

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°640 SEPTEMBRE 2018

DOSSIER D'OPTIONS

Quelles énergies pour demain ?

RÉFLEXIONS

Préparation du congrès de l'Ufict 2019

SOMMAIRE

OPTIONS N°640 SEPTEMBRE 2018

3 JOURNÉES D'ÉTÉ

Ambiances

4 VU ET ENTENDU

6 ACTUALITÉS

Une rentrée à forts enjeux

8 DOSSIERS D'OPTIONS

Quelles énergies pour demain ?



12 REGARD SUR L'ENGAGEMENT DES JEUNES

15 RÉFLEXIONS

Répondre aux attentes de nos syndiqué.e.s

Ont participé à ce numéro

Eric Buttazonni, Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque, Philippe Godineau, Valérie Goncalves, Virginie Gonzalès, Pascal Lacroix, Philippe Lattaud, Alain Perrigault, Jean-Paul Rignac, Marc Wojtowicz.

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

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

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

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

ÉDITORIAL



Photo N. Diurepaire

C'est lors des journées d'été que l'Ufict a lancé la préparation de son 6^{ème} congrès qui aura lieu à Gréoux-les-bains du 25 au 29 Mars 2019.

Le Bureau Exécutif a souhaité une première étape d'échanges sur la place des jeunes dans notre syndicalisme spécifique. Car le renouvellement des instances de décisions est une nécessité pour faire vivre une démocratie et des décisions en phase avec les syndiqué.e.s. Des réunions régionales leur permettront de s'exprimer sur les campagnes déjà construites par l'Ufict et les thèmes dont ils. elles souhaitent débattre au congrès.

L'objectif d'un déploiement plus large de l'Ufict et de ses initiatives est aussi fixé pour les mois à venir. Aller à la rencontre des salarié.e.s, sur leur lieu de travail, pour présenter nos travaux et les interroger sur nos pratiques actuelles de communication et nos actions... Tout cela nous éclairera sur leur pertinence, avec plusieurs questions auxquelles nous devons répondre, dont celle-ci : sommes-nous en phase avec la jeunesse d'aujourd'hui et ses attentes ?

Outre le du menu social de cette rentrée : assurance chômage, plan pauvreté, transformation du système de santé, retraites... un Plan Pluriannuel de l'Énergie (PPE) doit voir le jour. Le débat des journées d'été sur « quel mix énergétique pour demain ? » nous a apportés des éclairages originaux grâce aux invités du CEA, d'EDF Energies Nouvelles, d'Air Liquide, de Cofely.

Enfin, dans la continuité du colloque organisé par l'Ufict sur les managers de proximité (MPro), un numéro spécial d'Options sera disponible, pour partager avec eux.elles, nos propositions d'amélioration dans leur travail quotidien.

Bonne rentrée à toutes et tous.

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

JOURNÉES AMBIANCES

Septembre : le cartable de l'Ufict déborde de dossiers et de projet.

Campagne Managers Pro à boucler en mettant le revendicatif en avant avec une série de propositions, débats en régions en vue du Congrès de mars 2019, campagne liberté d'expression sur le feu... autant de moments intenses qui requièrent organisation, idées claires, camarades motivé.e.s.

Une rentrée, mais pas la même pour tous ...

Le mot rentrée traduit aussi l'idée d'un retour : retour à un cadre professionnel chargé, à un quotidien dont le temps est minuté entre travail et obligations diverses. Autant dire que les notions de plaisir et de dynamisme manquent parfois entre fin d'été et début d'automne.

Malgré tout, les journées d'été de Courcelle ont été placées sous le signe du plaisir de se retrouver, de débattre, d'échanger, de réfléchir ensemble pour dynamiser cette rentrée.

Journées d'été : ouverture et dynamique pour le prochain congrès

A Courcelle, les participants ont donc eu l'occasion de réfléchir, de s'interroger sur quelques sujets et de les relier plus largement à leur actualité syndicale. Cela va orienter leurs décisions pour le prochain congrès Ufict. Par exemple, si les salariés des entreprises préfèrent aujourd'hui recourir au syndicalisme sur un mode plutôt individuel, ce réflexe nouveau doit nous interroger sur notre capacité à capter l'intérêt des salariés cadres et maîtrise dans les entreprises, tout en gardant une dimension collective à leurs revendications. En effet, comment nous rapprocher de salariés qui n'affichent plus ouvertement

leur préférence syndicale ? En butte à l'hostilité de leurs collègues, parfois, et de la hiérarchie, souvent, insidieusement. Comment mieux impliquer les syndiqués et dans quelles activités pour revigorer organisation et façons de faire ? Ces questions, qui ont traversé les échanges de ces journées d'été, ont été débattues dans une ambiance à la fois dynamique, studieuse et ouverte. Et les débats vont continuer dans les régions, avec les syndiqués, dans le cadre de la préparation du Congrès.

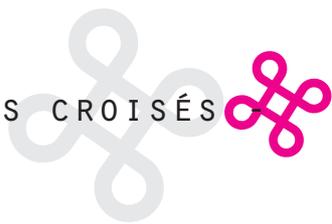
Comment mieux impliquer les syndiqués ?

Gouvernement : fermetures dogmatiques et cuisants méfaits

Un dynamisme qui fait défaut au président jupitérien. Après un été meurtrier et la multiplication des affaires (Benalla, Nyssen et Kolher) et une rentrée à la peine : démission de Nicolas Hulot (ministre de la Transition écologique), cafouillage autour de la mise en place du prélèvement

à la source, petite phrase à Copenhague sur les « Gaulois réfractaires » – après Athènes et « les fainéants » –, les minimas sociaux et « ce pognon de dingue » et autres interventions empreintes de mépris... le nouveau monde se voit rattrapé par l'ancien. Résultat, les sondages sont en chute libre pour l'Elysée comme pour Matignon ; les éditorialistes et les représentants du patronat trempent plumes et propos dans le fiel et le goudron.

Pourtant, Bercy et l'Elysée poursuivent leur politique de détricotage industriel et social (voir l'article : une rentrée à forts enjeux). Cela montre que dans le contexte politique et social actuel, il existe une frontière entre ce qu'on pourrait critiquer : le fait du prince dans l'affaire Benalla par exemple et ce que l'on devrait accepter : la fin d'EDF, la fin de notre système de retraite... Tel n'est pas notre point de vue. Tout cela doit stimuler notre dynamisme afin de construire une société qui n'oublie pas le social ! ■



VU ET ENTENDU



J'aime ce cadre. Je m'y sens à l'aise parce que toutes celles et ceux qui sont réunis ici sont censé.e.s partager les mêmes motivations.



Victoria



C'était très bien, comme d'habitude... Toutefois, il me semble que nous aurions dû parler aussi des prochaines élections professionnelles et partager nos bonnes pratiques syndicales.



Florian



Nous renouveler est juste un thème essentiel. J'ai donc vraiment apprécié qu'il fasse partie de nos discussions.



Jean-Marie

Faits et chiffres : 94 inscrit.e.s pour cette édition 2018 dont une vingtaine de femmes seulement. Aux journées d'été de l'Ufict, comme dans les syndicats, les femmes sont encore trop peu nombreuses à participer d'une part, et à exercer des mandats syndicaux d'autre part. Un vrai souci !

Néanmoins, le centre de Courcelle s'est transformé en l'espace de deux petites journées en république bananière pour l'Ufict, car le taux de satisfaction à l'issue du dépouillement des fiches d'appréciation est excellent. Seul un participant a émis des opinions entièrement négatives sur les thèmes des débats et leur déroulement ; sinon, tous les autres ont manifesté une bonne voire une très bonne opinion sur l'organisation comme sur les thèmes proposés cette année. Cela n'exclut pas aussi quelques critiques, mais toutes sur un mode constructif



De façon générale, nous avons manqué de temps pour débattre. J'éprouve parfois une grande solitude dans mon travail de permanente syndicale. Nos adhérents ne sont pas assez actifs. De très nombreux cadres craignent de se déclarer ouvertement membres de la CGT. Je ne les vois que lorsqu'ils se sentent en difficulté, si bien que je ne traite plus que des cas individuels. Cette situation me pèse. Le projet collectif a disparu et il me manque. Dans une prochaine édition, j'aimerais bien aborder ces sujets sous l'angle « nos réussites, nos difficultés. Il me semble que ce serait vraiment profitable de discuter entre nous de la vie syndicale et de comment on l'anime, à une époque où l'individualisme et le consumérisme ont presque gagné la partie ». « J'aime bien ces journées d'été. Par exemple, cette année, j'ai trouvé le thème sur la jeunesse et l'engagement passionnant. A partir du moment où nous avons un regard extérieur, en l'occurrence un sociologue de l'IRES et que nous avons un travail en atelier, je me sens stimulée. J'ai aimé aussi les interventions concernant le mix énergétique. Parler du solaire, de l'hydrogène, c'est rafraichissant et dans la salle il y a eu des réactions qui montrent bien que nous ne partageons pas tout à fait les mêmes points de vue. »



Anne



L'organisation : au top. Juste parfaite. Très bien. Impec ! Bien réglée. 10 sur 10. Super serait prétentieux mais bien, c'est juste...



Samuel, Eric, Delphine, Julien, Moussa, Kevin, Michael, Loïc, Sophie, Philippe, Marc.



La thématique « jeunesse » était très éclairante, à la fois

sur un sujet de société, mais aussi sur un sujet qui concerne l'entreprise. L'expertise apportée par les débats et la présence d'un sociologue spécialiste du sujet, représentent à la fois une ouverture et un travail à poursuivre.



Julien



C'est très bien en termes d'organisation, de choix des thèmes et de déroulement des débats. Néanmoins, un jour et demi, c'est trop court ! Les thèmes abordés devraient nous permettre de déboucher directement sur des décisions-actions. Les débats sont très structurés mais cela casse la spontanéité et les frottements nécessaires à la confrontation d'idées.



Jean

Tous les organisateurs remercient les participants et vous donnent rendez-vous pour l'édition... 2020. En effet, 2019 étant une année de congrès, nous n'aurons pas de journées d'été l'an prochain.

UNE RENTRÉE À FORTS ENJEUX

La rentrée s'annonce délicate pour le gouvernement. Empêtré dans les affaires de l'été et déstabilisé récemment par différents « couacs », il poursuit ses projets de réformes. Des feuilles de route sont données aux employeurs qui, si elles étaient menées à terme, seraient porteuses de lourds reculs sociaux pour tous les salariés.

Le mouvement social initié au printemps dernier à Enedis et Grdf, a obligé les deux entreprises de la distribution à bousculer les logiques à l'œuvre depuis des années : baisses budgétaires, réductions d'effectifs, abandon progressif des obligations de service public... et des expérimentations de modèles « d'entreprises de demain ». Même le dépannage y serait externalisé, synonyme de perte de contenu et de sens considérables (y compris la maîtrise et l'encadrement), et la fin des possibilités d'évolution professionnelle qui font la force de ces entreprises aujourd'hui.

Bien que les directions aient tenté de « reprendre en main », tous les salariés se sont sentis concernés par ces projets mortifères qui ne conduiraient qu'à devenir des « coquilles

vides » et des donneurs d'ordres. Les salariés ont donc réussi à infléchir la logique inscrite dans les plans à moyen terme, à stopper des expérimentations très dangereuses et à obtenir l'ouverture de négociations cruciales pour l'avenir...

Découpe d'EDF ?

En juin dernier plusieurs articles de presse évoquaient un projet de

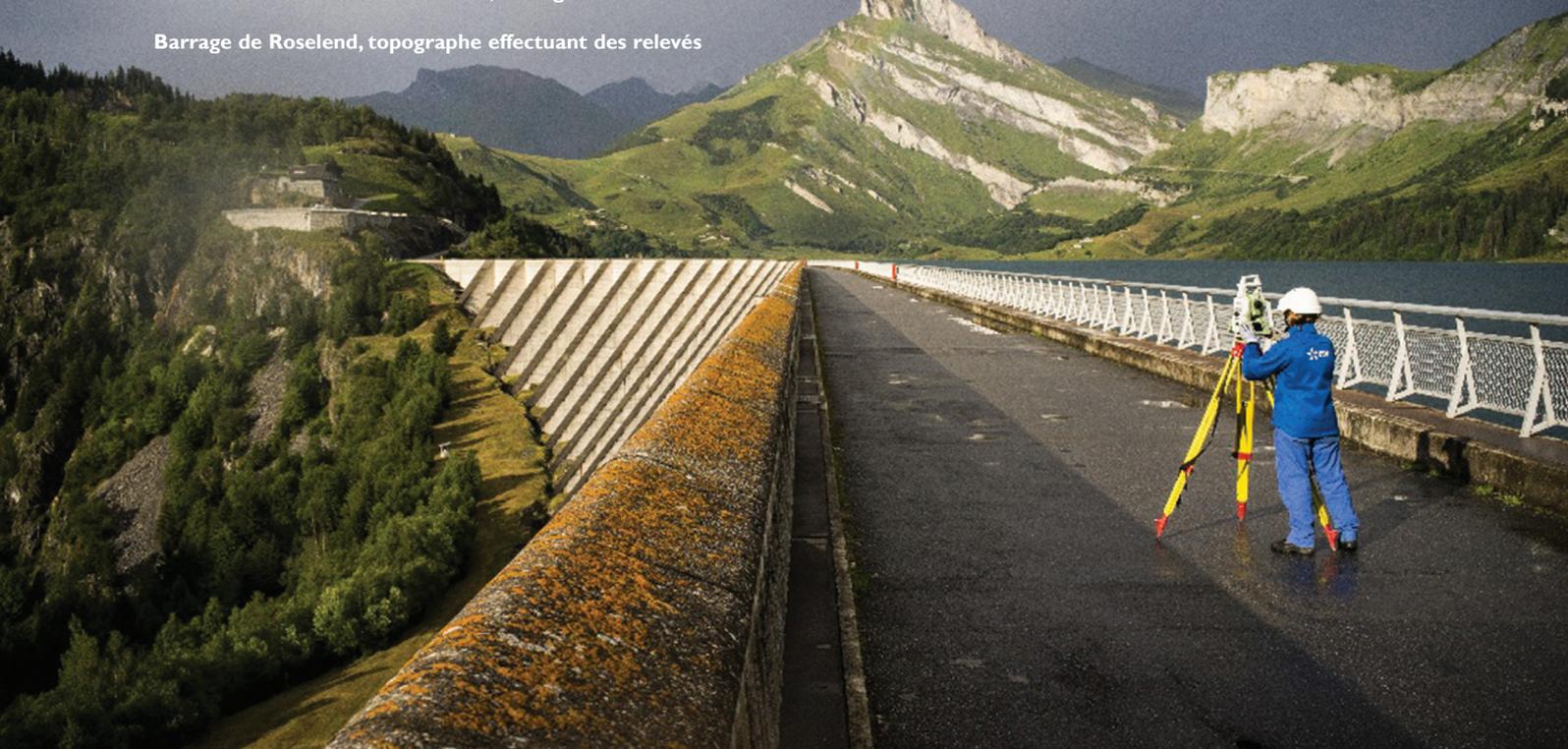
Les barrages français sont aujourd'hui gérés à 80 % par EDF et cela déplaît à la commission européenne.

l'Elysée et du gouvernement visant à modifier profondément l'organisation d'EDF SA : une découpe inspirée de l'Allemagne et des scissions intervenues courant 2016 chez RWE et E.ON... Séparer le nucléaire des autres activités ? Isoler les activi-

tés régulées (Enedis et RTE) et ne maintenir que les activités commerciales (énergies et services) au sein de la société mère ? Les services de l'Etat ont ensuite démenti ! Mais les inquiétudes perdurent chez les salariés, car la situation financière d'EDF est tendue (grand carénage, Hinkley Point...), et ils sont en droit d'attendre de l'Etat, actionnaire majoritaire, de vraies réponses sur le plan industriel, à l'opposé d'un montage financier de vente à la découpe, taillé sur mesure pour les marchés financiers.

Privatisations dans l'hydraulique ?

Les barrages français sont aujourd'hui gérés à 80 % par EDF et cela déplaît à la commission européenne. Pourtant, la loi de transition énergétique (article 126) prévoit que, dans le cas d'investissements importants réalisés par les opérateurs, les ouvrages ne sont pas soumis à la concurrence. Bruxelles conteste cela, et réclame davantage d'ouverture à la concurrence et à court terme. Rappelons que l'hydraulique en



©EDF Julien Goldstein

France est essentiel dans la production (12,5%) et le coût de l'électricité, mais aussi dans l'équilibre du réseau. Les concessions intègrent des missions de service public et d'aménagement du territoire, et ce sont aussi des réservoirs pour les ressources en eau. Elles doivent donc rester dans le périmètre du service public de l'énergie ! Tout autre décision serait lourde de conséquences, tant pour la facture des consommateurs que pour la sécurité électrique et de l'eau potable. De nombreux élus locaux se mobilisent et ont écrit à Emmanuel Macron en début d'année, mais c'est tous ensemble que nous pourrions éviter un nouveau scandale équivalent à celui de la privatisation des autoroutes...

Et pour les retraites : un changement de système ?

Ce n'est un secret pour personne, le gouvernement voudrait aussi « avancer » vite sur le dossier des retraites. Derrière des « faux-semblants d'égalité », ce projet de réforme serait d'une toute autre ampleur que les précédents car il s'attaquerait aux principes fondateurs du système de retraites.

Actuellement deux types de retraite cohabitent.

L'un, largement majoritaire en

France, basé sur la solidarité et fondé sur la carrière (trimestres travaillés, salaires, pénibilité, âge...). Le montant de la « pension » est fixé, puis plus ou moins revalorisé. L'équilibre financier du système est assuré par les cotisations des actifs (patronales et salariales)... d'où le terme de retraite par « répartition et à prestations définies ».

L'autre type de retraite est par capitalisation. Le salarié confie à un organisme financier une partie de ses revenus, à charge pour cet organisme de faire fructifier ce pactole (en obligations, dans des investissements, sur les marchés financiers...). Normalement cela se fait avec des risques « maîtrisés »...

Et fini les déficits des caisses de retraite

Le projet de Macron est de faire une réforme systémique, dans la continuité régressive des réformes initiées depuis 1993 notamment. Un système unique, une retraite en points (ou en comptes) et non plus majoritairement en annuités. Fini les déficits des caisses de retraite avec ce système. Si le montant des cotisations baisse, la valeur du point diminue, et avec lui le montant de la pension perçue par les nouveaux retraités. Il n'y aurait plus de garantie de continuité du

niveau de vie, puisque l'équilibre se ferait par la baisse des pensions. Ce serait la fin de l'obligation de résultats (le montant de la pension), au profit d'une obligation de moyens (les cotisations). Fini la répartition « à prestations définies » au profit d'un système, certes toujours par répartition, mais « à cotisations définies ». Même principe que le régime unique complémentaire par points, tel que défini dans l'accord du 17 novembre 2017, qui, de fait pourra voir le montant des retraites complémentaires diminuer en valeur absolue à partir du 1^{er} janvier 2019. Macron voudrait donc généraliser ce système à toutes les retraites et à l'ensemble de la population.

La CGT s'organise bien sûr pour ne pas aboutir à une telle régression qui serait sans précédent. Elle fait des propositions, mène des initiatives... mais elle ne pourra gagner qu'avec un engagement sans faille d'une majorité de salariés.

Une rentrée à forts enjeux qui nécessite de se mobiliser et de s'engager dans la construction d'un rapport de force, sous différentes formes, pour imposer d'autres choix ! ■

QUELLES ÉNERGIES POUR DEMAIN ?

Suite à la loi de transition énergétique, adoptée par la précédente Assemblée Nationale en mai 2015 (sans véritable consensus : 308 voix Pour, 217 voix Contre et 31 Abstentions), l'heure est aujourd'hui à la traduction concrète de cette loi au travers de la Programmation Pluriannuelle de l'énergie (PPE). Le mix énergétique sera ainsi fixé pour les dix prochaines années, mais comme vous pourrez le constater dans ce dossier, le consensus est aussi loin d'être atteint à l'Ufict-CGT également... Un bon exercice de confrontation de la diversité des idées.

Photo CC0



A LA RECHERCHE DU MIX ÉNERGÉTIQUE IDÉAL

Cen sujet clôturait les journées d'été et le débat très contradictoire qui a suivi les présentations démontre que chacun a son idée sur le mix des 10 ans à venir. Une PPE controversée, dont la sortie est retardée (version provisoire fin octobre et définitive en fin d'année), et qui n'est d'ailleurs peut-être pas sans lien avec la démission du Ministre Hulot... Dès l'introduction, **Jean-Paul Rignac** (administrateur salarié EDF) et **Eric Buttazzoni** (coordinateur CGT groupe Engie) recadrent le débat : « *Quand on parle énergie, le E de PPE, il faut partir du mix français actuel où 45% de notre consommation d'énergie provient du pétrole. Rentrer dans la polémique pour ou contre le nucléaire focalise le débat sur moins de 20% de notre mix. Notre problème énergétique est donc bien le pétrole, et notamment les transports : un secteur « oublié » de la loi de transition énergétique* ».

Guillaume Razongles (Institut National de l'Énergie Solaire INES Chambéry) présente les dernières avancées en matière de solaire.

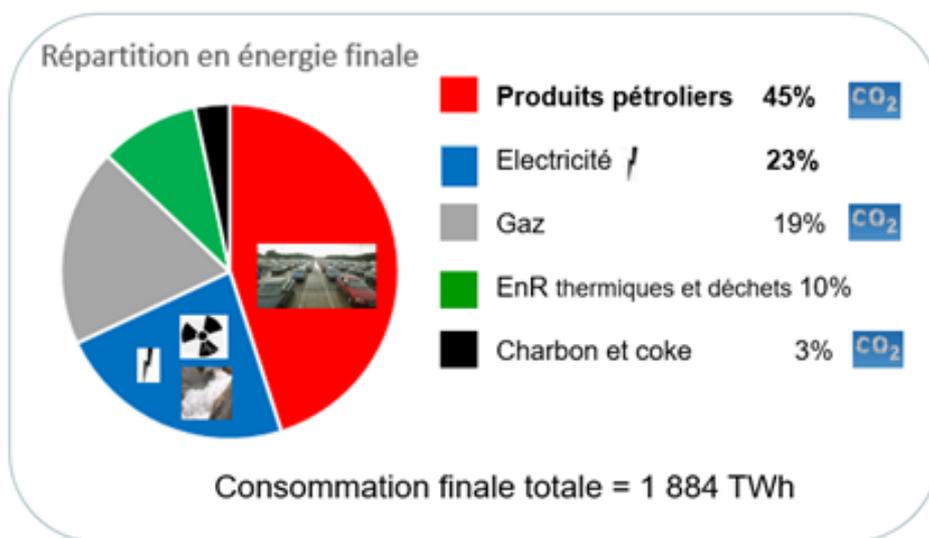
« *Le solaire se développe partout dans le monde et beaucoup plus vite que les prospectives. Les prix s'effondrent : 40 €/MWh en Allemagne dans les appels d'offres photovoltaïque (PV) pour de grandes fermes solaires au sol, et descend même à 20 au Moyen Orient. Au niveau résidentiel, l'autoconsommation devient de plus en plus rentable.* ».

Laurent Smagghe (EDF Energies Nouvelles) confirme, même si tout n'est pas rose pour les conditions sociales dans les énergies vertes. Lui-même est à la convention Syntec : une convention dont le contrat de travail tient en deux pages avec pratiquement aucun avantage social aux salariés et très peu de droits syndicaux. Il analyse le marché des EnR (Energies Renouvelables) comme très atomisé et très financiarisé, avec une concurrence effrénée : « *Même à des prix inférieurs à 20 €/MWh EDF EN perd des marchés à l'international !* ». Pour lui, le développement du secteur des EnR est inéluctable et la CGT se doit d'y être

présente pour améliorer des conditions de travail qui y sont déplorables (salaires, précarité, turnover important, sous-traitance à bas coûts, pénibilité des métiers de maintenance...). Mais si la bataille de la fabrication du PV est perdue (presque tout vient de Chine), il juge encore possible de gagner celle de l'éolien Off Shore (en mer). Sur le sujet des services, **Stéphane Galliai** (Cofely Engie)

Mix énergétique France 2016

La moitié de l'énergie consommée est du pétrole !



Tout n'est pas rose pour les conditions sociales dans les énergies vertes

dresse lui aussi un tableau social peu reluisant : une sorte de « Far West » d'acteurs privés assoiffés de profits, avec un glissement d'une logique de moyens à une logique de performance et de rentabilité à outrance. Cascades de

sous-traitance en maintenance, pléthores de nouvelles offres... mais aucune anticipation. Les commerciaux proposent des offres toujours moins chères à leurs clients, et c'est aux techniciens de jongler pour trouver des solutions une fois le contrat signé. Tout cela dans un contexte où le numérique prend de plus en plus de place... et

avec plus d'économies en ligne de mire, y compris sur la formation.

Il alerte sur de trop nombreux accidents de travail et sur un problème de santé publique avec la biomasse : « *Les poussières de bois sont le scandale de l'amiante de demain !* ».



Photo CCO

Jean-Michel Poupon et Alain Masse (Air Liquide) détaillent une initiative sur l'ancien site de Lacq, avec de l'hydrogène (H₂) décarboné. Face à la diminution des emplois locaux et sous l'impulsion de la CGT, ils portent un projet de réindustrialisation qui utiliserait les ressources et l'énergie disponibles sur place. Ils insistent sur le fait que, pour eux, le stade de l'expérimentation est déjà validé et que c'est maintenant une phase d'industrialisation du procédé. Car le prix de l'H₂ décarboné est en constante diminution : il reste encore plus cher que l'H₂ issu du gaz naturel, sauf à utiliser des énergies gratuites. Cela pourrait donc être une des solutions pour stocker l'énergie fatale des EnR, mais aussi pour remplacer le pétrole dans les transports (camions, trains...)...

Un débat très contradictoire a suivi les présentations

Pour **Marc Wojtowicz du CEA** : « Il faut encore des progrès technologiques, sur la Pile à combustible et l'H₂, mais cela exige des efforts de recherche, à un moment où l'Etat se désengage de plus en plus. Mais tant que le pétrole et l'électricité resteront bas, les industriels n'investiront pas ».

Serge Vidal d'EDF R&D rappelle que la CGT s'est très impliquée dans la PPE (cahiers d'acteurs de fédérations FNME, ONG SOS Futur, FNIC (chimie, où le caractère public de l'énergie est en introduction et en conclusion), et aussi confédéral). « L'objectif c'est d'abord satisfaire les besoins et réindustrialiser le pays ».

Beaucoup de perplexité sur des exposés EnR très (trop ?) optimistes

Quelle cohabitation avec les autres énergies alors que le réseau électrique n'a pas été conçu pour leur intermittence ? Qu'en est-il des ressources en terres rares nécessaires à leur fabrication ? Quelle tenue dans le temps des rendements et des panneaux PV ? N'y-a-t-il pas un risque

de blackout du réseau européen interconnecté ?...

Valérie Gonçalves (Bureau Ufict) enfonce le clou en reprenant un rapport récent de la cour des comptes :

« Le soutien aux EnR a coûté 121 milliards d'euros et 68% des Charges de Service Public de l'Electricité (CSPE) sont dues aux EnR subventionnées. Les précaires énergétiques payent parfois plus de CSPE qu'ils ne perçoivent d'aides via les tarifs sociaux (TPN et TSS) ». Elle relativise aussi le poids de l'électricité qui ne produit que 6% du CO₂ en France.

Claire de Pascale (CEA) prend le contre-exemple de l'Allemagne, qui pourrait satisfaire tous ses besoins avec des EnR, mais qui plafonne à 30 ou 40%. Du fait de l'intermittence le prix spot devient parfois négatif ! « Ce sont ses voisins qui évacuent cette électricité... avec l'argent qui va avec ». La réflexion PPE ne

doit donc pas se cantonner à du franco-français. Elle doit intégrer tout le système y compris le stockage, l'H₂... pas encore mature pour elle au niveau industriel.

G. Razongles répond que les 121 Md € sont liés aux contrats du passé, quand les EnR étaient bien plus chères. Désormais le soutien aux EnR est plus faible, avec des emplois d'installation et de maintenance non délocalisables et un surcoût de l'intermittence pour le réseau estimé en dessous de 20 €/MWh. **L Smagghé** enchaîne : « Les données de la cour des comptes datent de deux ou trois ans. Désormais, avec l'évolution technologique, tout va très vite et les coûts des EnR et du stockage baissent d'année en année. Certes, il y a des problèmes d'équilibrage de réseau... mais avec 30% d'intermittence ! La France n'est qu'à 7% : il y a donc encore de la marge ». Pour lui, nous devons nous préparer à passer du centralisé au décentralisé (comme il y a 20 ans dans l'informatique). Mais cela ne se fera pas en l'espace d'un an, et si les entreprises françaises n'y vont pas, ce seront les entreprises étrangères qui le feront, et l'industrie française aura tout perdu.

Le nucléaire est certes, décarboné, mais est-il vraiment sûr ?

Cette interrogation fait bondir **Mickaël Kazmaier** du CEA : « S'il y a le moindre doute sur la sûreté nucléaire, alors il faut tout stopper ! Avec le dédoublement, voire le triplement des circuits de sécurité, les mesures post-Fukushima... la sûreté est meilleure aujourd'hui qu'hier, mais cela fait grimper le prix du nucléaire existant et de l'EPR ». Pour lui l'H₂ de Lacq est un excellent exemple d'une gestion durable des ressources naturelles. Il met en parallèle la IV^{ème} génération qui assurera une meilleure gestion de la ressource en uranium... si les moyens de recherche sont là pour l'industrialiser.

Et le statut dans tout cela ?

« Qu'en est-il de la généralisation des droits sociaux » s'interroge **Priscille Cortet** (secrétaire Générale Ufict) ? « Les

salariés des filiales ne sont pas au statut ! Le réclament-ils ? ».

« C'était une de nos revendications lors de la fusion d'Engie, mais aujourd'hui c'est bien trop éloigné de notre situation pour le revendiquer » répond **S Galliy**.

« Notre urgence c'est les suicides : 8 en 3 ans ! ».

L Smagghe confirme que « les jeunes sont plus attirés par plus de salaire que par une meilleure retraite ».

Laurent Putoux (Ufict Auvergne Limousin) met tout le monde d'accord : « Vous êtes le visage du pôle public de l'énergie qui ne doit être que 100% public, et les barrages sont au cœur de l'actualité ».

Guillaume Bathaomy (RTE IdF) renchérit : « Notre responsabilité c'est le social. Statut, précarité, nomades du

nucléaire... les jeunes sont à l'écoute de toutes ces propositions. Ça montre une CGT qui n'est pas que dans l'opposition ».

Pour **Florian Chollet** (ingénierie EDF) : « Nous ne devons pas aller à l'encontre de la société. Il faut défendre les salariés, s'opposer au low cost salarial et au dumping social »... Aller vers des emplois plus durables en quelque sorte.

Aller vers des emplois plus durables

En guise de synthèse CGT sur la PPE

« Répondre aux besoins des populations. Faire des économies d'énergies. Aller vers un mix énergétique optimisé et diversifié, à faibles émissions CO₂, accessible à tous, avec des EnR

et un parc nucléaire modernisé et démocratisé ».

Un sujet loin d'être épuisé et qui restera encore d'actualité dans les mois à venir. ■

Photo CC0



REGARD SUR L'ENGAGEMENT DES JEUNES

De Seattle à Paris, de la naissance de l'alter mondialisme à Nuit Debout, comment les participants des journées d'été considèrent-ils la jeunesse, son engagement et ses inquiétudes ?

Qui n'a jamais fait le constat du vieillissement du corps militant dans les manifestations, dans les IRP, dans nos réunions de syndicats, fédérales, interprofessionnelles ? C'est une réalité, non seulement dans la CGT mais également dans les autres organisations syndicales, et confirmée en partie par le travail de l'IRES (Institut de Recherche Economique et Sociale).

A la demande de la CGT, cette étude interroge notamment le rapport des jeunes à l'engagement et les raisons de leur faible présence dans nos organisations syndicales (1). Cette réflexion à propos de la jeunesse et de son engagement a aussi été amorcée par l'Ufict à l'occasion du Conseil National de juin 2018 avec une des chercheuses de l'équipe IRES, Camille Dupuy. Les conclusions de l'étude nuancent le constat trop catégorique d'une distance des jeunes à l'égard de l'engagement syndical. Certes, ils s'engagent moins dans le syndicalisme que leurs aînés ; cependant, les chercheurs constatent – et c'est plus inattendu – que ce sont parmi les jeunes déjà engagés dans une démarche syndicale que s'expriment des rapports plus distancés aux organisations syndicales. Si lors du débat engagé au Conseil National deux questions ont émergé : « comment favoriser l'engagement des



M. Wojtowicz, membre du bureau exécutif de l'Ufict, Marcus Kahmann, chercheur de l'équipe IRES et E. Thiebaut secrétaire général de l'Ufict

jeunes » et « comment favoriser leur participation », il s'agissait dans le cadre des journées d'été d'approfondir le questionnement plutôt que de tenter de répondre à tout prix et trop rapidement. Les échanges en ateliers, très riches mais aussi frustrants compte tenu des contraintes de temps, n'avaient pas vocation à déboucher sur des décisions, mais plutôt sur des propositions d'initiatives et sensibiliser les participants à l'enjeu que

représente la jeunesse pour nos organisations.

Points de vue et obstacles

La confrontation des différences de perceptions, suivant l'âge, l'entreprise mais également le vécu des participants avec leurs propres enfants ou les jeunes de leur entourage, a permis de tracer le contour d'un ensemble de constats. Selon Marcus Kahmann, l'un des chercheurs de l'équipe IRES venu introduire et conclure les travaux en ateliers, ces constats sont souvent proches de ceux contenus dans l'étude.

Certains participants ont regretté de « devoir » parler de ces questions avec si peu de jeunes dans leurs ateliers... Cela n'a pourtant pas nuit à une bonne participation et des échanges riches, dont l'essentiel est retranscrit dans les lignes qui suivent. Comparées aux générations précédentes, les compor-



Atelier jeunesse, engagement

tements, aujourd'hui, semblent davantage influencés par les nouvelles technologies de l'information. Les jeunes zappent et apparaissent plus individualistes, plus consommateurs. Ces attitudes creusent le fossé générationnel.

Ils paraissent vivre plus que leurs aînés dans l'instant présent, parce que, souvent, ils n'ont pas de réelles possibilités de se projeter dans l'avenir, du fait de la précarité, généralement non choisie, de leur statut professionnel. Les mouvements récents (Zone A Défendre, Nuit Debout) semblent indiquer qu'ils cherchent à inventer de nouveaux cadres et de nouveaux moyens d'expression à leur(s) opposition(s). Leur volonté de transformer la société s'exprime surtout par une volonté de changer leur mode de vie. Cela passe davantage par des formes d'organisation qui leur sont propres, plutôt que par des structures plus anciennes, trop institutionnalisées à leur goût.

Si leurs engagements apparaissent souvent peu durables, alors même qu'ils sont exprimés avec une certaine intensité, ils semblent guidés soit par un intérêt immédiat soit par une efficacité concrète.

Finalement, le regard que nous portons sur leur rapport au politique est très diversifié. Plusieurs de ces constats sont vécus comme des obstacles pour améliorer le rapport des jeunes à l'action syndicale et à l'échange avec les syndicalistes.

La diversité des milieux sociaux, dont sont issus les jeunes qui arrivent dans nos entreprises, traduit également une diversité dans leur rapport au travail. Par exemple, ils sont moins hostiles au travail du dimanche et/ou au paiement d'heures supplémentaires que leurs aînés. Ils adhèrent plus spontanément au télétravail et semblent moins attachés aux horaires collectifs ou aux liens sociaux dans l'entreprise. Somme toute, leur rapport au management n'est-il pas plus décomplexé et émancipé que le nôtre ?

Les jeunes éprouvent des difficultés à se retrouver dans nos grandes entreprises. La complexité de leur organisation, la prégnance de cultures souvent anciennes représentent des valeurs peu parlantes pour eux. C'est par

exemple le cas pour la notion de service public.

A la recherche de l'équilibre des temps

Ils expriment assez largement leur aspiration à trouver un équilibre entre temps de travail et vie personnelle. S'ils paraissent ne pas chercher de liens sociaux dans l'entreprise, ils les développent très largement en dehors, y compris même avec certains de leurs collègues. L'entreprise n'est pas vécue comme un lieu d'épanouissement social ou de réalisation de soi. La précarité de l'emploi, de plus en plus longue en début de carrière, fait obstacle à leur engagement, ensuite, dans l'entreprise et entrave leur prise en compte de la dimension collective du travail. Ils paraissent s'adapter plus facilement au culte de l'urgence, prégnante dans nos entreprises et cèdent plus facilement à la mise en concurrence.

La CGT n'a pas une bonne image

Certains se déclarent prêts à s'investir dans un syndicat, mais de façon ponctuelle et n'en revendiquent pas en retour d'avantages particuliers. D'autres vont même jusqu'à considérer comme une forme de « compromission », les avantages et moyens accordés à leurs aînés. Les modes de décision et les pratiques de la CGT ne répondent souvent pas à leurs exigences. Le caractère éphémère de leur engagement dans la vie syndicale est vécu négativement par des militants plus aguerris. A l'image de leurs aînés et suivant leur statut socio-professionnel (cadre, maîtrise...), les jeunes n'ont pas le même engagement syndical.

Jeunes cadres, ils craignent que leur engagement syndical cause préjudice à leur carrière. Les différences d'adhésion des jeunes aux différents modes d'action semblent plus marquées entre cadre et non cadre. Ils doutent plus que leurs aînés de l'efficacité de la grève et des grandes manifestations. Paradoxalement, ils revendiquent une plus grande visibilité de leurs actions. Certains vont jusqu'à trouver que les modes d'actions proposées par la CGT sont trop « corrects ».

Quelques pistes... peut-être

Au-delà de la prise de conscience, quelques pistes

émergent des ateliers comme par exemple la nécessité de leur accorder davantage de place, ainsi mettre en valeur l'efficacité de l'action syndicale, de l'organisation des salariés et de la transmission des savoirs syndicaux. L'efficacité de la communication et son adaptation aux pratiques actuelles sont avancées comme un levier d'action possible.

Augmenter notre niveau de confiance à leur égard, accepter et prendre en compte leurs critiques apparaissent comme nécessaire. Donc, rénover nos pratiques et peut-être bousculer nos modes de fonctionnement pour tenir compte des revendications qui leurs sont propres. Pour de nombreux participants aux ateliers il faudrait réellement intégrer les jeunes en co-responsabilité et rendre visible ce que l'on arrive à faire pour eux et avec eux.

Quand la sociologie fait écho

Les propos et les constats échangés font en grande partie écho aux travaux menés par l'équipe de l'IRES. L'écologie, l'alimentation issue de la culture biologique, la défiance vis-à-vis de la production intensive, sont identifiés par l'IRES comme des leviers d'engagement chez

les jeunes. Marcus Kahmann pose la question suivante : « le syndicalisme ne doit-il pas travailler le lien entre ces nouvelles préoccupations et la place du travail et de l'emploi ? ». La distance plus grande des jeunes avec le cadre collectif et l'entreprise amène à s'interroger sur les thèmes mis en avant par les syndicalistes CGT : service public, nationalisation, entreprises intégrées...

Par ailleurs, le contexte de l'allongement des études et des périodes de précarité dans l'emploi impose probablement de développer une présence auprès des jeunes sur les campus universitaires et dans les entreprises auprès des salariés en contrat précaire.

Et si nous nous mettions en capacité de leur proposer des formes d'engagement adaptées à leurs statuts ? ■

Note

1. Voir Eclairages, revue de l'IRES, N° 10 « Pourquoi les jeunes salariés sont-ils moins syndiqués ? » et N° 11 « Quels engagements syndicaux pour les jeunes » de mai 2018, rapport d'étude « Jeunes et mouvement syndical Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles » de janvier 2018.

Quatre questions en débat dans quatre ateliers aux JE

- ▶ Quel regard global portons-nous sur les jeunes (comportement, façon de vivre, rapport à la société) ?
- ▶ Quel regard portons-nous sur l'engagement des jeunes dans la société ?
- ▶ Quel regard portons-nous sur l'engagement des jeunes dans l'entreprise ?
- ▶ Quel regard portons-nous sur l'engagement des jeunes syndiqués dans la vie syndicale ?

Rendre
visible
ce que l'on
arrive à faire
pour eux et
avec eux.

RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS SYNDIQUÉ.E.S

L'Ufict a décidé de faire de ces journées d'été un moment d'échanges qui contribuent à ébaucher la feuille de route du prochain congrès qui se tiendra en mars 2019 à Gréoux-les-bains.

Quatre débats en ateliers ont permis aux 90 participant.e.s de s'exprimer à partir de différents aspects de la vie de l'Ufict et de ses syndicats : l'implication des syndiqué.e.s sur le terrain, le fonctionnement de nos organismes à l'échelle régionale, à l'échelle nationale et notre communication. Quatre angles de discussion avec un fil rouge rappelé par Virginie Gonzales en ouverture : « *gagner une implication nouvelle de nos syndiqués dans nos batailles syndicales, dans notre rayonnement et notre développement* ». Cela devient incontournable pour améliorer notre efficacité et répondre aux attentes des salariés de la maîtrise et de l'encadrement. Il est temps de passer du « dire au faire » en revisitant nos pratiques et notre mode de fonctionnement.

C'est ce que souhaite Victoria : elle appelle à sortir des constats pour élaborer une vraie « stratégie » de renforcement de notre organisation sur le terrain. D'autant qu'« *il y a beaucoup d'engagement possible notamment chez les jeunes* », comme le souligne Jean, y compris parmi l'encadre-

ment... mais leur engagement dans notre syndicalisme peine à se réaliser. Plusieurs causes sont invoquées : mauvaises perceptions de l'action syndicale, souvent réduite aux formes d'actions les plus radicales, attitudes des directions et craintes pour la carrière, difficulté à se retrouver dans ce qui apparaît comme une « grande machine » syndicale, impatience des



plus jeunes en attente de résultats rapides et concrets... autant de sujets sur lesquels il est pourtant possible d'agir.

Différentes pistes sont évoquées au fil du débat

Tout d'abord, il faudrait améliorer notre proximité avec tous nos adhérent.e.s, pour que le lien de chaque syndiqué.e avec son syndicat soit facilité. C'est une condition nécessaire pour qu'ils s'impliquent plus. Or certains cadres syndiqué.e.s à l'Ufict se sentent non seulement isolé.e.s sur le plan professionnel, mais aussi « déconnecté.e.s de leurs élus, accaparés par un débat d'idées plus que par le terrain ». Pour Rémy, ce lien passe déjà par une connaissance de « qui fait quoi » dans son organisation syndicale, qui contacter ? C'est aussi accéder en temps réel à des informations concrètes concernant ses droits et ceux de ses collègues. Ce que l'Ufict a intitulé « un espace de confiance pour agir » doit devenir plus palpable pour chacun.e.

S'approprier syndicalement les nouveaux outils de communication

Il serait temps de s'y mettre, car ces moyens modernes sont utilisés quotidiennement par les salarié.e.s, et les directions de nos entreprises ne s'en privent pas non plus. « *Il y a un avant Internet et un après Internet* » rappelle Nicolas. Cela nécessite de « *nouvelles*



méthodes de travail pour nos syndicats ». D'autant que leurs territoires sont de plus en plus vastes. Pour Karim, nous pourrions utiliser les réseaux sociaux en nous appuyant sur le contenu de nos tracts ou de notre encart Options. Il note également notre absence sur Twitter et souhaite « *que les syndicats s'y mettent* ». Il propose également « *une appli Ufict ou un onglet Ufict dans l'appli FNME qui marche bien* ».

Il y a beaucoup d'engagement possible chez les jeunes.

Certains participants, comme Christophe, estiment que désormais « *le mail est obsolète* » et qu'il conviendrait d'utiliser « *Facebook* ». Mais pour lui, « *le contact direct* » reste indispensable. A partir de son expérience, Marc montre comment les difficultés pour réunir les salariés sont surmontables en utilisant les outils audiovisuels et numériques pour participer à distance aux réunions.

« Un espace de confiance pour agir » qui doit devenir plus palpable

Pour mieux s'impliquer, chaque adhérent.e doit déjà « *disposer d'informations claires, courtes, vérifiées et vérifiables* », c'est ce que propose Benjamin. Pour Nicolas, « *l'Ufict est une grosse boîte à outils pour disposer d'infos facilement utilisables et transférables* ». Des intervenants déplorent « *un problème de lisibilité sur la stratégie de la CGT et de l'Ufict* » du fait de la multitude des communications, sans que cela permette d'en avoir une vision très cohérente.

L'implication des syndiqué.e.s concerne l'ensemble de notre démarche syndicale

L'Ufict, comme toute la CGT, doit s'appuyer sur les énergies et les idées des syndiqué.e.s sur le terrain. Or, « *depuis quelques années, on n'a plus ce réseau de sympathisant.e.s discret.e.s, mais qui nous donnaient des infos et nous faisaient « rentrer » au sein des services* », comme le constate Serge. « *La plupart de nos 50 adhérent.e.s sont peu disponibles pour distribuer des tracts* ». C'est ce que vit Anne à Cap Ampère où travaillent 2 500 salariés dont 87% sont des cadres et 40% de « hauts » cadres (en plage A).

Impossible dans ces conditions de « *prendre tout en frontal* », au risque d'échouer, comme le souligne Jean, en témoignant de l'intérêt de mettre en place « *des structures relais avec les adhérents* », pour décider ensemble « *d'engager des batailles qu'on peut gagner* ». Il s'agit donc de faire confiance à nos militant.e.s pour « *gérer les priorités* ». Une question qui devient incontournable si l'on veut consacrer du temps à « *rencontrer les salariés* », comme le suggère Vincent, et qui précise « *je n'attends pas que la fédé me demande de faire, c'est moi qui lui demande de venir sur tel ou tel sujet* ».

Travailler autrement

Tout cela doit nous interroger sur la manière dont l'Ufict doit construire et impulser ses campagnes. Comment nos organismes nationaux répondront-ils mieux aux revendications qui intéressent les maîtrises et cadres, en prise avec l'actualité des entreprises ? Cette question posée par Éric ne remet pas en cause l'intérêt des campagnes telles que « *Manager Pro* », mais elle pointe un besoin croissant de réactivité, compte tenu du rythme des transformations des entreprises. Pour Nathalie, il faut « *prendre en compte la pluralité des*

modes de fonctionnements des syndicats ». De nouvelles méthodes de fonctionnement pourraient s'appuyer sur des groupes de travail, en associant plus de syndiqué.e.s présents dans les différents métiers. Le Bureau National de l'Ufict pourrait aussi se rapprocher du terrain en décentralisant parfois ses réunions, et en s'appuyant sur de véritables collectifs réunissant nos syndicats sur le plan régional. ■

Faire confiance à nos militants pour gérer les priorités.
