

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°640 OCTOBRE 2018

Belles perspectives
pour les énergies renouvelables
et le nucléaire

Dossier
Voyage vers
le futur du travail

3 ÉNERGIES

Le doute s'installe
au delà de la filière nucléaire

4 Belles perspectives pour
les énergies renouvelables et le nucléaire

6 CONGRÈS IRSN

Le « capital » de l'Irsn ce sont ses salarié.e.s

7 DOSSIERS D'OPTIONS

Voyage vers le futur du travail

12 UFICT

Nouveaux secrétaires généraux Ufict

13 ÉLECTIONS

Représentativité dans la branche des IEG

14 CAMPAGNE UFICT

S'exprimer pour mieux travailler

15 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

25 novembre : journée internationale
contre les violences faites aux femmes

16 CONGRÈS UFICT

Cap sur Gréoux!

Ont participé à ce numéro

Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque,
Pascal Lacroix, 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: Anne Dambrin

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny

Commission paritaire n°0112508090
du 18 janvier 2007

Photogravure et impression : SIEP

Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi



© DR

Mauvaise météo pour le gouvernement en cette rentrée, mais beau soleil pour la manifestation du 9 octobre qui a permis de renouer les contacts, de se compter à la hausse face à ce gouvernement en perdition, mais qui continue de porter des coups à notre modèle social. Ce soleil aura aussi produit quelques kWh solaires que la CGT n'oppose pas au nucléaire d'hier comme à celui de demain. A la veille de la publication de la PPE (provisoire), la CGT rappelle qu'il faut aboutir à un mix qui réponde aux besoins des populations, qui limite l'effet de serre, qui soit évolutif avec la perspective de développer des filières made in France pour réindustrialiser notre pays. Aucune piste ne doit être écartée pour le futur, y compris la IV^e génération. Et les conditions de travail des salarié.e.s dans tout cela? Seront-elles s'améliorer, ou bien les salarié.e.s vont-ils se retrouver parqué.e.s dans ces nouveaux espaces de bureaux où bien travailler devient impossible? D'où la nécessité absolue de s'exprimer, tout.e.s ensemble, partout, pour dessiner un autre avenir, comme nous y invite la campagne « Liberté d'expression » de l'Ufict, pour notre plus grand bien, et aussi pour le plus grand bien de nos entreprises qui ont besoin du retour des salarié.e.s.

Pour qu'enfin ce XXI^e siècle rayonne de progrès social.

Tout cela, bien sûr, sera au cœur de notre congrès, dans moins de 6 mois. La participation de tout.e.s à sa préparation est essentielle à sa réussite.

**Jean-Paul Rignac, membre du bureau exécutif Ufict
et rédacteur en chef de l'encart Options**

LE DOUTE S'INSTALLE AU DELÀ DE LA FILIÈRE NUCLÉAIRE

La politique de l'Etat ne serait-elle pas en train de conduire la filière nucléaire au bord du gouffre ?

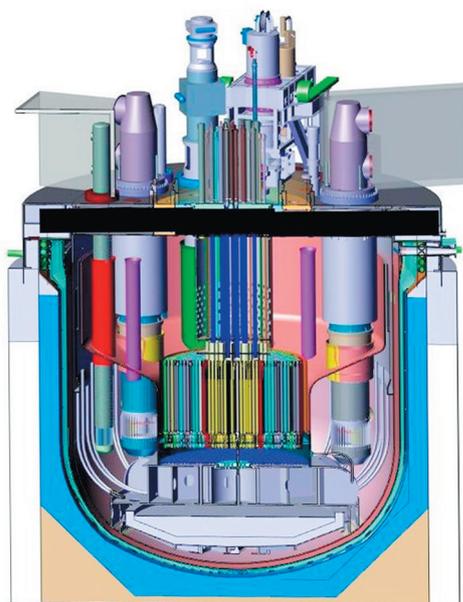
Les travaux du CEA ont permis, depuis 1947, de développer des moyens de production d'électricité assurant l'indépendance nationale avec un kWh bon marché. Ses équipes de recherche ont toujours été mobilisées pour garantir le meilleur niveau de sûreté et de sécurité des installations nucléaires, conditions incontournables pour l'exploitation de cette source d'énergie. Les chercheurs, ingénieurs et techniciens caressaient encore il y a peu, l'espoir de voir enfin démarrer la construction d'un prototype de réacteur nucléaire de quatrième génération, ASTRID. Avec lui, une solution au traitement des combustibles usés (jusqu'à 10 tonnes de plutonium par an - un produit hautement radioactif à vie longue) était envisageable. Car personne ne devrait laisser un tel héritage aux générations futures.

Aujourd'hui, un doute s'installe au CEA

Pourtant, après des années d'études, et alors que l'avant-projet de prototype est achevé, le nouvel administrateur général du CEA vient de rétrograder, brutalement et sans préavis, le Directeur de l'Energie Nucléaire, défenseur de cette IV^e génération. Son remplaçant se voit confier une mission destinée à regrouper, sous une même autorité opérationnelle, l'ensemble des recherches sur l'énergie nucléaire et les énergies alternatives.

Dans le même temps, les équipes qui travaillaient sur la IV^e génération (environ 300 salariés) voient leurs effectifs se réduire et se disperser sur d'autres activités. Une réduction drastique des moyens consacrés à l'électronucléaire est-elle en train de se profiler ?

**C'est l'avenir
du nucléaire
qui risque
de s'effondrer.**



Vue en coupe verticale du bloc réacteur d'Astrid.

© CEA

Si certains imaginent un futur transfert des moyens financiers du nucléaire vers d'autres activités liées aux énergies alternatives et à la transition énergétique, ils se trompent. Le modèle économique de développement des énergies alternatives est encore balbutiant, alors que celui de l'énergie nucléaire est mature. Par ce transfert de moyens opéré à la hussarde, c'est bien l'avenir du nucléaire qui risque de s'effondrer et sans doute plus vite qu'on ne l'imagine. Si, comme on peut légitimement le redouter, le CEA s'acheminait vers un abandon des recherches nucléaires d'avenir, il perdrait sa raison d'être et l'ensemble de ses spécificités.

Les conséquences ne concerneraient pas que les chercheurs du CEA

L'électricité nucléaire produite, transportée, distribuée et commercialisée par EDF, outre le fait qu'elle soit décarbonée, reste relativement bon marché. Or, en fin de cycle, il reste des combustibles usés qui sont aujourd'hui stockés comme matières valorisables et non comme déchets dans les comptes d'EDF.

Si l'abandon des réacteurs de IV^e génération venait à se confirmer, ces combustibles usés passeraient du statut de stock de combustible réutilisable (actif) au statut d'un déchet coûteux et non valorisable (passif). Les conséquences comptables et économiques seraient désastreuses pour EDF, mais aussi pour nos factures d'électricité.

De quel droit précipiter le déclin d'une filière industrielle nationale, soi-disant pour favoriser l'émergence des énergies alternatives ? Ne prendrait-on pas le risque également de baisser la garde sur la sûreté et la sécurité nucléaire, ainsi que sur la gestion des déchets produits depuis plus de quarante ans par cette industrie ?

BELLES PERSPECTIVES POUR LES ÉNERGIES RENOUVELABLES ET LE NUCLÉAIRE

© EDF-XAVIER POPY

**D'ici à 2035, c'est pratiquement ¼ d'énergie en plus qu'il faudra produire...
et sans CO₂, si l'on veut limiter le réchauffement climatique!**

Des lendemains qui chantent pour les filières de l'énergie. Quid des salariés ?

A

la veille de la publication de la prochaine PPE (Programme Pluriannuel de l'Énergie) pour les dix ans à venir, le débat est lancé, aussi bien au gouvernement... qu'à la CGT (voir Options septembre 2018). Pourtant, c'est bien au-delà de nos frontières qu'il faut se tourner, car la production mondiale d'énergie est dominée par le pétrole et le charbon, des combustibles fossiles qui dégagent beaucoup de CO₂. L'augmentation prévisible d'énergie pour les années futures contribuera au développement des pays en voie de développement, mais aussi aux indispensables transferts d'usages d'énergies dans les autres pays, pour diminuer la production de CO₂ (transport, chauffage...).

Tout cela, ajouté à l'accroissement de la population mondiale, pourrait conduire à augmenter de 20 à 25% l'énergie produite d'ici à 2035, c'est-à-dire demain.

Sur quelle énergie s'appuyer pour satisfaire les besoins ?

Pour l'électricité, substituer du charbon par du gaz ou de la biomasse diminuerait déjà les émissions de CO₂, en particulier si ce combustible est issu de filières renouvelables. Mais brûler du gaz émet du CO₂... Par

contre, électrifier encore plus nos sociétés, sous réserve de produire cette électricité avec peu de CO₂, serait un moyen très efficace de décarbonner nos économies. Deux possibilités s'ouvrent à nous pour produire plus d'électricité : les énergies renouvelables (EnR) et le nucléaire.

Les énergies renouvelables ont le vent en poupe

Elles bénéficient d'une bonne image pour leur côté renouvelable (soleil, vent)... mais le vent tourne. De plus en plus de riverains (en zone rurale notamment) se plaignent des éoliennes qui défigurent les paysages et dévaluent leurs biens immobiliers à proximité. En mer, leur développement déclenche la colère des marins pêcheurs et interroge sur leur impact concernant la biodiversité.

Pour l'éolien terrestre, le gros de l'investissement (les ¾) se situe dans la turbine, et de grands acteurs existent en Europe du Nord. Mais la course à la taille et au prix, avec des éoliennes de plus en plus puissantes, entraîne la fabrication vers la Chine.

Le solaire photovoltaïque (PV), s'il se développait essentiellement sous forme de fermes solaires occupant de grandes surfaces au sol, encourerait le même risque que l'éolien. Car même si les terres non agricoles (anciens terrains industriels, bases aériennes...) ont pour l'instant été privilégiées, au vu des surfaces annoncées

pour le futur (30 GW pour EDF, 10 GW pour Total...), cela posera rapidement le problème du foncier! Car 40 GW de solaire au sol représentent pas moins de 40 000 hectares, soit 40 km sur 10 km, ou encore l'équivalent de plus d'un terrain de foot pour chaque commune de France! Qui plus est, les subventions sont encore nécessaires au développement des EnR et pèsent lourd dans la facture des usagers au travers de la Contribution au Service Public de l'Électricité (22,50 €/MWh pour 2018). Dans le PV, la moitié de l'investissement provient de la fabrication des panneaux, essentiellement asiatiques et avec des usines en très fortes surcapacités.

Pour ces deux énergies intermittentes, éolien et solaire, les prix baissent

Jusqu'à 20 \$/MWh en PV au sol au Moyen Orient! Mais, il ne faut pas oublier d'y ajouter les coûts de l'adaptation des réseaux électriques, et du stockage (40 à 200 €/MWh*). 750 GW d'EnR (hors hydro) étaient installées de par le monde fin 2016 (2/3 d'éolien et 1/3 de PV) et en considérant 25% de fonctionnement dans l'éolien et 20% dans le solaire cela représente environ 1 500 TWh. Et il ne faut pas non plus oublier l'hydraulique, une autre EnR, qui, bien que sensible à la pluviométrie, est une énergie renouvelable non intermittente. Grâce aux retenues d'eau, elle offre une grande souplesse de fonctionnement et de stockage d'énergie pour l'électricité. Il n'y a que 25 GW exploités actuellement en France, mais la FNME a identifié la possibilité d'y ajouter 6 GW supplémentaires.

Le nucléaire n'a pas dit son dernier mot

Le nucléaire a moins bonne presse que les EnR, bien qu'il fournisse, avec l'hydraulique, un kWh français parmi les moins chers d'Europe (33 €/MWh pour le nucléaire existant*). C'est aussi la troisième filière industrielle en France avec 220 000 salariés. Il contribue fortement aux résultats positifs d'EDF, au plus grand profit de son actionnaire majoritaire, l'Etat français, qui a empoché une vingtaine de Md € de dividendes ces dix dernières années. Autant d'impôts en moins pour les contribuables que nous sommes...

Bien que contesté au niveau national, il est très bien accepté là où sont implantées ses centrales, car il crée de la richesse (recettes fiscales) dans des territoires ruraux où l'industrie est hélas peu présente. Grâce à lui, la

Nous, salariés de cette industrie, avons une place de premier plan à tenir!

France se situe parmi les meilleurs en Europe pour ses émissions de gaz à effet de serre.

360 GW étaient installés dans le monde en 2016 et un des avantages de cette technologie sans CO₂ est de fonctionner en base: c'est-à-dire tous les jours de l'année à 100% (hors rechargement et maintenance soit en gros 11 mois/12). Cela représente une production d'environ 2 900 TWh.

En tenant compte des déclassements, des constructions en cours et programmées, la puissance installée pourrait grimper à plus de 500 GW soit 50% de plus qu'aujourd'hui. Mais les coûts du nucléaire neuf ont fortement augmenté ces dernières années (entre 70 et 100* €/MWh pour l'EPR), principalement pour améliorer la sûreté. Par contre, dans cette filière très technique, la diminution des coûts passe par l'effet palier (séries), à opposer à des stop and go très pénalisants (comme Flamanville en a fait les frais). C'est donc, en gros, une centaine d'équivalents EPR qui seront à construire de par le monde (très majoritairement en Chine, en Inde...), ce qui offre beaucoup d'opportunités pour EDF avec son EPR de 1 650 MW, et ses concurrents l'américano-japonais Toshiba avec son AP 1 000, le Russe Rosatom, le Coréen (KEPCO), les chinois (CGN, CNNC).

Planification: un mot tabou pour le libéralisme

Le temps passé entre le moment où est décidé un investissement et celui où il est réalisé n'est pas du même ordre de grandeur selon la technologie retenue. Pour preuve les délais annoncés dans le bilan prévisionnel RTE (édition 2017): 4 ans pour implanter du solaire, 5 ans pour un cycle combiné gaz, 7 ans pour de l'éolien, 10 ans pour une ligne d'interconnexion... et une bonne dizaine d'années pour une centrale nucléaire.

Tout est donc affaire d'anticipation, de planification, de critères économiques, sociaux, environnementaux, industriels... si la France veut être au rendez-vous dans dix ans. Sans oublier la démocratie, avec des citoyens informés et partie prenante sur les propositions de la PPE provisoire (attendue fin octobre), et qui puissent peser sur les meilleurs choix pour la version définitive (prévue en fin d'année). Des débats dans lesquels, nous, salariés de cette industrie, avons une place de premier plan à tenir!

* Le Monde du 4/10/2018. Nucléaire, énergies renouvelables: la France doit pratiquer la vérité des coûts. Jacques Percebois, Stanislas Pommeret.



© EDF-ALEXIS MORIN

LE «CAPITAL» DE L'IRSN CE SONT SES SALARIÉ.E.S

Plus de 40 adhérent.e.s IRSN se sont retrouvé.e.s le 1^{er} et 2 octobre au congrès annuel du syndicat, pour des débats riches, constructifs dans une ambiance conviviale. Un exemple à suivre de vie démocratique avec des syndiqué.e.s motivé.e.s pour les mois à venir.

Après un point sur différentes négociations en cours, le grand débat de ce congrès a porté sur l'intention de la Direction de négocier un « accord de performance collective ». Les syndiqués font aussi le constat que les anciens (mieux payés) restent, alors que les départs concernent plutôt les jeunes. Et si les embauches se font avec expérience professionnelle (donc à un niveau de salaire pas trop bas), l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) alerte sur la perte de compétence à l'IRSN. Une piste évoquée serait donc de pouvoir partir vers un autre EPIC (pendant 4 à 6 ans?), dans la perspective de revenir, enrichi de l'expérience acquise. La Direction, elle, propose des régressions : geler les rémunérations, diminuer ou supprimer les 6,5 jours de récupération du temps crédité pour les salariés aux horaires variables, réduire la part patronale dans la mutuelle et de façon plus structurelle : favoriser les départs des plus de 67 ans, pour embaucher de « vrais » jeunes.

C'est quoi l'IRSN ?

L'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire est un EPIC, organisme de recherche et d'expertise dans le domaine de la sûreté du nucléaire civil et de défense, ainsi que dans le domaine de la protection des travailleurs, du public et de l'environnement, au regard des risques radiologiques. 52 % de son budget est consacré à la masse salariale des 1 790 salarié.e.s (75 % de cadres) qui travaillent sur les sites de Fontenay-aux-Roses, Cadarache, Le Vésinet, Les Angles (près d'Avignon pas d'adhérent présent au Congrès), Cherbourg, Saclay, Tournemire (Aveyron), Orsay et... Papeete (pas d'adhérent.e du tout)! Les activités d'expertise (dont celles réalisées pour l'ASN) représentent 52 % du budget, 38 % pour la recherche et 10 % pour les prestations.



Elections au Conseil d'Administration IRSN : du 29 octobre au 9 novembre. La CGT y compte 3 sortant.e.s sur les 8 sièges.

Le cabinet Soxia a présenté les conséquences du Comité Social et Économique (CSE) dont l'élection aura lieu fin 2019. Quelle feuille de route pour les négociateurs du CSE, les commissions Santé (de site) et les représentant.e.s de proximité ? Ils ont reçu leur feuille de route, sans oublier les comptes rendus des mandats, tant pour les Activités Sociales et Culturelles que pour la « Commission des carrières ». Les femmes rentrant de congé maternité, bénéficieront désormais de la moyenne des augmentations, sans rétroactivité toutefois. Par contre, pour le CSE, les mandaté.e.s CGT ont obtenu... l'application de la loi. Le syndicat compte 74 adhérent.e.s, 58 % de femmes (idem au congrès), 38 % de cadres et 8 retraités. Il réalise régulièrement des adhésions : 7 depuis le précédent congrès de 2017. Son site Internet fonctionne bien, mais du côté des jeunes seules deux adhérentes ont moins de 30 ans et 10 moins de 40 ans. Les adhérent.e.s de l'IRSN prendront bien sûr toute leur place au congrès de leur Ufict, qui se tiendra à deux pas du site de Cadarache. Félicitations au secrétaire Cédric Gomez, et au trésorier Philippe Bourachot qui sont réélus.

VOYAGE VERS LE FUTUR DU TRAVAIL



Repenser le bureau pour repenser le travail, les méthodes de management, l'engagement du salarié et son lien à l'entreprise...

Le concept de Flex Office ou Desk Sharing ou encore co-working devient une nouvelle norme pour les cadres. Le projet EquilibreS à EDF SA illustre les nouveaux usages, les nouvelles règles et mœurs du travail et au travail.

BUREAU OU CANAPÉ ?

La vie au bureau est en voie de transformation managériale, mais dérapages et ratages sont toujours au rendez-vous.

Ancien monde : bureau individuel ou à deux, fermé, personnalisé (plantes en pot, cartes postales, plateau thé-café), petit ou grand bazar assuré. Nouveau monde : espace de travail ouvert et découpé en espaces dynamiques, avec zone de travail silencieuse, bulles classiques et informelles, postes alternatifs et espaces pour téléphoner : zéro papier, zéro téléphone fixe, casier avec cadenas ou QR code pour déposer ses affaires personnelles, bagagerie. Chaque matin, le cadre salarié arrive, ordinateur portable sur le dos, téléphone mobile à la main et s'installe là où il trouve de la place. En fonction de son activité du moment, il investit un espace de travail différent, correspondant à chacune de ses pratiques professionnelles. Ou comment renouveler à tout instant sa vie au bureau...

Un nouvel environnement de travail

« Un projet comme celui-là réinterroge nos pratiques managériales et nous invite à les repenser, à l'aube de transformations profondes qui impactent les liens fondamentaux entre les salariés et leurs activités (digitalisation, travail à distance, besoins de coopérations accrus, etc.). [...] L'objectif de notre Groupe de Travail est double : il s'agit, d'une part, de favoriser le développement d'une pratique managériale adaptée à ce nouvel environnement de travail, comme à nos enjeux métiers (plus responsabilisante, plus proche de l'activité, fondée sur la confiance, la créativité et la prise d'initiative) et, d'autre part, de faire émerger une dynamique de communauté managériale (partage d'expériences, décroisement des pôles) au bénéfice de tous les salariés »⁽¹⁾. Le projet EquilibreS est né. Il s'agit

pour la DRH Groupe EDF de repenser le bureau pour repenser le travail et l'engagement du cadre salarié. Car, au-delà du style ampoulé, l'entreprise vise un changement d'orientation dans l'organisation du travail de ses salariés et particulièrement les cadres.

Un projet : genèse et objectifs

Dans l'une des tours EDF de la Défense, il se murmure fin 2014 que, d'une part, non seulement les salariés de la Formation vont déménager à Levallois, cœur de la direction des ressources humaines dont ils dépendent et que, d'autre part, les nouveaux locaux seront entièrement différents. Afin de préparer les équipes (environ quatre-vingt personnes réparties sur La Défense et le site de formation des Mureaux), la direction ne lésine pas sur les moyens. Elle embarque les managers à Genève et Bruxelles pour les familiariser avec deux projets similaires. Elle invite les salariés à une projection suivie d'un débat en présence d'une représentante de la Sécurité sociale belge, dont les salariés ont rejoint le nouveau monde en 2013. La Direction de l'Immobilier de l'époque associe un cabinet d'ingénierie immobilière et un ergonome à son projet d'aménagement, avec l'objectif d'analyser les activités et les pratiques de travail (actuelles et futures) ainsi que les usages des locaux existants. Un documentaire diffusé sur Arte « Le Bonheur au travail » est accessible sur l'Intranet EDF (VEOL). Un espace de démonstration, avant installation définitive, peut être visité dans l'immeuble Carré vert de Levallois. Une lettre d'information est diffusée.

Les salariés de la DRH sont harponnés par les responsables d'équipes et priés de s'inscrire dans des groupes

(1) Source : EDF, Le projet EquilibreS et Vous, avril 2015 #2.



© EDF-XAVIER POPY

Salle de travail collaboratif, à EDF Lab Paris-Saclay

de travail, dont chacun représente un aspect du projet EquilibreS : management, coopération, espaces de travail, collaboration numérique/environnement IT (Informatique Télécom), travail à distance, moins de papier. Chacun sent bien qu'il s'agit d'un projet lourd de sens pour la direction qui réclame l'assentiment des salariés. De toute évidence, EquilibreS représente l'avenir aux yeux de la DRH et sa démultiplication à l'échelle de l'entreprise paraît incluse dans la démarche de départ.

Croître et démultiplier

Cap Ampère, Saclay, Chatou, SmartSide côté EDF, Cité numérique à Bordeaux côté Enedis... sièges sociaux et services entiers sont sommés d'adhérer au nouveau projet managérial vantant un management fondé, non plus sur la présence et le contrôle, mais sur des objectifs

et la confiance ; une plus grande autonomie en termes d'horaires et de travail ; un plus grand confort en termes d'organisation personnelle avec la possibilité de télétravailler chez soi ouverte aux cadres EDF depuis 2016. Le phénomène est largement transnational et s'appuie sur la digitalisation de l'économie et la culture numérique qui transforment l'entreprise et la relation de chacun au travail.

Plus tout à fait minoritaires dans l'espace réservé au travail, ces lieux de co-working qui ont fait discrètement leur apparition il y a une petite dizaine d'années à Paris représentent de véritables laboratoires du changement social. Dans ces espaces, toute vie privée versus vie professionnelle s'estompe avec l'assentiment, contraint ou réel, d'une majorité de cadres...

Un lieu, une tâche

Revenons au salarié de la DRH Groupe EDF qui, s'il n'a plus accès à un véritable bureau fermé et attribué, dispose en revanche d'une multitude de services pour accomplir son travail ; l'idée étant que le lieu appelé jusque-là bureau individuel a disparu, remplacé par différents autres lieux correspondants à différents usages de travail au cours d'une même journée. Passer un coup de fil se fera dans un espace façon cabine téléphonique en libre-service. Discuter informellement à plusieurs sur un futur projet, se fera désormais sur un canapé. Entamer une présentation en réunion se fera dans la salle de créativité réservée à cet effet. Participer à une conférence avec des collègues installés chez eux ou sur d'autres sites se fera dans une salle spécifique, fermée, réservée à l'avance, équipée d'un écran de visio conférence. Rédiger un cahier des charges se fera à la bibliothèque, déclarée zone silencieuse. Et quand il faudra

« On est en représentation, tout se voit, même ce qu'on ne veut pas montrer. »

« J'ai une voix
qui porte et quand
j'ai quelque chose
à dire je le dis [...]
j'aime bien
plaisanter [...]
je suis comme
ça et avant
c'était plutôt
apprécié par les
collègues, en tout
cas ça ne posait
pas de problème.
Maintenant
j'ai l'impression
de gêner. »

vraiment se concentrer, sortir du jus de crâne, alors, on restera chez soi ! Il n'y a plus un travail et un individu mais des tâches.

Au sein de ce nouvel environnement, le cadre est invité à ne pas rester en place, à changer constamment de lieux en fonction de son type de travail, à devenir nomade. Le morcellement du travail en une multitude de tâches associées chacune à un espace dédié, c'est bien ce qu'il lustre ces nouveaux espaces dynamiques de travail... à la tâche, espaces dynamiques de travail déstructuré.

Un espace vitrine

A Levallois, ce sont 139 salariés et 114 positions de travail qui, in fine, sont concentrés dans des espaces dynamiques en mars 2017, contre 190 prévus en 2015 dans le projet initial. Refus de certains services de s'associer au projet et baisse des effectifs aboutissent à son amoindrissement. Les deux grands plateaux ouverts situés au quatrième étage représentent un peu plus de 15 m² par position de travail, soit une surface deux fois plus importante que les normes recommandées. Les surfaces sont aérées, le mobilier dans le vent façon Ikea ou Starbuck. Le bureau est devenu un espace intermédiaire, hybride, cosy, entre la maison, le travail, une terrasse de café. Si on ne peut pas reprocher à la direction d'avoir sous dimensionné le nombre total de ces nouveaux postes, en revanche, on peut la soupçonner d'avoir fabriqué une vitrine, un espace dynamique témoin, sur lequel défilèrent pendant de longues semaines des directeurs d'unités priés de promouvoir ces nouveaux espaces.

Décalage entre concept et réalité

En fonction de son horaire d'arrivée, il est parfois difficile de s'installer à proximité des collègues de son équipe. Les postes de travail classiques (bureaux en face à face ou bureaux isolés sur l'un des côtés du plateau) sont pris d'assaut. Une arrivée plus tardive contraint à utiliser les chaises hautes par exemple et autres postes dits "alternatifs", pas du tout conçus pour un travail à la journée. L'éloignement physique et l'obligation de faire le moins de bruit possible, afin de ne pas gêner les autres occupants du plateau, aboutissent à l'augmentation des échanges de mail pour les cadres et agents de maîtrise les plus sédentaires : « Par exemple, en une matinée, une chargée de communication peut recevoir 30 mails dont 10 d'une collègue à côté de laquelle elle n'a pu s'installer »⁽²⁾.

Le concept de mobilité au cours de la journée ne séduit pas les salariés. La grande majorité préfère s'installer sur une zone définie et dans une position fixe dès son arrivée. Même les plus mobiles ne libèrent réellement leur poste que lorsqu'ils doivent quitter le site ou partir en réunion longue, programmée sur une demi-journée.

De façon générale, sur ce type de plateau, les besoins des uns représentent une nuisance pour les autres. Un coup de téléphone professionnel prolongé pénalise la

(2) Toutes les citations incluses dans ce dossier sont extraites du « Rapport REX EquilibreS » commandité par le CHSCT du siège EDF SA au cabinet Secafi et présenté fin avril 2017.

concentration du ou des voisins. Le plateau dynamique est un environnement fatigant, obère les capacités de concentration et diminue la productivité. « Lorsqu'il y a une bonne ambiance, que ça rigole, tout le monde en profite, mais les situations de tensions sont aussi davantage repérables. L'exposition permanente au regard des autres (y compris de la hiérarchie) est perçue comme pesante par certains, en particulier lorsque qu'il existe des relations tendues entre les personnes. Cela peut aussi conduire à une forme de standardisation des comportements (ton feutré) ».

Certains trouvent des parades

Ainsi, les bulles à trois ou quatre sont-elles réservées par des collègues qui les transforment en mini bureaux squattés à la journée. Si cette pratique sauve du regard et du brouhaha des uns, elle devient source d'agacement pour d'autres, privés d'espaces utiles. Cette petite rouerie « augmente le sentiment d'iniquité chez ceux qui subissent les nuisances du plateau ouvert ».

Quant à la bibliothèque, aménagée dans un coin reculé, son éloignement induit l'isolement pour celui ou celle qui l'utilise ponctuellement. Quitte à être isolé, le salarié cadre choisit alors le télétravail, élimine son temps de trajet et gagne en qualité de vie. Il s'agit là d'une « forme de compensation qui rend acceptable le plateau dynamique et compense la perte d'un bureau attribué et fermé » ; un nouvel espace de repli : « un moyen de réaliser les tâches nécessitant de la concentration ».

Contrôler, toujours

Le décalage entre le discours et la réalité quotidienne concerne aussi l'évolution des pratiques managériales, toutefois bien plus lente que souhaitée. Tous les managers première ligne n'ont pas renoncé à leurs pratiques de contrôle. Les appels ou demandes de connexion, via le réseau Link lors des journées de télétravail, renvoient à des formes de contrôle managérial déconnectées d'une approche fondée sur la confiance. « Le peu de disponibilité des managers pour le soutien dans l'activité, constaté par ailleurs, renforce le sentiment que le rôle de contrôle reste très présent. Certains collaborateurs constatent une apparence de changement des relations avec la hiérarchie mais considèrent que dans les faits, la culture et les règles du jeu restent inchangées ».

La hiérarchie continue de se lire dans ces espaces, quoiqu'en disent les thuriféraires de ces nouveaux lieux dynamiques. Et, ce sera encore plus vrai dans le nouvel immeuble EDF SmartSide à Saint-Ouen, en banlieue parisienne, où doit déménager la DRH Groupe d'EDF



© SHRIDHAR-GUPTA/UNSPLASH

- notamment - à l'automne 2019. Dans ces nouveaux locaux, seulement 10% de l'espace seront réservés aux bureaux individuels et 90% seront des espaces collectifs, réservés ou non, dans lesquels chacun devra trouver son petit bonheur quotidien.

Et ce bonheur génère de nouveaux marchés pour faire coïncider vie privée et vie au travail, management et bien-être : logiciels de déconnexion pour smartphones qui préviennent d'une trop longue utilisation, bouchons d'oreilles intelligents, salles fitness, multiplicité des offres de restauration... C'est une entreprise englobante qui prétend émerger, adepte de l'ambiance détendue, un peu tribale, un peu édredon, tout en réduisant à la portion congrue le lieu privé et l'intimité. Soyons heureux, travaillons mieux!

**« On n'ose plus dire
bonjour en arrivant. »**

NOUVEAUX SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX UFICT

Laetitia, Anne, Arnaud, Loïc, Patrick, Eric... ont pris ou vont prendre des responsabilités dans leurs syndicats.

Les préoccupations de ces camarades sont variées et souvent partagées. Le temps pour militer, la prise de risque du détachement, la visibilité du « périmètre » couvert par le syndicat, la difficulté à déployer un syndicalisme spécifique surtout auprès des cadres, la multiplicité des mandats (IRP, CMCAS...), l'impression de ne rien faire complètement, la difficulté à animer la vie syndicale avec des adhérents souvent trop absents... sont synonymes d'appréhension face à ce « nouveau » mandat de Secrétaire général. Sortir du juridique et de l'expertise, pour déployer une réelle activité revendicative, au plus près des salariés, fait figure d'idéal.

Les actions menées au printemps, dans les IEG, font débat. Quelques-uns y voient l'opportunité d'être enfin visibles auprès des salariés, ou une façon d'expérimenter la manière forte pour obtenir des résultats auprès des directions. D'autres vivent certaines « actions » comme une entrave au déploiement d'une activité spécifique, susceptible de libérer la parole des ICTAM pour construire des actions collectives.

Des débats sur l'avenir des IRP ont émaillé cette journée

« Le CSE, qui vise à « professionnaliser » les représentants du personnel, risque de nous enfermer dans un petit confort de notable ». Ou au contraire: « avec la baisse des moyens, on va peut-être devoir rendre visite aux salariés et construire des revendications avec eux ». C'est dans cette ambiance très libre de parole que les organisateurs ont pu « faire passer » quelques informations et messages importants.

La position de l'Ufict dans la FNME, sa représentation dans l'organisation, sa « présence » au regard du nombre grandissant d'ICTAM dans les entreprises, les instances fédérales et de l'Ufict... tout cela pousse à gagner en visibilité à l'échelle d'un syndicat ou d'une section Ufict.

La présentation de la démarche de la CGT, qui va du

**Déployer
une réelle
activité
revendicative,
au plus près
des salariés.**

recueil des besoins des salariés jusqu'à la bataille revendicative, a aussi suscité une confrontation avec la réalité vécue par chacun. Paradoxalement, c'est à l'occasion des dernières mobilisations que la démarche a pu parfois être mise en œuvre, mais seulement avec les salariés présents ou proches du mouvement.

Enfin, pour faire mieux connaître ce que l'Ufict propose comme outils aux syndicats, un court balayage des différents supports de communication a été présenté. Les remarques sont les mêmes qu'aux Journées d'été : difficulté à faire le tri entre toutes les informations reçues, débordement des boîtes mail, une presse syndicale que l'on n'arrive pas à réutiliser pour se déployer et mettre en débat... tout cela est vécu comme une frustration. Par ailleurs, le manque d'informations venant des IRP et des négociations ne facilite, ni l'animation de la vie syndicale, ni l'information aux salariés. Curieusement, cette séquence de travail en petit comité a été vécue par les animateurs comme une répétition générale du Comité National du lendemain.

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE DES IEG

Les négociations à propos du futur CSE ont démarré en septembre en vue des élections du 14 novembre 2019.

Premier point d'étape et premiers questionnements.

Selon les chiffres fournis par la Confédération, sur quelques 9 000 CSE (Comité Social et Economique) mis en place au 1^{er} septembre 2018, privé-public confondu, le nombre d'élus dans les entreprises, tous syndicats confondus, chute de 30%.

S'il est encore trop tôt pour dire quels seront, au final, les heures et les moyens perdus dans les IEG, car les négociations n'ont démarré que courant septembre, on peut néanmoins constater que toutes les entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières ne sont pas montées dans le même train. Certaines prennent le temps de la négociation quand d'autres veulent aller très vite, avec peut être l'idée qu'il faudrait scier la branche du syndicalisme de proximité et du syndicalisme territorial... Engie figure dans cette seconde catégorie et refuse de discuter d'un calendrier de d'un accord de méthode fixant les points de négociation, et dénonce les accords existants sur les parcours et les droits syndicaux.

A quoi s'attendre au bout du compte ?

Côté EDF SA, Enedis... les négociations courent peu ou prou sur plusieurs mois. En octobre-novembre : cartographie des CSE et discussion sur les périmètres (géographique, métier). Jusqu'à fin décembre : attribution et fonctionnement des nouvelles IRP. En parallèle il y a ouverture des négociations sur un protocole d'accord pré-électoral. En janvier et février 2019 : il est prévu une négociation sur le vote électronique, le Comité Social et Economique Central (CSEC), le droit syndical (temps, moyens humains). Enfin, de mars à mai, voire juin 2019 : round de négociation sur la formation des élus mandatés et leurs moyens techniques.

Le CSE ne représente pas qu'une baisse attendue du nombre d'élus et d'élus de proximité formés : c'est une remise en cause radicale du syndicalisme de proximité. Pour les salariés, le redécoupage géographique de la



future instance accentuera, d'une part, encore un peu plus le sentiment d'éloignement des lieux de décisions ; d'autre part, ce système centralisé de dialogue social réduira d'autant les possibilités d'interpellation et de recours au plus près du terrain. Gageons que les managers de proximité, réceptacles ordinaires du mécontentement des équipes de travail et des syndicats, se retrouveront toujours plus en première ligne lorsqu'il s'agira de répondre aux demandes des salariés.

Renouvellement du Conseil d'administration d'EDF

C'est au printemps 2019 que les salariés d'EDF voteront pour renouveler le Conseil d'administration d'EDF. Traditionnellement, cette élection attire moins les salariés... et aussi moins les syndiqués CGT que les IRP. Or, pour conserver les 3 postes d'administrateurs salariés qu'elle détient sur les six possibles, la CGT devra mobiliser ses syndiqués et les salariés.

Le nouveau CA, avec ses 18 membres, prendra ses fonctions en même temps que le PDG, dont la nomination ou le renouvellement interviendra en novembre 2019. Nous reviendrons ultérieurement dans Options sur tous les enjeux autour de cette élection.

S'EXPRIMER POUR MIEUX TRAVAILLER

L'Ufict-CGT lance une campagne sur la liberté d'expression dans l'entreprise. Pourquoi ?

Inscrite dans les principes constitutionnels, la liberté d'expression n'est pourtant véritablement entrée dans l'entreprise pour les syndicats, qu'en 1968 et en 1982 pour les salariés avec les lois Auroux. En théorie, ces droits permettent aux salariés et aux syndicats de s'exprimer librement et régulièrement sur les organisations et les conditions de travail.

Mais la prise de parole ne va pas de soi, surtout dans un contexte ambivalent où l'expression est d'un côté décomplexée, depuis l'avènement des réseaux sociaux, mais aussi maintes fois attaquée dans la presse et dans les médias. Elle l'est aussi par le biais de lois liberticides qui se succèdent, et qui portent atteinte aux droits individuels et aux garanties collectives.

Dans l'entreprise, la prise de parole autour du travail est un exercice contraint, souvent bafoué par des pratiques managériales et des logiques d'entreprises qui laissent peu d'espace à l'expression de l'esprit critique des salariés.

L'Ufict-CGT a lancé une réflexion depuis un an sur ce thème

Pour un encadrant, s'exprimer est plus qu'un besoin, c'est une obligation. Cela le renvoie à son rôle premier dans l'organisation de l'entreprise où l'on attend de lui autonomie, initiative, responsabilité.

Or que constate-t-on ? Des encadrants souvent enfermés

Les objectifs de la campagne Ufict « Liberté d'expression »

- Redonner du sens au droit d'expression par l'intervention collective ;
- Faire le lien entre l'exercice du droit d'expression, les modes de management et le fait de mieux travailler ;
- Décrypter les mécanismes de communication mis en œuvre par les directions ;
- Partager les expériences positives d'expressions collectives menées avec les salariés.



© DR

dans une relation individuelle (parfois jusqu'à l'isolement), un besoin d'échanger sur le travail qui reste indéniable et une désaffection croissante des salariés vis-à-vis de la prise de responsabilité. En cause, entre autres, le sentiment de dépossession de leur parole.

Libérer la parole au travail est donc un véritable enjeu

La campagne Ufict s'appuiera dans les prochains mois, d'une part sur des supports de communication (affiches, autocollants) autour du slogan et des thèmes traités, et d'autre part sur une publication mensuelle dans laquelle différents volets seront abordés : règlements intérieurs et chartes éthiques, responsabilité sociale des entreprises (RSE), rappel des droits, liens entre modes de management et prise de parole des salariés, statut des lanceurs d'alerte, rôle du syndicalisme et des représentants du personnel pour porter la voix des salariés.

Une campagne qui vise à faire en sorte que les salariés confrontés à ces différentes situations trouvent dans l'espace syndical qu'offre l'Ufict-CGT une véritable ressource pour porter ces exigences.



Introspection :
observation méthodique
par le sujet lui-même,
de ses états
de conscience
et de sa vie intérieure*.

25 NOVEMBRE

JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le syndicalisme – et la CGT n’y échappe pas – reste un univers masculin au sein duquel les femmes peuvent être victimes de violences, de discriminations, de paroles sexistes. La mise en place, fin 2016, à la CGT, d’une cellule de veille à destination des victimes de telles violences, relève d’une démarche d’analyse et d’introspection sur la place des femmes dans le syndicalisme CGT. « La création de cet outil sanctionne la volonté de nous transformer nous-même d’une part, de servir de relai à toute victime ou tout témoin qui nous contacte, d’autre part » affirme Raphaëlle Manière, pilote de la cellule.

Cellule de veille CGT : quel bilan après 22 mois d’existence ?

Huit fédérations rencontrées sur trente-deux, moins d’une dizaine de dossiers traités ou en cours. La cellule est encore trop peu connue, trop peu sollicitée et peine à gagner en visibilité au sein de la CGT. Les violences faites aux femmes ne seraient-elles pas un sujet prioritaire ? Il s’agirait plutôt d’un sujet encombrant qu’on ne sait pas encore bien traiter : « Nous fonctionnons comme une association d’aide aux victimes et avons deux objectifs en fait : après avoir établi des faisceaux d’éléments et caractérisé les faits dont nous sommes saisis, nous alertons les organisations concernées et proposons de les soutenir pour régler les situations de violence » poursuit Raphaëlle Manière. Cependant, la saisine intervient lorsque l’organisation

concernée n’a pas su réagir (fédération, union locale ou départementale). C’est parfois la victime elle-même, en arrêt souvent, en dépression parfois, ou alors un témoin qui nous passe un coup de fil ou envoie un mail. « Ne pas défendre ces femmes, ne pas s’intéresser à ce qu’elles subissent, c’est s’exposer à ce qu’elles quittent le collectif militant, alors que dans toutes nos instances nous nous plaignons d’un manque de femmes ! » poursuit notre interlocutrice. Les violences faites aux femmes sont devenues des faits sociaux majeurs. Des victimes parlent, dénoncent et témoignent. Après #metoo#, elles ont pris la parole et ce dans tous les milieux sociaux. Elles se constituent en force collective ; une force issue de la base, ce que revendique la CGT dans sa démarche. Alors, disposer d’un outil, sans le mettre à profit pour alerter et sensibiliser les organisations, signifie aussi tout le chemin qu’il reste à parcourir dans notre syndicalisme et nos syndicats.

A vos agendas

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, deux formations conjointement organisées par la Confédération CGT et l’Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : les **5 et 19 novembre 2018** à Montreuil.

Inscriptions : fem-mixite@cgt.fr

Le **6 février 2019** au soir, chacun.e pourra assister à une conférence en partenariat avec l’Institut d’Histoire Sociale (IHS), conférence autour de l’impact des assemblées générales de femmes dans la CGT animée par Maryse Dumas, membre de la Direction Confédérale de 1996 à 2009.

Le **7 février 2019** journée sur le thème de l’égalité professionnelle, avec présentation du rapport de situation comparée des femmes dans nos syndicats CGT par Rachel Silvera.

*Source : larousse.fr

CAP SUR GRÉOUX

Le Comité National (CN) du 27 septembre a officiellement convoqué le 6^e congrès Ufict, à Gréoux-les-Bains (04), du lundi 25 mars après midi au vendredi 29 matin.

Le secrétaire général introduit le CN : « Malgré les nombreux sujets de mécontentement, les ICT se sont très peu mobilisés. Mais leur a-t-on laissé le choix de décider comment, quand et dans quelles conditions ils devaient se mobiliser. Les ICT ne doivent pas être considéré.e.s comme une force d'appoint, mais comme des acteurs constructeurs de leurs propres revendications. Notre campagne « Managers de proximité » est déjà un succès par le nombre de réponses. La CGT a été entendue et était attendue par une population, bien souvent mise à mal par notre propre organisation. Nous avons besoin d'une CGT de syndiqué.e.s, acteurs et en prise avec le travail. Notre Ufict doit s'organiser au plus près des collectifs de travail. Notre prochain congrès doit s'interroger sur notre rapport aux syndiqué.e.s., sur notre organisation à tous les niveaux, et aller vers ce nouveau salariat, considérablement rajeuni, et qui n'a pas connu EDF-GDF : un syndicalisme qui leur ressemble pour mieux les rassembler ».

Le débat s'engage...

Partant du constat que les outils des trente Glorieuses ne fonctionnent plus, plusieurs propositions émergent du CN. Réfléchir sur la place de la CGT dans le monde du travail d'aujourd'hui. Repartir d'une feuille blanche pour les pratiques, en gardant les valeurs de la CGT. Être optimistes. Se déployer...

Caroline Blanchot, secrétaire à la vie syndicale de l'Ugict, indique que 1 060 000 salarié.e.s du privé, lors des élections professionnelles, n'ont pas pu voter CGT, faute de candidats dans leur collège. Virginie Gonzales complète : « notre efficacité sur le plan revendicatif est intimement liée au nombre de celles et ceux qui s'y investissent et à notre aptitude à nous implanter partout. Nos syndiqué.e.s doivent plus s'impliquer car ce sont les mieux placé.e.s pour exprimer, construire et porter les revendications des ICT. Ne faut-il pas imaginer de nouveaux espaces et de nouveaux modes de fonctionnement pour avoir une participation la plus large des syndiqué.e.s ? Susciter l'envie de plus s'impliquer ?



© DR

Rétablir les liens avec nos syndiqué.e.s Ufict qui ne sont pas organisé.e.s dans un syndicat spécifique Ufict mais dans un syndicat général ? ».

... et amène des pistes et des thèmes pour notre congrès

Maintenir la proximité avec les salarié.e.s, ou plutôt les proximités (de site, de métier). Faciliter l'implication des syndiqué.e.s, décentraliser les débats dans les régions. Se déployer vers les prestataires, mais aussi vers les salariés des filiales hors statut.

Après avoir rappelé que la spécificité ICT était inscrite dans les statuts de notre fédération, quatre thèmes ont ainsi été décidés pour notre congrès :

Comment intégrer nos diversités, nos réalités syndicales (CEA, IRSN, Total...) pour enrichir l'Ufict ?

Quelle communication, quelle démarche pour gagner l'engagement syndical collectif, sous différentes formes, notamment des jeunes ? Pour quelles revendications s'engageraient-ils ?

Mutation du travail et du management, impact du numérique, stratégies des Directions pour renforcer l'engagement professionnel... Quelle intervention syndicale et revendications ?

Comment transformer les entreprises pour que les choix d'équilibres individuels ne soient plus un obstacle à l'évolution professionnelle et à la prise de responsabilités, notamment des femmes ?