

# OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°636 AVRIL 2018

## BAROMÈTRES SOCIAUX

Avis de tempête

## ÉGA PRO

La grammaire égalitaire



## 3 ÉLECTIONS À ENGIE

Résultats de l'élection au conseil d'administration

## 4 18<sup>ÈME</sup> CONGRÈS DE L'UGICT

Rien n'est écrit d'avance

## 7 BAROMÈTRES SOCIAUX

Avis de tempête

## 13 MOBILISATION

Perspectives après la journée d'action du 22 mars

## 14 ÉGA PRO

Écriture inclusive

## 16 TRANCHE DE VIE SYNDICALE AU CEA

Episode 4

### Flash info

**En raison de l'actualité sociale, le Bureau Exécutif Ufict a décidé de reporter le Comité National prévu le 5 avril au 27 septembre. Cependant, pour la bonne préparation du congrès 2019, dont la décision appartient au comité national, comme le précise nos statuts, les syndicats et sections seront consultés pour en fixer le lieu et la date.**

### Ont participé à ce numéro

Eric Buttazoni, Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque, Philippe Godineau, Pascal Lacroix, Jean-Louis Maury, Tancrede Motta, Jean-Paul Rignac, 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 : 2<sup>e</sup> trimestre 2001 - Bobigny  
Commission paritaire n°0112508090 du 18 janvier 2007

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



Photo N. Durepaire

## « 20 % de femmes témoins ou victimes de harcèlement sexuel »

La journée du 8 mars a été pour nous l'occasion de rencontrer les salarié.e.s et distribuer le questionnaire confédéral contre le sexisme et les violences faites aux femmes. Si nos échanges ont été très riches d'enseignement, l'analyse des questionnaires ne l'a pas moins été.

Avec un taux de retour proche des 50%, on sent le vif intérêt des salarié.e.s sur cette question, notamment sur les sites où il y a à peu près autant de femmes que d'hommes et avec une majorité d'ICT. Et nous avons souvent entendu « il n'y a que la CGT qui pouvait faire ça ! ». Voilà comment remettre la CGT et son Ufict à l'écoute de tous les salariés. Le deuxième enseignement que l'on peut tirer est bien plus alarmant. Le dépouillement des questionnaires nous révèle que 20 % des femmes qui ont répondu disent avoir été témoins ou avoir subi des situations de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et même de tentatives de viol ou de viols. Affligeant !

Le 21 mars était le premier jour du printemps. Le 22 mars a été, quant à lui, le premier jour de mobilisation des cheminots, mais aussi des fonctionnaires, des agents de la fédération de l'énergie... Après avoir largement marginalisé le code du travail, le gouvernement s'attaque désormais au statut des salariés du service public. Tous ces salarié.e.s ont un statut particulier parce qu'ils oeuvrent au quotidien dans l'intérêt général, avec le souci permanent de servir également les concitoyen.e.s, où qu'ils ou elles soient, et quelle que soit leur situation financière.

Souhaitons, dans l'intérêt de toutes et de tous, que nous allions réussir à mobiliser massivement et dans la durée, les salarié.e.s et les usagers, pour que ce printemps s'inscrive sur une trajectoire de reconquête et de justice sociale.

**Philippe Godineau**

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

# RÉSULTATS DE L'ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Bon score de la CGT aux élections du Conseil d'Administration (CA) d'Engie mais avec 10% de baisse de participation.**

**D**ans le collège exécution-maitrise, Philippe Lepage (assistant chef de quart, Elengy, terminal méthanier Montoir-de-Bretagne (44)), le candidat administrateur sortant CGT est réélu avec 55% des voix (+ 3%). Le deuxième élu est le candidat CFDT. Dans le collège cadres le candidat CFE-CGC est élu avec 53% des voix et la liste CGT obtient 12,8% en légère baisse (- 1,2%). Sur l'ensemble des collèges électoraux, la CGT arrive en tête avec 44% des voix, devant la CFE-CGC 22%, la CFDT 20%, FO 11%, CFTC 3%.

Si globalement on peut se réjouir de ces résultats pour la CGT, il faut quand même déplorer la faiblesse du taux de participation : 15,9% en « autres salariés » contre 27% en 2014, 20,6% en « cadres » contre 31,1% en 2014 : plus de 10% de baisse de participation !

Ceci est à mettre en regard des conditions d'exercice imposées aux administrateurs et administratrices salariés.es, avec une pression de plus en plus forte sur la confidentialité autour des dossiers présentés en CA, l'interdiction d'exercer d'autres man-

dats syndicaux, leur nombre faible en CA pour peser efficacement sur les décisions stratégiques... tout cela tend à les éloigner du corps militant et des salariés.es qu'ils représentent. C'est sans doute cela qui se retrouve dans la faible participation, car tous les salariés.es ne prennent pas conscience des enjeux des décisions prises en CA et qui les impactent dans le quotidien de leur travail, d'où un certain manque d'intérêt pour ce scrutin qu'ils ont tendance à ignorer.

Et ce n'est pas la loi PACTE « plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » en discussion actuellement qui devrait fondamentalement changer les choses...

La CGT considère pour sa part que le mandat d'administrateur salarié est central vis-à-vis des questions industrielles et stratégiques, tout en étant complémentaire avec les prérogatives qu'elle revendique pour les IRP. Pour la CGT les administrateurs.trices salarié.e.s devaient représenter au moins le tiers des conseils d'administration, avec de nouveaux droits protecteurs et la fin de l'interdiction d'occuper des mandats syndicaux (une spécificité française).

La coordination CGT du Groupe Engie va donc travailler sur ces ques-

tions, en interne comme au travers du groupe confédéral des administrateurs salariés : comment mieux faire participer l'administrateur d'Engie et celles et ceux de ses filiales aux différentes instances de la CGT ? Comment assurer leur rencontre avec les militants.es, syndiqué.e.s et salarié.e.s afin que leur travail soit plus visible et plus efficace ? Ces bons chiffres n'auraient pas pu être obtenus sans la mobilisation des sympathisants.tes, syndiqués.es, militants.es qui, sur le terrain, qui ont assuré ce résultat. ■

**Le mandat  
d'administrateur  
salarié est central vis-  
à-vis des questions  
industrielles et  
stratégiques**

**Exécution-maitrise  
(13 297 votants pour 83 609 inscrits)**

	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO
2018	18,25%	11,36%	2,81%	55,19%	12,40%
Elus CA 2018	1			1	
2014	17,24%	9,04%	7,19%	51,77%	14,77%

**Cadres  
(4 672 votants pour 22 655 inscrits)**

	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO
2018	23,75 %	52,92 %	4,90 %	12,77%	5,66%
Elus CA 2018		1			
2014	15,54%	55,03%	9,25%	14,03%	6,15%

# RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE

L'Ugict tenait congrès du 20 au 23 mars 2018. Extraits, ambiance et débats.

**U**n jingle entraînant\*, une vague de lumière qui balaie la salle et c'est parti pour le XVIII<sup>ÈME</sup> Congrès de l'Ugict localisé tout près du centre du monde, la gare de Perpignan, selon Salvador Dali... En 1h15 d'un discours mené tambour battant, et dans une atmosphère plus qu'attentive, Marie-José Kotlicki, Secrétaire générale sortante de l'Ugict – qui a été réélue avec Sophie Binet - résume le document d'orientation du Congrès.

« Sa vision pragmatique séduit les ICT » selon Claire De Pascale, déléguée Ufict Mines-Energie.

« Cependant, face au mur Macron, des durcissements dogmatiques apparaissent » souligne-t-elle. Le débat est engagé. Dès le départ, il y sera beaucoup question des femmes, après les accusations portées contre le producteur de cinéma Harvey Weinstein, du sexisme et du harcèlement dans tous les milieux professionnels. Pour l'Ufict Mines-Energie, plusieurs prises de parole durant les premières heures de ce congrès permettent de cerner les préoccupations mais aussi les satisfécits. Au rang des préoccupations exprimées par la représentante du syndicat des chercheurs.euses d'EDF R&D, Clarisse Delalondre, le probable « découpage d'EDF » à l'étude aujourd'hui du côté de Bercy (Voir Options N° 635, mars 2018) ; « la baisse des moyens syndicaux avec la mise en place des ordonnances Macron de l'ordre de 40 à 60 % », mais aussi le « projet de retraite à points » qui va concerner l'ensemble de la population active. Inquiétude encore, « le désengagement de l'Etat dans le domaine de la recherche fondamentale, mais alors, quel contrôle public exercer sur les multinationales qui comblent le

vide ? » s'interroge Marc Wojtowicz du CEA.

## Pour un syndicalisme de propositions

Autre source d'inquiétude exprimée par Priscille Cortet, Secrétaire générale de l'Ufict Mines-Energie, devant Philippe Martinez, la pesante tutelle des fédérations, parfois, sur les syndicats Ufict et sur l'Ugict qui aboutit à « la disparation de plusieurs dizaines d'entre eux en quelques années ». Réponse du Secrétaire Général de la CGT : « Nous avons besoin d'une CGT qui regarde la réalité en face et qui propose ; en créant un syndicat Ufict chez les pilotes d'Air France, nous acquérons plus de poids et nous montrons les enjeux ».



Photos Nicolas Marquès et Anais Verry

Une CGT qui propose, à l'image de l'Ugict, dont les dossiers mis à disposition des syndicats sont plébiscités. « Les écrits de l'Ugict concernant le droit à la déconnexion ont imprégné le contenu de l'accord passé au CEA sur ce thème » relève Claire De Pascale.

« L'Ugict apporte une vision du syndicalisme et des luttes syndicales qui nous sort de l'incantatoire » reprend Marc Wojtowicz.

Pour Olivier Dupuis, RTE, l'opération du 8 mars à La Défense organisée entre l'Ufict Mines-Energie, l'Union locale CGT de la Défense et la commission Ugict 92 est une belle opération de solidarité entre territoire et profession. « Nous avons besoin de ce maillage pour progresser », et également « pour construire des convergences professionnelles » souligne Valérie Goncalves, membre du bureau de l'Ufict Mines-Energie et du bureau de l'Ugict à l'issue de ce congrès.

Mercredi 21 mars, une première, le congrès de l'Ugict accueille le secrétaire général Confédéral, Philippe Martinez. Le débat repart sur le mouvement social alors

en préparation à la SNCF, sur le rôle de la Confédération dans le maintien des Ufict face à leurs fédérations. Philippe Martinez souligne l'adéquation du slogan du congrès « Rien n'est écrit d'avance » avec l'actualité sociale. Le rythme endiablé des réformes, dans un contexte de forte évolution des entreprises, avec les technologies du numérique qui bouleversent les modes et l'organisation du travail, n'implique ni l'adhésion de l'opinion au libéralisme échevelé du gouvernement Macron-Philippe, ni une défaite prévisible du mouvement social en rase campagne. Les catégories ICT, 47% du salariat aujourd'hui, représentent un enjeu stratégique pour la CGT. « Si nous avons perdu notre première place dans le privé sur le podium syndical, c'est parce que nous n'avons pas été capables de présenter des candidats dans les deuxième et troisième collèges » répète Ph. Martinez. « Nous avons besoin d'une CGT contestataire mais aussi d'une CGT qui porte ses propositions, à l'instar du projet pour le secteur ferroviaire. C'est autour de projets sociaux importants, enracinés dans le vécu des salariés, leur rapport au travail que nous pouvons développer la CGT. » ■

\*Etude N°6 de Philip Glass interprétée au piano par Vikingur Olafsson.

## Les catégories ICT, 47% du salariat au- jourd'hui, représentent un enjeu stratégique pour la CGT

### L'atelier du 93-95

Deux heures pour commencer à travailler ensemble ; la douzaine de congressistes qui a répondu présent s'y attelle studieusement. Cheminot.e.s, fonctionnaires territoriaux, membres de l'Ufict Mines-Energie sont statistiquement sur représentés. Mais, dans ces départements de Seine-Saint-Denis (93) et du Val d'Oise (95), les services encore publics sont eux aussi massivement présents : le Conseil régional à Saint-Ouen, le futur hôpital Paris-Nord et l'immeuble SmartSide EDF dans quelques mois ; à Saint-Denis, un fort regroupement SNCF, un site Engie et Cap Ampère pour EDF ; à Roissy... un complexe aéroportuaire.

Le débat démarre sur les nouvelles implantations de sièges d'entreprise dans le nord parisien et le processus d'embourgeoisement de quartiers jusqu'à présent déshérités. « Pour louer des bâtiments situés le long du périphérique et des autoroutes, où la pollution est intense, les propriétaires proposent des mois de location gratuite » dit une camarade du Livre et de la Communi-

cation dont l'entreprise est installée à Saint-Ouen depuis 18 mois. En recherche constante d'économies, des entreprises déménagent régulièrement afin de bénéficier ailleurs de tels abattements ; des déménagements qui ne favorisent pas l'adhésion aux structures interprofessionnelles de la CGT.

Quant aux salariés anciennement parisiens, ils découvrent la vie au-delà du périphérique : ligne 13 perpétuellement surchargée, prolongement de la ligne 14 retardé au printemps 2020... Ils peuvent aussi découvrir la violence sociale et divers trafics dans certains coins... Mais effet collatéral original, la limitation du travail tardif pour les cadres.

Après ce premier échange riche en informations, les participants sont prêts à se mettre au service des Unions Locales, de l'Union Départementale et de la commission départementale Ugict. Dans leur ligne de mire, les élections professionnelles dans la fonction publique le 6 décembre prochain. Rien n'est écrit d'avance ; la CGT peut redevenir la première force syndicale en France ! ■



Philippe Martinez secrétaire général confédéral,  
Marie-José Kotlicki secrétaire générale de l'Ugict

Photos Nicolas Marqués et Anaïs Verry

### Extrait d'une intervention de Philippe Martinez

« Le besoin de développement de structures spécifiques ne devrait plus faire discussion dans la CGT. Pourtant, c'est le cas et nous reculons en termes d'organisation. Il ne s'agit pourtant pas de construire une CGT bis, comme on l'entend encore trop souvent, ou d'écrire différemment ce que dit le syndicat général, encore moins d'apposer un logo sur un tract. Le spécifique n'est pas une question d'apparence ou de forme, mais de fond. On parle souvent de convergences des luttes entre professions, on parle moins de celle entre les catégories. Or, elles sont toutes importantes, voire essentielles. C'est ce qui nous différencie du catégoriel, et c'est cela que nous recherchons avec l'Ugict. »

Source: Options Spécial 18ème  
Congrès, N°3, 22 mars 2018.



à droite : Sophie Binet, secrétaire générale de l'Ugict

photos Nicolas Marques et Anaïs Ferry

Entretien avec Sophie Binet, élue Secrétaire Générale de l'Ugict au côté de Marie-José Kotlicki.

**Options : Pourquoi avoir organisé des ateliers territoriaux lors de ce congrès ?**

**Sophie Binet :** La première priorité de ce congrès, c'est de renforcer la construction de l'Ugict sur les territoires, avec de pre-

miers plans de travail qui vont émerger dès aujourd'hui. Se rencontrer entre militants d'un même territoire est un préalable (voir encadré). La stratégie du capital étant de généraliser le dumping social, les militants interpro vont devoir apprendre à lutter contre ce dumping. 50 % des cadres sont concentrés sur 17 métropoles et nous devons développer des commissions départementales en état de fonctionner

dès la fin du congrès. Cela implique de travailler avec les Unions Départementales afin qu'elles contribuent à la création de ces commissions. Chaque année, lors d'un Comité National, nous proposerons d'évaluer la mise en œuvre des résolutions. Nous pensons d'ores et déjà à la construction d'outils de formation et de dynamisation de ces commissions.

**Options : Quels sont les thèmes de campagne qui vont émerger dans les mois à venir ?**

**S.B :** Concernant les questions revendicatives, nous voyons bien avec nos sondages « Viavoice cadres » et « Viavoice professions intermédiaires » que les salaires et la reconnaissance des qualifications sont au cœur des mécontentements de nos populations. Et, dans ces questions, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation supplémentaire. Ce sont les professions les plus féminisées qui sont aussi les moins bien rémunérées et reconnues. Nous devons établir un lien avec la campagne « Fonctions Support » de l'Ufict et construire une campagne sur le mode « Vie de Mère »...



*« Si nous avons perdu notre première place dans le privé, c'est parce que nous n'avons pas été capables de présenter des candidats dans les deuxième et troisième collèges »*

**Philippe Martinez**

# BAROMÈTRES SOCIAUX D'ENTREPRISES



photo DR

## Avis de tempête

**Climat lourd pour les salariés, agité pour leurs entreprises...**

**Les baromètres sociaux réalisés pour mesurer l'opinion interne d'une entreprise et en prendre la température sont parfois synonymes de temps orageux. Le cru 2017 à EDF, Enedis, Engie, et au CEA entre dans cette catégorie.**

# MY EDF : AVIS DE DÉPRESSION

Pas un indicateur positif dans le dernier baromètre social EDF présenté aux salariés depuis mars 2018.

**L**e grand décrochage a eu lieu en 2016. Inquiets et en colère, les salariés du Groupe ont manifesté leur malaise à l'égard de la direction d'EDF et de la politique de l'entreprise. En 2017, la confiance continue de chuter. Le divorce est en cours.

D'abord dans la participation, au moins sur certaines entités. Avec un taux global de réponse qui atteint 77 %, les salariés n'ont pas boudé la consultation à première vue. Cependant, chez Enedis, le taux de participation chute de 5 %, tout en restant encore très haut (85 % en 2016, 80 %

## La confiance continue de chuter

en 2017). Sur de toutes petites entités telle que la Direction internationale, la chute est de 3 % ; 4 % au Pôle

Immobilier du Groupe ; 8 % chez EDF Trading.

La confiance générale dans l'avenir du Groupe est en berne pour la quatrième année consécutive. 81 % des salariés ayant répondu en 2014 manifestaient leur confiance ; 74 % en 2015, 53 % en 2016, 52 % en 2017. Traduction de la Direction : « Après une baisse significative en 2016, la confiance dans l'avenir du Groupe se stabilise ». Faudra-t-il attendre qu'elle descende en dessous de 49 % pour que l'Etat et la Direction reconnaissent la démoralisation des agents et leurs craintes pour l'entreprise face à l'avenir ?

S'il est un secteur sur lequel de gros nuages s'amoncellent, c'est bien le nucléaire. Pour reprendre le langage policé de la Direction : « L'optimisme dans l'avenir du nucléaire est en fort repli ». Du technicien au cadre supérieur travaillant dans ce domaine, chaque catégorie de salarié.e.s manifeste son manque de confiance : -6 % chez les techniciens, mais -12 %

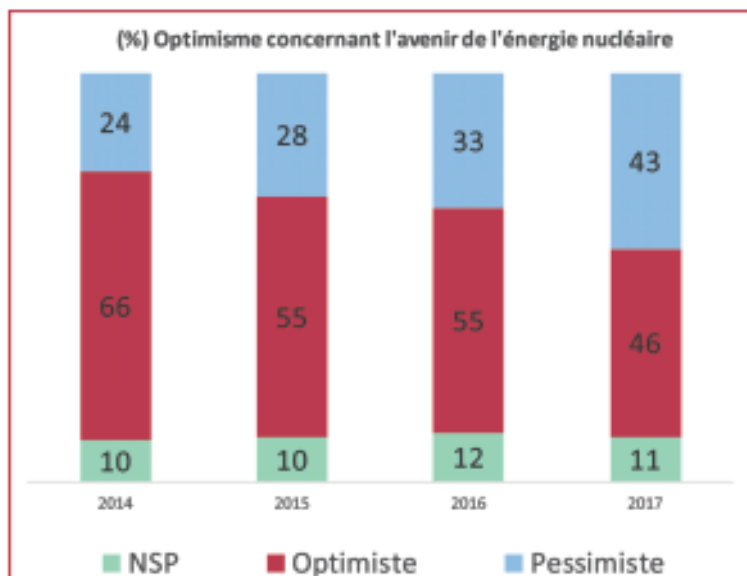
chez les cadres sup, celles et ceux-là mêmes qui disposent des manettes, forts salaires et grosses responsabi-

lités. A l'échelle de l'entreprise, les optimistes sont en passe de devenir minoritaires.

Cette baisse de l'optimisme est vraie aussi dans les secteurs de la production thermique et dans l'hydraulique. Vraie également au sein des fonctions de soutien et d'appui. A la DRH Groupe, à la Direction de la Communication, au Secrétariat général... les cadres ont de moins en moins le sourire accroché en bandoulière face à la désorganisation créée par les réorganisations. De -1 % à -7 % de salariés ont perdu de leur optimisme comparé à 2016. Comme pour Engie, être près de la Direction n'engendre plus, automatiquement, une adhésion à la politique suivie.

Ce recul de la confiance se manifeste également dans le rapport au travail. A l'exception de l'item Equilibre vie privée-vie professionnelle qui reste stable d'une année sur l'autre et en progression de 2 % depuis 2014, tous les résultats s'inscrivent à la baisse. Cet équilibre est probablement préservé grâce à la généralisation du télétravail et du travail à domicile, qui épargne souvent de la fatigue et permet aussi de fuir le bureau. ■



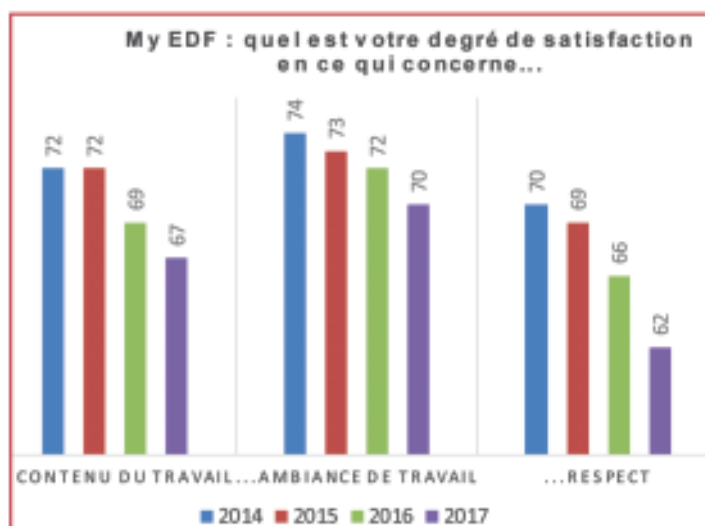


## Nucléaire : optimisme en chute

Les salariés d'EDF sont au diapason de la société française. Leur rapport au nucléaire comme mode de production d'électricité est de plus en plus distendu. Ils sont de plus en plus nombreux à afficher leur pessimisme quant à l'avenir de l'énergie nucléaire : de 24% de pessimistes en 2014, ils passent à 43% en 2017. Compte tenu de leur niveau d'information sur les perspectives de remplacement par d'autres formes de production, non émettrices de gaz à effet de serre, cet indicateur ne révèle-t-il pas une inquiétude pour l'avenir « tout court » ?

## Une relation au travail dégradée

Les équipes se réduisant, les tensions et la concurrence entre les salariés augmentent. Et, finalement, les salariés se sentent de moins en moins respectés au travail. Cet item « respect » et sa dégringolade : -4 % en un an et -8 % en quatre ans sanctionne le malaise de salariés qui ne se sentent plus écoutés, dont les tâches quotidiennes sont dévalorisées et minorées. On pense particulièrement à celles et ceux qui exercent une fonction d'appui ainsi qu'aux managers de « première ligne », coincés entre équipes et direction, étouffés par le poids des responsabilités et maltraités par leur hiérarchie lorsque les objectifs ne sont pas atteints.



## ENEDIS LANGUEDOC ROUSSILLON

Présenté en Comité d'Établissement de la Direction Régionale en février dernier, les résultats du baromètre ont fait l'objet d'un riche débat. Les représentants du personnel ont pu constater que la vision des directions à propos de la confiance des salariés et de leur satisfaction au travail était souvent erronée. Par voie de conséquence, ils espèrent avoir marqué des points vis-à-vis de la Direction concernant le rôle des organisations syndicales en matière d'alerte sur les conditions de travail. Rôle d'autant plus important que lors des réunions d'encadrement élargies, l'autocensure est telle qu'il n'y a aujourd'hui quasiment plus ni expression des salariés, ni propositions sur les orientations ou les organisations proposées. Les directions ont donc prévu une présentation de ces résultats par les managers au périmètre de chaque Agence.

Parmi les résultats qui méritent attention, les rythmes de changement perçus comme trop rapides. Mais aussi la chute du climat de confiance dans l'équipe et un moindre sentiment d'être responsabilisé, qui traduisent des inquiétudes sur les modes de management ; des décalages importants entre les managers et leurs équipes sur la confiance en l'avenir. ■

## Un engagement des salariés qui recule

Le résultat global sur l'engagement est en baisse de 3 %. En allant un peu plus dans le détail, c'est surtout sur la composante implication (qui traduit la satisfaction et l'accomplissement au travail) que le résultat se dégrade (-5 %).

La perte de sens au travail est donc particulièrement visible. Sur la composante « fidélité », le résultat est également à la baisse (-2 %), ce qui traduit une perte globale d'attachement à l'entreprise.

# TEMPS PERTURBÉ POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE D'ENGIE

Faible participation, confiance minimale dans la stratégie du Groupe, résultats calamiteux, particulièrement au siège.

**P**our Engie et sa nouvelle Direction, le temps se rafraîchit en quelques chiffres, au point que l'entreprise a décidé de ne pas diffuser les résultats 2017 de son baromètre social. Au siège, à la Défense, les résultats ont été présentés de manière très simplifiée, oralement, au travers de deux conférences auxquelles étaient invités tous les salarié.e.s. Seuls 70 d'entre eux.elles sur 1 500 y ont assisté. Un chiffre qui traduit le peu d'enthousiasme pour l'exercice.

La synthèse globale présentée fait état d'un taux de réponse de 46 % seulement : une participation très inférieure à celle enregistrée à EDF (77 %) ou à toute autre entreprise d'envergure comparable. Elle montre que sur

les items efficacité, changement, orientation clients, les réponses 2017 sont plus favorables qu'en 2016. En revanche, des points faibles ressortent particulièrement : la communication entre les salariés, le manque de reconnaissance personnelle et surtout, la faible confiance dans la stratégie du Groupe. 66 % des salariés d'Engie ont confiance en 2017, contre

79 % en 2016, soit une baisse de 13 % en un an. Pour rappel, l'enquête 2016 a été réalisée moins de six mois après l'annonce du virage stratégique de la Direction Générale d'Engie à savoir, l'abandon de l'énergie fossile au profit de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. Enfin, à l'échelle du Groupe, signe patent d'inquiétude, l'avis concernant « ma BU » (ma Business Unit ou unité

opérationnelle), qui n'est favorable qu'à 53 %, soit 5 % de moins que dans d'autres enquêtes d'entreprises comparables.

## Une direction générale dans le collimateur des salarié.e.s du siège

Un retour plus précis sur les résultats du siège indique des taux encore plus négatifs, entre autres, sur la qualité du management. En matière de développement des compétences de l'équipe, 45 % des salarié.e.s qui ont répondu fournissent une note négative ; en matière d'information des équipes, ils sont 39 % à donner une note négative ; en matière de respect du personnel : 26 %. Les salarié.e.s souhaiteraient un management plus interactif et décentralisé.

Suite à cette enquête aux résultats calamiteux, la Direction Générale a demandé à tous ses directeurs présents sur le Siège de mener une réflexion et d'aboutir à un plan d'action pour améliorer la situation. L'accent devrait donc porter sur la qualité du management... mais quel niveau de management incriminer ? Au regard de la méfiance vis-à-vis de la stratégie du groupe, de la demande d'un management plus décentralisé, l'observateur

pourrait penser que le management visé, c'est la Direction Générale elle-même, avec sa stratégie d'annonces brutales qui heurte même des dirigeants parfois mis à l'écart sans ménagement.

Exemple significatif, le projet de réorganisation du Siège, lancé sur un mode participatif à l'aide d'ateliers ouverts aux salariés. Lorsque les directeurs ont fait part des propositions au comité directeur de la réorganisation, 80 %

**66 % des salariés ont confiance dans la stratégie du groupe en 2017 (une baisse de 13 % en un an)**

des projets ont été rejetés au motif qu'ils ne proposaient pas assez de suppressions de postes. Les directeurs en question ont dû se déjouer et présenter des dossiers plus conformes au diktat de la DG.

### « Ramassez les suspects habituels »

Mais il y a fort à parier que tout va retomber sur le management intermédiaire et de proximité, celui qui doit faire mieux avec toujours moins, coacher les salariés et jongler avec les dossiers, jouer la carte du participatif avec ses équipes sans savoir s'il sera suivi par sa propre hiérarchie, respecter les objectifs sociaux mais sans dévier de l'objectif financier... Comme la CGT l'a déclaré récemment : « Lorsque même des cadres dirigeants se confient à des organisations syndicales pour dire que leur situation n'est plus tenable, c'est qu'il y a problème ! » Doit-on s'étonner dans ces conditions des résultats obtenus sur le Siège même s'il ne représente qu'1 % des effectifs du Groupe ? C'est là où les salariés sont au plus près de la Direction, de son mode managérial, de la

confection de sa stratégie, de son discours. C'est donc là que le taux d'adhésion devrait être logiquement le plus fort. Or c'est tout le contraire qui se produit. Cette faiblesse dans l'adhésion se traduit, de fait, par une encore plus forte brutalité managériale pour imposer la ligne. Toute critique est balayée d'un revers de main au motif que chacune serait la manifestation d'une « résistance au changement ». On comprend bien qu'un tel argument met fin à toute possibilité de dialogue.

Il y a donc fort à parier que les plans d'action qui vont émerger n'apporteront aucune solution, car au lieu de contraindre la Direction Générale, ils viseront les « usual suspects ». « Ramassez les suspects habituels » demande le chef de la police dans Casablanca\*, en l'occurrence, dans le cas d'Engie, les managers de proximité. ■

\*Film de Michael Curtiz sorti en 1942. Avec Humphrey Bogart et Ingrid Bergman

### « Lorsque même des cadres dirigeants se confient à des organisations syndicales pour dire que leur situation n'est plus tenable, c'est qu'il y a problème ! »



Source - CGT Engie

# ALTERNANCE D'ÉCLAIRCIES ET DE GIBOULÉES

Le dernier baromètre social, élaboré par IPSOS pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives (CEA) recueille 12 660 réponses sur 18 658 salariés consultés entre le 19 et le 30 juin 2017.

**S**i 71 % des réponses révèlent une excellente et/ou bonne opinion de l'expertise scientifique et technique du CEA, 80 % évaluent l'efficacité de fonctionnement interne du CEA comme «moyenne, insuffisante ou ne sait pas». Pour chacune des Directions,

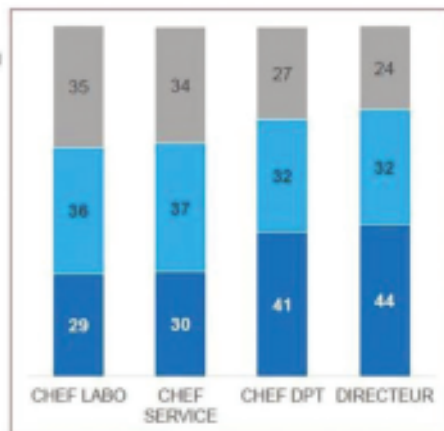
les résultats des indicateurs montrent que tout ce qui relève de la science de la technique et de la recherche est très positif ; en revanche la façon de les conduire, que ce soit l'information sur les programmes, le management des compétences et la communication montante et descendante restent insuffisants voire inexistantes. Cela sous-entend que la rationalisation de l'organisation de l'organisme a des limites.

Plusieurs indicateurs ciblent également la ligne managériale qui éprouve des difficultés de positionnement et de transfert des informations auprès de ses collaborateurs. 35 % des chefs de laboratoire et 34 % des chefs de service n'ont pas la perception des changements récents au CEA ainsi que 24 % des directeurs.

Ces difficultés à communiquer sont corroborées par l'analyse des canaux d'information : toutes les catégories de personnel confondues trouvent autant «d'informations intéressantes sur le CEA» par le canal des syndicats que par la hiérarchie. La communication d'entreprise conserve néanmoins la première place. En fin de compte, seuls 53 % des salariés se considèrent informés sur les programmes du CEA et 28 % se sentent associés aux projets et changements conduits dans leur Direction. ■

Les changements récents au sein du CEA sont... (%)

- Perceptibles et vous voyez des évolutions significatives à votre niveau
- perceptibles mais pas d'évolution à votre niveau
- pas perceptibles



Source Ipsos - CEA

**Remarque IPSOS :** Contrairement aux autres grandes entreprises, le résultat (plutôt négatif) concernant le management et l'organisation du travail au CEA est un constat partagé par la ligne managériale, quel que soit le niveau (y compris les chefs de centre), au même titre que les autres salariés...

# PERSPECTIVES APRÈS LA JOURNÉE D'ACTION DU 22 MARS

**Les mobilisations interprofessionnelles du 22 mars pour la défense des services publics laissent espérer un sursaut de la société face aux attaques du gouvernement.**

**L**es réformes récentes, en cours ou annoncées sont toutes tournées contre le travail et les services publics. Ces réformes noircissent l'espoir des travailleurs et des privés d'emploi, de voir s'améliorer, demain, leurs conditions de vie et de travail. Certes, le corps militant était mobilisé le 22 mars, plus qu'à l'automne dernier. Les syndicats ont plutôt plus fait le plein de leurs adhérents qu'à l'accoutumé dans les cortèges. De nombreux salariés ont suivi les mots d'ordre de grève, certains sont allés jusqu'à manifester. Certes les organisations syndicales tentent de se reparler, mais avec difficulté, et commencent à porter un même discours plutôt inquiet et hostile sur le fond. Les susceptibilités de certaines confédérations entravent cependant la nécessaire « convergences des luttes » et s'interrogent sur la meilleure forme des mobilisations. Mais face à ce qui est déjà annoncé des projets de réforme en cours et de celles à venir, tous les observateurs s'accordent à dire qu'il sera difficile de stopper le gouvernement, et encore plus de le faire reculer.

C'est pour cela que notre fédération Mines Energie CGT a réuni le 28 mars, en urgence, les secrétaires généraux de ses syndicats. Plus de la moitié ont répondu présent. Depuis le 3 avril toute notre Fédération s'oriente dans une stratégie de rassemblement des salariés pour construire une convergence des luttes, notamment avec les cheminots. En ligne de mire : les rassemblements interprofessionnels prévus le jeudi 19 avril et le mardi 1<sup>er</sup> mai.

## Elargir le mouvement

Mais au-delà de ce que les syndicats auront réussi à construire avec les salariés de leurs entreprises pour le 19 avril, l'enjeu n'est-il pas de travailler à l'élargissement du mouvement, et de gagner l'engagement de tous les ICTAM ? On ne peut s'en tenir à ne compter que sur les

seules forces syndicales organisées pour faire évoluer significativement la donne. Les cheminots l'ont compris, en planifiant des grèves jusqu'à fin juin, au-delà des mobilisations des 19 avril et 1<sup>er</sup> mai.

Pourtant des difficultés perdurent, et des secrétaires généraux de syndicats en ont fait état le 28 mars dernier. Arriver à toucher les salariés là où la CGT est implantée peut apparaître dérisoire quand, ailleurs, il n'y a que trop peu d'espoir que ça bouge. Beaucoup de salariés ont tendance à percevoir l'objectif de contrer la violence menée



contre le monde du travail comme inatteignable. Une forme de pessimisme reste encore très prégnante dans les propos des militants, toujours en difficulté à positiver ce qu'ils arrivent à gagner localement.

Pour notre Ufict, s'attaquer à construire des contre-projets dans les entreprises, avec les salariés, constitue un vecteur de mobilisation. Faire le lien entre le vécu des salariés, les réorganisations, les constats sur la dégradation du travail, les revendications locales et les revendications nationales de défense des services publics apparaît incontournable pour convaincre. Ne devons-nous pas nous donner tous les moyens de dépasser la résignation et déployer une mobilisation de tous les ICTAM en nous appuyant sur ce que nous avons déjà réussi à gagner ? ■

# LA GRAMMAIRE ÉGALITAIRE

L'écriture est un enjeu de pouvoir et dans ce domaine aussi les femmes sont durablement marginalisées. Cependant, de revue lesbienne en document officiel, de féministes en syndicalistes, une lente impatience émerge.

La réaction a lâché ses bataillons. Florilège : le 25 septembre 2017, La Manif pour Tous, vent debout contre le premier manuel scolaire en écriture inclusive publié par Hatier, lance sur twitter : « Après avoir tout détruit, les pédagogues tentèrent des expériences sur nos enfants... Non, nos enfants ne sont pas des cobayes ! ». Sur Europe 1, dès le lendemain, le radiophonique philosophe Raphaël Enthoven déclare dans sa chronique matinale : « L'écriture inclusive est une agression de la syntaxe par l'égalitarisme, un peu comme

une lacération de la Joconde, mais avec un couteau issu du commerce équitable ». Quant à l'Académie Française, elle leur emboîte le pas dans une déclaration grandiloquente qualifiée de « cri d'alarme », le 26 octobre 2017. Par la faute de l'écriture inclusive, « la langue française se trouve désormais en péril mortel ». Langue et écriture menacées, ou femme menaçante à la pointe du stylo ?

## L'écriture inclusive où le langage de l'égalité

L'écriture inclusive est un mode d'écriture qui féminise les mots en plaçant entre des points, la terminaison féminine. Par exemple : des salarié.e.s ou bien directeur.rice, ou encore chercheur.euse. Le point

utilisé entre le genre masculin et le genre féminin est appelé point médian. Ce point médian change la physiologie de certains mots et peut effectivement entraîner une modification de la langue. En tout cas, c'est la crainte de nos conservateurs.rices (toutes les femmes ne sont pas féministes...) qui veulent tellement conserver la langue française en l'état, et faire croire que toute (r)évolution serait un impardonnable crime. Pourtant, à relire les classiques français, du XVI<sup>ème</sup> au XX<sup>ème</sup> siècle, autrement dit,

## Le langage structure la pensée

de Rabelais à Sartre, au fil des siècles, mots, orthographe, construction grammaticale subissent des modifications progressives que ceux.celles qui les utilisent s'approprient sans difficulté, tout simplement parce que ces modifications correspondent à l'évolution de la société. L'écriture inclusive relève du même mouvement et certaines règles de grammaire peuvent être aménagées pour la prendre en compte (voir encadrés).

de Rabelais à Sartre, au fil des siècles, mots, orthographe, construction grammaticale subissent des modifications progressives que ceux.celles qui les utilisent s'approprient sans difficulté, tout simplement parce que ces modifications correspondent à l'évolution de la société. L'écriture inclusive relève du même mouvement et certaines règles de grammaire peuvent être aménagées pour la prendre en compte (voir encadrés).

de Rabelais à Sartre, au fil des siècles, mots, orthographe, construction grammaticale subissent des modifications progressives que ceux.celles qui les utilisent s'approprient sans difficulté, tout simplement parce que ces modifications correspondent à l'évolution de la société. L'écriture inclusive relève du même mouvement et certaines règles de grammaire peuvent être aménagées pour la prendre en compte (voir encadrés).

## La supériorité du masculin : pourquoi donc ?

Au-delà d'une question de forme, le langage structure la pensée. A l'école, nous avons tous et toutes appris que le genre masculin l'emporte sur le genre féminin. Or, cela n'a pas toujours été le cas, et derrière la langue existe une idéologie sexiste qui a sciemment condamné les femmes à l'invisibilité.

Ces règles de grammaire qui décrètent la supériorité du masculin datent du XVII<sup>ème</sup> siècle. Au Moyen-Age, la langue était bien plus égalitaire et toutes les fonctions et les métiers exercés par les femmes étaient nommés au



féminin. Il existait des abbesses, des enchantresses, des autrices, des charpentières, etc., etc.

La supériorité du masculin s'impose avec le discours et la réflexion sur la place des femmes dans la société et la politique. Peuvent-elles hériter de la Couronne ? Peuvent-elles exercer des métiers d'homme ? Peuvent-elles ne pas obéir à leurs pères et leurs maris ? Finalement, en 1767, le grammairien Nicolas Beauzée, arborant le masque du savoir, sanctionne la masculinisation de la langue en déclarant : « Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ». Avec l'instruction obligatoire, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, le masculin s'impose définitivement dans la langue et les esprits.

### Un petit effort camarade !

Travailler à « démasculiniser » la langue ne va pas tout à fait de soi. Il faut commencer par rééquilibrer le féminin et le masculin.

« Dans nos textes syndicaux, nous devons écrire et parler autrement, rééquilibrer nos textes en faveur d'une juste visibilité des femmes et des hommes. Parler de nous parfois grâce à un simple « e.s » nous fait (ré) apparaître » souligne Priscille Cortet,

secrétaire générale de l'Ufict. « Pour notre collectif Egalité professionnelle, la grammaire égalitaire représente un dossier prioritaire dans la mesure où notre objectif est d'impulser l'usage de cette grammaire dans nos syndicats, et dans l'ensemble de la CGT » poursuit-elle.

L'effort à accomplir est moins grand qu'il n'y paraît.

## Rééquilibrer nos textes syndicaux en faveur d'une juste visibilité des femmes et des hommes



photo DR

Il relève d'abord d'une démarche d'explication – l'objectif de cet article – avant d'engager une application constante et suivie ; il relève ensuite d'une gymnastique mentale de déconstruction plutôt que de la maîtrise d'une nouvelle grammaire. Ce qui n'ôte aucunement à l'écriture inclusive sa portée politique révolutionnaire. La Manif pour Tous, le philosophe radiophonique et l'Académie ne s'y trompent pas : ils.elles n'aiment pas les révolutions ! Mais c'est Elyne, quatorze ans, fille de militant.e.s Ufict qui aura le mot de la fin : « L'écriture inclusive doit devenir une habitude ». ■

## L'ARGUMENT DE LA LISIBILITÉ : « CELA ENCOMBRERAIT LE TEXTE »

[...] « L'usage du féminin clarifie un texte puisqu'il permet de comprendre qu'on y évoque aussi des femmes ; cela évite au contraire d'avoir à le préciser de manière explicite. [...] La réintroduction des termes féminins raccour-

cit les énoncés : « femme auteur », « femme ingénieur », « femme poète » sont des périphrases qui prennent plus de place qu'« autrice », « ingénieure », « poétesse ». ... Enfin, les femmes « n'encomrent » pas un texte ». [1]



photo DR

## QU'EST-CE QUE LA RÈGLE DE PROXIMITÉ ?

« Le HCE soutient la réhabilitation de l'usage de la règle de proximité, qui consiste à accorder les mots avec le terme le plus rapproché.

Par exemple : « Les hommes et les femmes sont belles » ou « Les femmes et les hommes sont beaux ».

Ainsi, en 1691, le dramaturge et poète Jean Racine écrivait : « Ces trois jours et ces trois nuits entières ». [1]

[1] : Source. Haut Conseil à l'Égalité (HCE). Pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Guide pratique. La Documentation française. [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

# UNE HIRONDELLE NE FAIT PAS LE PRINTEMPS

Où notre narrateur aboutit à une conclusion qui ne clôt pas le dossier. Un service en danger, une filière menacée...

**L**es salarié.e.s de ce service du CEA, où d'importants risques psychosociaux sont enregistrés, ont opté pour une intervention du CHSCT (voir épisode précédent, Options n° 635, mars 2018). Mais impossible pour les élus de cette instance de déposer un droit d'alerte, car la Direction, préalablement informée, a pris les devants en diligentant une enquête interne. Les représentant.e.s du personnel n'ont pas pour autant botté en touche. En maintenant, d'une part, leur demande de communication des résultats de cette enquête interne et, d'autre part, en inscrivant ce sujet à l'ordre du jour de plusieurs CHSCT consécutifs, il.elle.s finissent par obtenir une expertise externe. Entre temps et, comme on pouvait le prédire, une bonne partie de la ligne hiérarchique a changé. La nouvelle responsable du département, fine mouche, confie cette expertise à un cabinet plutôt proche des représentant.e.s du personnel.

## Nouvel espoir de changement

Au-delà des évolutions et des inflexions de la ligne managériale, les contacts entre salarié.e.s et élu.e.s

font naître un nouvel espoir de changement. En effet les salarié.e.s évoquent un trop fort cloisonnement de leurs activités, un manque de communication interne et des difficultés à donner du sens à leur travail. L'importance des enjeux technologiques et scientifiques liés à leurs activités et l'insuffisance des moyens, tant matériels qu'humains, apparaissent tellement contradictoires

## Les budgets nucléaires du CEA ne se portent pas mieux que ceux de l'ensemble de la filière

qu'ils en arrivent parfois à se demander si le CEA ne cherche pas à se passer de leurs recherches. L'expert aura sans doute déjà entendu, début mars, ces revendications lors de sa première rencontre avec les salariés. Et si ce n'était pas le cas, un nouveau rendez-vous est d'ores et déjà prévu dans les prochaines semaines. Par ailleurs, maintenant que les représentant.e.s du personnel sont en mesure de relayer les inquiétudes des salarié.e.s, la Direction et la hiérarchie paraissent bien plus motivées pour réaffirmer l'intérêt de l'activité et entendre les revendications

des salarié.e.s. Aurions-nous enfin dépassé la phase de déni ?

## « Le nerf de la guerre, la délicate question d'argent » Jacques Prévert

La question qui reste n'est pas des plus simples à résoudre. Cette activité est intimement liée aux besoins de la filière nucléaire. Or les budgets de la Direction de l'Energie Nucléaire du CEA ne se portent pas mieux que ceux de l'ensemble de la filière nucléaire. On y parle de plus en plus d'abandon ou de réduction de programmes, faute de subventions suffisantes de l'Etat, et faute d'engagement des industriels du secteur.

Une seconde visite programmée du Haut-Commissaire du CEA (Direction Scientifique) parviendra difficilement à dissiper les inquiétudes budgétaires, d'autant qu'il est prévu une fois de plus qu'il écoute « l'excellence » des travaux menés dans le service, avec un panel de chercheur.euse.s trié sur le volet. Ne faudrait-il pas une visite moins « balisée » car, au-delà d'un rappel opportun des enjeux scientifiques et technologiques, il pourrait également entendre en direct, sur le terrain, les conséquences des restrictions budgétaires de l'Etat dont il est également conseiller ? ■