès respectif.

Nous, militant-es, adhérent-es de l'Ufict, avons la responsabilité de répondre aux nombreux défis qu'elle doit relever et que nous imposent, d'une part une société et des entreprises en pleines mutations, et d'autre part un gouvernement qui a décidé de s'attaquer à tous les corps intermédiaires, dont la CGT. Cette journée de réflexion et de décision sera l'occasion de jeter les bases du projet syndical que nous aurons à développer avec les syndicats et sections de notre Ufict, durant la période qui nous sépare du congrès. Nous aurons besoin de **l'engagement de toute l'organisation**, pour que ce congrès nous permette de nous placer en situation de conquête d'un salariat qui s'est lui aussi adapté à ce monde en mouvement. Chacun mesurera aisément l'importance de cette journée et des premières réflexions auxquelles nous nous livrerons, concernant notre vie syndicale et la place légitime que les syndiqués doivent y occuper.

Nous souhaitons lors de cette journée accueillir un grand nombre de nos militant-es et de nos adhérent-es. Chaque syndicat ou section dispose d'un mandat délibératif cadre et d'un mandat délibératif maîtrise, de droit. Toutefois, les syndicats disposant de plus de 150 adhérent-es, dans un des deux collèges (maîtrise/cadre), se voient attribuer un mandat délibératif supplémentaire.

Pour réussir ce Comité National, nous vous proposons dès à présent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour permettre une large participation. Amitiés fraternelles

Priscille CORTET — Eric THIEBAUT

Secrétaires généraux de l'Ufict-CGT

QUEL AVENIR POUR LA DIRECTION COMMERCE ?

Faire passer des salariés d'une entreprise à une autre ? EDF l'a fait au profit d'Enedis. Situation, explications.

La Direction Commerce d'EDF (DCo) a perdu d'importantes parts de marché : - 15% chez les particuliers, - 37 % sur le marché des entreprises, - 50 % et plus sur le marché des collectivités. Conséquence directe et choisie par la Direction : faire des économies sur la masse salariale, toujours la première variable d'ajustement.
En 2007, 6 000 salariés statutaires assuraient la relation avec la clientèle dont 5 000 au téléphone et 1 000 en boutiques pour les particuliers.
Dix ans après, toutes les boutiques ferment et il ne reste plus que 2 800 agents statutaires (30% de cadres, 49% agents de maîtrise), auxquels se rajoutent 2 600 intérimaires, CDD, prestataires salarié.e.s de la société ARVATO installée en France.
Donc la moitié des emplois liés à la relation avec la clientèle sont aujourd'hui chez des prestataires, et la plus grande partie de l'externalisation touche principalement le marché des particuliers, un peu moins le marché d'affaires pour l'instant.

Le dogme de l'externalisation

L'externalisation reviendrait moins cher à l'entreprise, pense-t-elle, en coût « environné » (avec location de locaux). Elle transforme la Direction Commerce en simple donneur d'ordres n'ayant plus à se soucier des conditions de travail des conseillers sur les plateaux clientèle. Or, chez ARVATO, comme chez tous les prestataires, les pressions sur le personnel sont constantes : sur le nombre d'appels à prendre chaque heure, sur le calibrage des réponses aux clients, sur les objectifs fixés au plus serré... Le turn over est important, d'autant que les salaires ne dépassent pas le SMIC, alors qu'un conseiller client statutaire, en début de carrière, gagne environ 100 euros de plus que le salaire minimum et bénéficie de droits bien supérieurs.
Avec la renonciation à une relation client traitée en interne, EDF marche sur les traces d'un autre grand opérateur historique, Engie, qui est allé encore plus loin, en délocalisant cette activité dans des pays à bas coûts salariaux (voir Options N°630, octobre 2017).

La moitié des emplois liés à la relation avec la clientèle sont aujourd'hui chez des prestataires.

De plus, EDF se créée sa propre concurrence avec ses filiales spécialisées dans les offres électriques et gaz avec services connectés (Synergie pour les Entreprises, Sowee pour les Particuliers…). A terme, ces filiales ne risquent-t-elles pas de ponctionner des clients et des parts de marché à la Direction Commerce ? Et si les tarifs réglementés de vente venaient à disparaitre (fin des tarifs bleus en 2022 ?), EDF proposera-t-elle à ses agents statutaires de travailler pour Sowee et de perdre au passage leur statut ?
En décembre 2017, lors du Comité Central d'Entreprise, puis en janvier 2018, lors du Comité d'Entreprise,

les représentants CGT ont demandé des éclaircissements sur cette hémorragie dans les effectifs statutaires… qui devrait se poursuivre encore jusqu'en 2020. Alors, tous les effectifs de la DCo devraient être à peine supérieurs à 8 500. La Direction s'est contentée de répondre que les suppressions de postes toucheraient majoritairement la relation client et n'a pas réfuté le propos de la CGT.

Enedis recherche salarié.e.s

Parallèlement aux difficultés d'EDF, Enedis, afin d'assurer sa relation client avec les particuliers sur l'acheminement et les raccordements, mais aussi les rendez-vous supplémentaires nécessaires liés à l'après installation du compteur Linky, fait appel à des contrats senior en CDD (environ 200) et recrute des intérimaires depuis dix-huit mois (520 contrats d'intérim). Une situation pour le moins paradoxale. Entre la DCo d'EDF et ses vœux de dégraissage (auxquels les conseillers clientèle répondent peu, au vu du faible nombre de demandes de mutations individuelles), et les besoins d'Enedis pour les toutes prochaines années, le rapprochement s'imposait. Puisque les départs individuels sur les plateaux clientèle EDF ne sont pas assez nombreux vers Enedis, et qu'ils ne se produisent pas forcément là où la direction d'EDF souhaite dégraisser, un constat commun prévaut : pourquoi ne pas échanger des équipes complètes ? Les premières discussions sur ce sujet démarrent courant 2017. En novembre, le projet de transfert d'un plateau complet, d'une entreprise à l'autre, est présenté au CCE d'Enedis.

DCo Chaumont devient Enedis Chaumont

C'est le Centre de relation Client (CRC) de Chaumont qui a été retenu pour cette expérimentation. Trente-deux salariés DCo, dont deux cadres, passent de la DCo à Enedis en restant sur le même site. Tous sont ravis car ils restent sur place et de fait, leur vie quotidienne n'est pas chamboulée par la situation. Cependant, depuis le 1er décembre, date du transfert, leur organisation de travail a été grandement modifiée. D'une semaine de quatre jours de travail à la DCo, avec des journées de 8h30, ils passent à cinq jours avec une RTT toutes les deux semaines.
Ce transfert s'effectue « à l'horizontale » pour l'ensemble des agents : sans aucune évolution de leur salaire. Il faut rappeler que plusieurs mois auparavant, dans le cadre de la réduction des coûts commerciaux, la DCo avait laissé entendre un départ pour Dijon, pour « optimiser » ce site. Cette menace a certainement convaincu les salariés que leur transfert à Enedis relevait de l'aubaine… Aucune revendication n'a émergé, tant sur l'organisation du temps de travail que sur le travail lui-même. L'herbe serait-elle plus verte chez Enedis ?
Certainement pas, mais sans bataille, c'est la totalité de la relation client d'EDF qui pourrait être externalisée de l'entreprise, dans des emplois peu rémunérés et avec des conditions de travail difficiles. L'externalisation tire vers le bas contenu des métiers, qualifications et salaires, et ces choix, dits stratégiques, continueront d'être combattus par la CGT.■

© photothèque EDF - Sophie Brandstrom

8 MARS POUR L'ÉGALITÉ, POUR NOS DROITS

Plus d'une trentraine de militants.e.s CGT sur le parvis de La Défense, au cœur du monde des affaires en France, pour l'égalité des droits.

Union locale CGT, La Défense, 7h45, bouilloire et cafetière chauffent. Une boisson chaude avalée sur le pouce et à 8h15, les militants partent par équipe de trois ou quatre dans lesquelles les femmes sont ultra minoritaires. Chasuble à l'effigie de l'Ufict Mines-Energie sur le dos, brassard enfilé, tracts en main, nous sommes le 8 mars 2018.

Au programme de ce petit matin frais, une diffusion devant les tours First, KPMG, Bearing Point (où la CGT n'est pas organisée), Enedis, Otis et Cœur Défense. Une foule compacte déferle par vagues, des visages soucieux (le fardeau du boulot ?), fermés parfois sur une paire d'écouteurs. Aucune hostilité, ou alors très rarement, mais de la surprise, souvent et, une certaine indifférence à première vue.

Les tracts ne partent pas aussi vite que des petits pains. Quelques-uns sont rapidement glissés dans un sac à main. Nous apprendrons, de retour à l'UL, qu'une entreprise au moins, logée dans la tour First, demande à ses salarié.e.s de ne pas accepter de tracts syndicaux… C'est d'ailleurs devant cette tour qu'un vigile signifiera aux militants de se pousser un peu plus loin, sur la voie publique, pour effectuer leur distribution.

Devant les tours où la CGT est d'ordinaire moins présente, les équipes essuient de nombreux refus. A vue de nez, ils émanent autant des femmes que des hommes, et sont peut-être plus nombreux chez les jeunes femmes et les jeunes hommes de moins de trente ans. Une exception confirme cette règle : deux jeunes filles rencontrées à la sortie du métro « Esplanade de La Défense », qui trimbalent leurs pancartes pour la manifestation prévue à 18 heures place de la République. La joie de se croiser et de partager quelques mots d'encouragements est réciproque.

Devant les Quatre Temps, temple de la consommation

Après 9h30, les rames de métro et de RER ne déversent plus que quelques grappes de salariés. Retour à l'UL avant de poursuivre l'opération à l'entrée du centre commercial « Les Quatre temps », à 11h30 et durant toute la pause-déjeuner (qui souvent est de moins de 45 minutes). Les tracts sont diffusés aux milliers de salariés, dont une majorité de cadres, qui travaillent sur cette zone. A cette diffusion s'ajoute le remplissage du questionnaire du collectif Femmes Mixité de la Confédération. L'accueil est encourageant : sourires, petits mots gentils, clins d'œil parfois. Madame X, assistante sociale, qui se prête au jeu du questionnaire avec sérieux et bonhommie, pose une question en retour : « Vous êtes quelle association ? ».

La brochette de militants liquide ses derniers tracts. Près de 4 000 ont été distribués entre les deux opérations. Clairement, une initiative réussie, et il faudra revenir, pas seulement un 8 mars, pour reconquérir, avec l'UL, et l'UGICT 92 un territoire où la CGT doit être plus présente.■

ÉPISODE 3

S'ORGANISER

Après avoir évoqué son premier contact avec S. puis sa rencontre avec l'équipe, notre narrateur s'emploie à organiser ce petit monde…

A ma grande surprise, le Directeur s'engage à rendre visite à cette équipe et me confirme ce que j'ai appris des salariés eux-mêmes : une enquête interne destinée à la prévention des risques psychosociaux a déjà été menée, mais ses résultats n'ont pas été portés à la connaissance du CHSCT.
En revanche, cette enquête a été restituée auprès des salariés par la chef de service ; une restitution bien décevante car elle ne remet nullement en cause l'organisation du travail et propose juste de prioriser davantage la pédagogie.
Mais ce n'est pas du tout les conclusions que proposait l'enquête interne. Son point de vue était plus déstabilisant puisqu'elle remettait en cause la capacité de la hiérarchie intermédiaire à manager des équipes possédant des compétences de haut niveau et exigeantes, vis-à-vis de la qualité des recherches du laboratoire.
Mais rien ne s'est passé… et durant plusieurs mois, la situation est restée telle quelle.
Insatisfaite, en souffrance, la petite équipe rencontrée quelques mois plus tôt, et avec laquelle je maintiens le contact, décide d'ouvrir une discussion avec la totalité du service. Leur constat est le suivant : même si la plupart ne veut pas créer de tort à la hiérarchie intermédiaire, perçue comme étant en difficulté, la majorité ne supporte pas pour autant l'ambiance induite par les problèmes de financement, d'effectifs, de vision de l'activité et enfin, d'organisation du travail. Initiative est prise, dans un premier temps, « convoquer » les représentants du personnel élus au Comité d'Etablissement et au CHSCT, afin d'exposer la situation et d'envisager une intervention sous une forme restant à définir.
Une petite dizaine d'élus (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) se retrouve donc avec une quinzaine de salariés du laboratoire. Passée l'indignation face à la situation endurée par les salariés, comment agir ? Les élus CHSCT proposent un droit d'alerte, une action relativement institutionnelle, dont les effets risquent de ne pas se faire sentir immédiatement. Avec mes camarades de la CGT nous proposons, en « supplément » du droit d'alerte, une heure de grève avec préparation d'un cahier revendicatif élaboré collectivement.

Sans surprise, l'heure de grève est refusée.

Sans surprise, l'heure de grève est refusée, jugée trop exposante. Ce moyen d'action ne relève pas (ou plus) de la culture de la plupart des chercheurs du CEA. Ceux qui y seraient prêts redoutent de se retrouver en tout petit nombre et d'être, de ce fait, ciblés en représailles par leur hiérarchie.
Reste donc le droit d'alerte avec l'espoir d'une réaction de la Direction. Un courrier signé par trente-cinq salariés du service, qui en compte une centaine, est envoyé au CHSCT.
Surgit alors un problème de taille : la Direction ayant diligentée une enquête Risques Psycho Sociaux quelques mois auparavant, le droit d'alerte devient impossible. Le CHSCT attend donc une présentation des conclusions de l'enquête pour examiner ensuite la possibilité de déclencher une contre-expertise.
A suivre…■