

→ Au CEA élections sur fond d'alertes

→ **Dossier :**  
Élection au conseil d'administration d'EDF

## 3 VIE SYNDICALE

Redonner du sens à notre activité

## 4 ÉLECTIONS CEA

Au CEA, élections CSE et CA sur fond d'alertes

## 6 ÉLECTIONS IEG

Élections au Conseil Social et Economique

## 7 DOSSIER

Election des salariés au Conseil d'Administration d'EDF

## 12 ACTUALITÉS

Nachtigal : au cœur du développement du Cameroun

## 14 HISTOIRE

Les conquêtes sociales pour les femmes

## 16 HISTOIRE

L'IHSME, du passé ne faisons pas table rase

---

Ont participé à ce numéro :

José Fernandes, Laurence Hoeffling, Marc Wojtowicz, Michael Kazmaier, Jean-Paul Rignac, Tancrede Motta, Karine Migliorini, Alain Perrigault, Olivier Titrent.

---

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: Agence Sansblanc

Maquettiste: Eugénie Villaret

Dépôt légal : 2<sup>ème</sup> trimestre 2001 - Bobigny

Commission paritaire n°0112508090

du 18 janvier 2007

Photogravure et impression : SIEP

Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant d'Autriche

Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



## L'Etat veut-il sauver le groupe EDF ou le détruire ?

Jean-Bernard Lévy vient d'être reconduit à la présidence d'EDF alors qu'aucun président d'EDF n'avait vu son mandat renouvelé depuis plus de 30 ans. Mais il a pour mission de mettre en place une transformation de l'entreprise tant souhaitée par l'Élysée et surtout depuis le passage d'Emmanuel Macron au Ministère de l'économie.

Le lancement officiel de ce projet, nommé Hercule, doit être officialisé lors d'un comité stratégique du conseil d'administration étrangement situé juste après les élections européennes...

L'État projeterait de scinder le groupe, avec d'un côté tous les moyens de production d'EDF détenus par l'État, et d'un autre tout le reste qui serait placé dans une autre structure dont le capital pourrait être ouvert au privé. Si cette solution, pour laquelle peu d'éléments concrets sont fournis à ce jour, était choisie, ce serait bien un schéma de démantèlement que le gouvernement serait en train de préparer. Et si cette désintégration d'EDF la réduisait à devenir un simple fournisseur d'énergie électrique, ce serait la fin d'une part majeure de ses missions de service public car la totalité de la production nucléaire serait mise à la disposition du privé.

Le problème est que ce modèle économique est un échec patent, comme le démontre la réorganisation des deux grands électriciens allemands E.On et RWE. Cela fait l'objet d'une enquête européenne et les Allemands, eux, sont priés d'en payer le coût, avec des prix de l'électricité qui flambent.

Pour la CGT et son Ufict, l'heure n'est certainement pas à un démantèlement du modèle EDF qui fait ses preuves depuis plus de 70 ans, d'autant plus que la France a un rôle de premier plan dans le secteur de l'Energie, hautement stratégique pour l'économie et les usagers de notre pays et de toute l'Europe.



**José FERNANDES**  
membre du bureau exécutif  
Ufict-CGT

# REDONNER DU SENS À NOTRE ACTIVITÉ

**Syndicats et sections sont à la base de l'organisation de la CGT et de l'Ufict. Leur raison d'être est de permettre à tout syndiqué de participer, d'agir dans la CGT, de faire progresser sa situation individuelle dans un cadre collectif, sur son lieu de travail et au-delà.**

Souvent, quand un salarié se syndique, c'est pour ses revendications, ses valeurs mais c'est aussi pour sortir de l'isolement, trouver un lien, de la solidarité, des lieux de débat et d'action.

**Aucune forme de syndicat ou de section ne peut servir de modèle idéal pour tous**

Il n'est donc pas question de chercher une norme, mais de s'interroger sur ce qu'il faut changer pour être plus efficace et rassembleur. Il s'agit de créer les conditions pour que nos syndiqués exercent leur citoyenneté dans l'organisation CGT et leur intervention sur leur lieu de travail et/ou de vie, pour articuler expression individuelle et collective, favoriser les convergences revendicatives et les solidarités.

## Articuler expression individuelle et collective

**Les salariés sont au cœur de notre démarche syndicale**

Notre volonté est de les informer, de les rencontrer, de les écouter, de débattre avec eux pour construire puis porter leurs revendications, de les consulter pour signer ou non un accord.

Le fonctionnement de notre vie syndicale, le rôle des syndiqués, des militants doivent être imaginés dans cette perspective.

Impliquer plus et mieux nos adhérents dans l'activité et la démarche syndicale doit être une préoccupation permanente de nos syndicats, à travers ses premiers responsables et ses militants, que ce soit dans l'élaboration des propositions revendicatives, dans la définition des objectifs ou dans la mise en œuvre des décisions du syndicat.

**En ces temps d'incertitude, de crise, de mutations du travail, de remises en cause des acquis, nous avons des responsabilités !**

Nous devons donner les moyens à nos adhérents de participer à la vie syndicale, par exemple dans la définition des pistes à mettre en débat dans nos instances, dans la préparation des négociations, des avis et interventions en CSE. Cette démarche est d'autant plus importante que la plupart des ICTAM ne conçoivent leur engagement syndical qu'à côté de leur engagement professionnel.

A tous les niveaux de notre organisation, l'existence d'espaces de débat constitue les premiers outils à un bon fonctionnement syndical et sont à faire vivre dans nos organisations. Véritables mises en commun de moyens humains et syndicaux, d'intelligence, de savoir-faire ils doivent nous permettre d'investir tous les lieux de travail, d'améliorer notre activité là où nous sommes peu ou pas implantés.

### Construire des espaces de débats pour renforcer notre organisation

- ▶ Créer, faire vivre et renforcer les équipes syndicales.
- ▶ Associer, impliquer tous les élus présents sur leur périmètre.
- ▶ Structurer l'activité en déployant des relais sur chaque site de travail, pour rendre les syndiqués acteurs.
- ▶ Pérenniser et assurer l'indépendance financière de la CGT : cela passe par le renforcement syndical et par le reversement aux structures, au plus près du versement des cotisations des syndiqués.

La nouvelle équipe Ufict-CGT s'est fixée comme objectif premier de se déployer puis de déterminer, tous ensemble, les priorités à mettre en place dans le cadre d'un plan de travail régional. ■

# AU CEA, ÉLECTIONS CSE ET CA SUR FOND D'ALERTE ORANGE SUR LES BUDGETS, ET ROUGE SUR LES ACTIVITÉS NUCLÉAIRES !

**Au mois de juin les salarié.e.s du CEA éliront leurs représentants en  
IRP, au conseil d'administration et au Conseil National de  
l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER).**

**F**ace aux incertitudes qui entourent l'avenir du CEA, la CGT a à cœur de progresser afin de porter plus efficacement les aspirations légitimes des salarié.e.s et défendre l'entreprise en tant qu'organisme public de R&D à caractère pluridisciplinaire.

## **Poursuite de la baisse des financements de l'Etat**

À demi-mots, la Direction du CEA prépare les salariés à de probables nouvelles baisses de financement de l'Etat. Sur la table des négociations : aménagement de la grille des classifications, baisse de la dotation dédiée aux augmentations salariales, individualisation complète de l'évolution de carrière. Comme beaucoup de salariés, la CGT ressent les orientations affichées comme un déni de la qualité du travail fourni. Une mobilisation sans faille sera nécessaire pour conserver les garanties collectives.

## **Quelle pérennité du CEA ?**

Sur l'avenir du CEA, la plus grande vigilance s'impose. La baisse des moyens sans aucun fondement scientifique est un danger et les arbitrages à venir, inconnus aujourd'hui, seront soumis au diktat de la finance poursuivi par le gouvernement. De nombreuses recherches nécessitent des investissements lourds et des temps longs pour les amener à maturité, bien plus long qu'un mandat politique. En conséquence, il faut déconnecter les besoins de financement des logiques électoralistes, pour sanctuariser le rôle du CEA dans l'innovation technique et scientifique au service de la création de richesses nationales. La CGT appelle les salariés à soutenir les candidats qu'elle présente pour obtenir des budgets donnant au CEA des moyens à la hauteur de ses missions, des besoins et des défis.

## **Abandon des RNR, d'Astrid et rupture avec l'Histoire**

La recherche sur les réacteurs à neutrons rapides (RNR) et la fermeture du cycle du combustible est une des missions historiques du CEA. Aboutir à un prototype de RNR, c'est rendre durable la gestion du nucléaire. Un nucléaire, qui n'a déjà pas bonne presse, risquerait un rejet populaire massif si la France devait entériner l'abandon de ces recherches. Aujourd'hui l'investissement dans le futur prototype ASTRID est considéré comme trop coûteux par le gouvernement, et trop lointain pour une application industrielle (en fin de siècle). Le CEA devrait se contenter d'entretenir les compétences scientifiques par de vastes programmes de simulation. Or cela nécessiterait des vérifications expérimentales, y compris pour développer et maintenir les savoir-faire. La France devra-t-elle dépendre de constructeurs étrangers pour disposer un jour de RNRs ? Dans ce contexte, la CGT réclame à l'Etat de revenir sur la décision d'abandonner ASTRID, et de développer les conditions de nouveaux partenariats internationaux.

## **Le manque de financement du réacteur Jules Horowitz (RJH) étrangle les budgets**

La construction de ce réacteur expérimental ira à son terme, mais les financements restants incomberaient pour 30% à la Direction de l'Energie Nucléaire (DEN), ce qui handicape lourdement les projets de construction d'un nouveau labo chaud et d'outils de qualification. Sans cela, le CEA ne pourra pas fournir, ni garantir des technologies innovantes aux industriels du secteur. Difficultés financières et retards successifs sur les projets font courir un risque sur les programmes à venir. Une insuffisance d'utilisation du RJH conduirait à des surcoûts insoutenables pour le CEA et ses partenaires : ce n'est pas la production de radio-isotopes à usage médical qui sauvera les budgets d'exploitation. La CGT du CEA, en appelle à l'Etat pour desserrer l'étau qui étouffe la recherche nucléaire et toute la filière industrielle qui en dépend.

# BLOCAGE DES SALAIRES AU CEA : LES SALARIÉS S'EN EMPARENT !

**Après des mois de mouvement et une participation croissante, les salariés ont enfin obtenu l'ouverture de négociations salariales : pour que ça change.**

**E**n décembre une poignée de salariés déboulent dans le local CGT : « Les salaires, le blocage de la valeur du point depuis plus de 15 ans, la pression permanente sur les augmentations individuelles, la baisse relative des salaires d'embauche : ça suffit ! ». Certains veulent bloquer le site, d'autres veulent rendre visible leur mécontentement, tous veulent en tout cas se mettre en mouvement, pour que ça se sache au plus haut niveau de la Direction et de l'Etat, et bien sûr pour que ça change.

## Depuis des années pourtant la CGT alerte

Depuis la crise financière de 2008 et les politiques d'austérité, la CGT tente de construire un mouvement revendicatif sur les salaires. Face à l'irruption du mécontentement des salariés, le syndicat Ufict CGT du CEA Grenoble propose d'emblée de l'accompagner. Les militants s'engagent dans la tenue d'assemblées générales sur le temps d'information syndical. L'objectif : mettre en débat les revendications portées par la CGT chaque année dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), tout en écoutant et accompagnant la construction des revendications.

Les AG se succèdent et la participation va croissante : elle passe de 60 à plus de 200 en quelques semaines, du jamais vu depuis des années. Les salariés démarchent les autres organisations syndicales, préférant un portage intersyndical de leurs revendications : CFDT et CFE-CGC suivent.

**Vers une rémunération des compétences plutôt que des diplômes ?**

## C'est-à-dire, le mouvement s'élargit progressivement aux autres centres

Sur Grenoble les salariés qui revendiquent portent un brassard. Une heure de grève est suivie inégalement suivant les centres CEA. Une pétition est lancée et recueille 1 700 signatures sur Grenoble (60% des salariés) et plus de 50% de l'effectif sur l'ensemble des 5 centres du CEA Civil (plus de 6 000 signatures). Elle démarre aussi sur les centres dédiés à la défense.

Trois revendications principales sont portées :

- +60 points d'indice de paiement sur tous les salaires. La CGT portait une augmentation de la valeur du point à 6,50 € (+17%), bloquée depuis 15 ans à 5,5453 €.
- Indexation de la valeur du point sur l'inflation.
- Revalorisation des progressions de carrières des non cadres à hauteur des cadres.

## Les salariés obtiennent enfin l'ouverture de négociations salariales le 10 mai

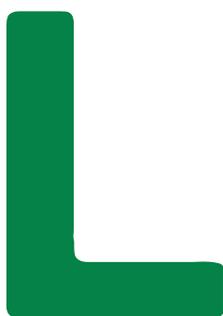
C'est l'Administrateur Général (patron du CEA) qui a tenu à présider cette première réunion : du jamais vu, mais il l'utilise comme une tribune et explique que le CEA serait plutôt pas mal loti par rapport aux autres EPIC (Etablissements Publics Industriels et Commerciaux). Tout en refusant de prendre en compte l'ensemble des revendications, la Direction compte s'appuyer sur les syndicats pour construire un argumentaire lui permettant d'obtenir, de ses tutelles de l'Etat, des marges de manœuvre. Mais pour faire quoi ? La Direction cherche en fait à s'appuyer sur cette contestation pour réformer l'ensemble du système de rémunération. Elle évoque aussi la possibilité de rendre les carrières des non cadres plus attractive, que le point d'indice ne soit plus le référentiel de salaire, et de glisser vers une rémunération des compétences plutôt que des diplômes. En gros : passer à une rémunération du poste plutôt que des compétences.

Des orientations très inspirées par le MEDEF, à l'opposé de ce que porte l'Ufict CGT avec les salariés du CEA.

Lien vidéo : Le salaire au CEA c'est vital : <https://urlz.fr/9shk> ■

# ÉLECTIONS AU CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS LES IEG DU 7 AU 14 NOVEMBRE

## Être candidat.e, pourquoi pas vous ?



La FNME-CGT s'est dotée d'une organisation, l'Ufict-CGT, pour répondre aux aspirations des Ingénieurs, Cadres, Chercheurs, Techniciens et Agents de Maîtrise, et prendre en compte leurs attentes spécifiques.

Selon nos qualifications, nos formations, nos responsabilités, notre expérience professionnelle, nous occupons des places différentes dans l'entreprise. Les exigences salariales, les questions de temps de travail, de retraite, de pénibilité ou d'organisation du travail s'expriment nécessairement d'une autre façon que l'on soit cadre, agent de maîtrise, ouvrier.e ou employé.e.

Tenir compte de cette réalité nous permet de développer un syndicalisme solidaire, non catégoriel, qui recherche les convergences entre toutes les catégories professionnelles.

Le CSE sera désormais la seule instance de dialogue entre la direction et les salariés au travers de leurs représentant.e.s élu.e.s. Elle sera le lieu où nos élu.e.s émettront des avis et porteront des idées novatrices pour améliorer la réalité et le quotidien professionnel. Salaire, emploi, formation et conditions de travail y seront négociés.

### **Au mois de novembre, nous élirons nos représentant.e.s au Comité Social et Économique (CSE)**

Cette nouvelle instance fusionnera les anciens Comité d'Établissement, CHCST et Délégué.es du Personnel. L'Ufict-CGT œuvre au quotidien pour défendre les intérêts collectifs des salarié.e.s, parce qu'en termes de pouvoir d'achat, de temps de travail, d'organisation et de conditions de travail, imaginer des solutions individuelles est illusoire.

La formation, la reconnaissance des qualifications, les moyens d'exercer nos responsabilités, la qualité de vie au travail, l'équilibre des temps de vie... Autant de sujets qui sont notre quotidien et sur lesquels nous pouvons agir.

Pour la première fois, l'impératif de mixité sur les listes électorales tel que prévu par la loi Rebsamen de 2015, sera appliqué. Cela se traduit par un nombre total de femmes et d'hommes dans les listes de candidats proportionnel à leur part respective au sein de chaque collège électoral et des têtes de listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à atteindre cette proportion hommes/femmes.

Imposer cette alternance est une chance car les femmes dans le syndicalisme sont un véritable enjeu, pour gagner l'égalité salariale notamment, mais aussi parce qu'elles ont des propositions pour construire la société et l'entreprise citoyenne de demain.

C'est la raison pour laquelle votre syndicat vous propose aujourd'hui de vous investir autrement dans l'entreprise en vous portant candidat.e sur les listes électorales de la CGT. Cet engagement sera un enrichissement de votre carrière professionnelle, une source de rencontres, d'échanges, d'acquisition de nouvelles compétences enrichissantes et l'occasion de découvrir l'entreprise sous un autre angle.

Si vous souhaitez vous sentir utile dans un collectif et donner un peu de respiration et de perspectives à votre quotidien, n'hésitez pas à prendre des responsabilités syndicales. Vous serez aidé.e et soutenu.e dans vos nouvelles missions par vos représentants Ufict-CGT de proximité. Ils sont d'ores et déjà à votre disposition pour vous informer et vous orienter sur la meilleure façon de vous investir dans les activités syndicales. ■

**Vous investir  
autrement en vous  
portant candidat.e**

# ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EDF



Les salariés d'EDF et de certaines de ses filiales vont élire leurs 6 représentants salariés au conseil d'administration EDF qui compte 18 administrateurs en tout. Ils voteront sur tous les grands projets que mènera EDF dans les quatre années à venir et la CGT compte bien maintenir voire améliorer le nombre de 3 administrateurs salariés parrainés par la CGT (AS CGT) à ce CA.

# ELECTION DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EDF

**Elire un maximum de représentants CGT pour défendre la pérennité du groupe dans son modèle intégré, avec une vision industrielle de long terme, totalement à l'opposé d'une politique financière qui ne vise que la rémunération immédiate des actionnaires : c'est tout l'enjeu des élections du 7 juin au 13 juin.**

**V**éritables relais des salariés, les AS CGT remontent les difficultés rencontrées dans le quotidien de travail, et portent leurs propositions directement au PDG d'EDF qui préside le conseil d'administration et aux représentants de l'Etat qui y siègent. De par leurs expériences professionnelles et syndicales variées et complémentaires, aussi bien nationales qu'internationales, les AS CGT s'appuient sur la fédération et la confédération où un collectif d'AS confédéral se réunit tous les trimestres.

Filialisations, fermetures (de moyens de production thermiques et nucléaires, de sites industriels et tertiaires, de boutiques EDF), baisse des effectifs généralisée... telles sont les orientations récentes du groupe EDF et qui traduisent un changement important des finalités de l'entreprise, du sens donné au travail, dans lesquels nombre de salariés ICT ne se retrouvent plus.

Durant la précédente mandature les AS CGT ont par exemple voté pour :

- L'augmentation de capital de 4 Md €, mais en y opposant la politique de dividendes trop élevés, qui a placé l'entreprise dans une situation financière difficile.
- Les projets renouvelables qui favorisent une filière industrielle en France et créent réellement de l'activité dans EDF (Eolien en mer français, hydraulique, différents projets éoliens et solaires...).

Mais ils ont aussi voté contre :

- La politique de dividendes qui a conduit l'entreprise à verser 22 Md € de dividendes à ses actionnaires depuis 2004, aggravant ainsi son endettement et au détriment des salaires et des emplois.
- Le plan moyen terme 2019-2022 qui diminue les effectifs en vue d'augmenter les profits financiers à court terme en oubliant les conséquences techniques et humaines.
- Le projet d'EPR à Hinkley Point (GB) avec tous les risques qu'il comporte pour l'entreprise à l'heure du

**L'hydraulique, 1<sup>ère</sup> source EnR en France, financée par la nation, est menacée de privatisation**

Brexit.

- La fermeture de Fessenheim : un gâchis économique, social et environnemental.

**La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) va dans le mur !**

Dans sa version actuelle la PPE envisage la fermeture de nombreux moyens de production que la CGT juge pourtant nécessaires à la sécurité d'approvisionnement et donc à notre mission première : produire et acheminer en toute fiabilité l'électricité, produit de première nécessité, non stockable... Ces fermetures sont incohérentes avec l'objectif annoncé de diminution des émissions de gaz à effet de serre, et incompatibles avec la réponse aux



besoins de la population, alors que la précarité énergétique se répand.

### **Le projet de scission d'EDF : une vision financière à court terme dangereuse**

La désorganisation du marché de l'électricité risque de signer la fin de l'entreprise intégrée EDF, dont l'efficacité est indiscutée. Seule une entreprise EDF SA intégrée avec une maison-mère forte et puissante permettra d'assurer l'avenir du Groupe EDF, des réseaux sûrs, l'efficacité énergétique avec un mix de production équilibré au service des usagers. La CGT revendique dans ce modèle des garanties sociales harmonisées et de haut niveau.

### **ENEDIS doit retrouver le chemin de la proximité**

Elle a besoin d'investissements, de moyens humains à la hauteur des enjeux, ainsi que de proximité et de péréquation sur l'ensemble du territoire, afin d'assurer une qualité de service et d'intervention 24h/24 pour tous les usagers. L'activité de distribution ne peut pas être la proie d'actionnaires de court terme et n'ayant pas le sens de l'intérêt général. L'effacement et l'interruptibilité ne doivent pas être les solutions à l'équilibre Production-Consommation.

RTE a besoin de travailler en bien meilleure collaboration avec ENEDIS et d'investir sur le long terme dans ses moyens d'exploitation au lieu de tout miser sur les interconnexions.

### **Le pilotage par la seule gestion financière a montré ses limites**

La gestion purement financière, qui rend les dirigeants interchangeable, a déjà fait énormément de dégâts. Dans toutes les unités la réduction systématique et effrénée des coûts au détriment de l'expertise – filière rendue secondaire alors qu'elle est le ciment des savoir-faire – dégrade les conditions de travail. Des investissements qui auraient eu du sens sur une logique de long terme sont sacrifiés. Il faut qu'EDF privilégie pour le futur une gestion de moyen et long terme favorable aux usagers et aux salariés.

Ré-internalisation d'activités « cœur de métier », reconnaissance de l'expertise technique, passages de témoins entre le personnel expérimenté et les nouveaux arrivants, développement du tissu industriel des territoires où le groupe EDF est présent, achats en mieux-disance favorisant le développement local, actions fortes vers les usagers... voilà ce dont nous avons besoin !

Il faut arrêter d'imposer aux filiales l'unique objectif de remontées de dividendes à la maison mère. Cela les amène parfois à être en opposition avec l'intérêt du groupe. Il est urgent de redonner du sens au travail bien

# Redonner du sens au travail bien fait, plutôt qu'au travail vite fait et trop souvent mal fait

fait dans le groupe, plutôt qu'au travail vite fait et trop souvent mal fait.

### **Le développement en France et à l'international**

Stop à la politique des paris : il faut des projets qui apporteront de l'activité aux équipes techniques du groupe EDF, excluant des projets purement financiers ou à risques élevés pour l'ensemble du Groupe. Le Conseil d'Administration n'est pas une table de jeu au moment où de belles perspectives pourraient se dessiner (hydraulique, nucléaire, EnR, services...)

### **Plus d'ambitions pour l'entreprise et ses salariés**

Le groupe EDF, propriété de l'Etat, doit être au cœur de la transition énergétique en France, pour que celle-ci soit facteur de progrès pour la Nation, avec des garanties sociales de haut niveau pour tous ses salariés, quel que soit leur statut. EDF devra être exemplaire et attractif avec des repères collectifs forts, en lieu et place de systèmes individualisés de primes qui se développent et qui inéluctablement sont négatifs à long terme pour tous. En outre, en tant que 1<sup>er</sup> énergéticien, EDF a une responsabilité particulière pour garantir le statut des IEG. La FNME CGT exige que celui-ci s'impose aux concurrents opportunistes, afin d'empêcher tout dumping social et revendique un Statut commun de l'Energéticien pour tous les salariés du secteur.

Face à des échéances cruciales pour EDF, avec notamment le projet de scission Hercule envisagé pour fin 2019, le score et le nombre d'AS CGT pèsera dans la balance : pas une voix ne doit manquer pour ces élections du 7 juin au 13 juin, à commencer par tous les syndiqués CGT et Ufict-CGT !

# Pas une voix ne doit manquer, à commencer par tous les syndiqués



# EDF : SCISSION À L'ALLEMANDE ?

**Le secteur européen de l'électricité traverse une période paradoxale : alors que la libéralisation est « en marche », toutes les entreprises énergétiques cherchent refuge dans les activités les moins exposées aux vicissitudes du marché.**

**A** EDF, exposée au risque marché pour 2/3 de sa production, le mot d'ordre est, comme toujours, de s'adapter. Ainsi, le projet « Hercule », en gestation depuis fin 2016, voudrait réorganiser l'entreprise en différents compartiments bien distincts, dans un premier temps sous un même chapeau. Comme les autres bougent, il faudrait bouger aussi ? Même causes, même conséquences, est-ce si certain ?

## « L'Energiewende », potion amère

La transition énergétique allemande a défini ses axes : arrêt du nucléaire, développement des EnR massif et subventionné (25 Md€/an) et enfin fermeture à terme des centrales charbon/lignite (40% de l'électricité aujourd'hui).

Les deux grandes entreprises privées, RWE et E.On, n'avaient pas dans leurs plans une fermeture anticipée de leurs unités de production nucléaire (2022 au plus tard), et une croissance molle de la demande d'électricité. Ces entreprises n'avaient pas non plus imaginé un soutien inconditionnel des EnR. En conséquence, la chute des prix de l'électricité sur le marché et de leur « rentabilité » n'était pas prévue.

## Aux grands maux, les grands remèdes

E.On isole dans une filiale, Uniper, ses activités de production (à l'exception notable de la production nucléaire allemande sous l'injonction des autorités), puis s'en sépare en les cédant à Fortum, entreprise publique d'électricité finlandaise. E.On conserve donc les activités non exposées aux risques de marché : EnR, réseaux et fourniture.

RWE agit un peu différemment, mais reste dans cette logique en regroupant les activités « attractives » (EnR, réseaux, fourniture) dans une filiale créée en 2016, Innogy (43.000 salariés en Europe), dont elle conserve la majorité du capital après sa mise en Bourse. Paradoxe :

**Dans le capitalisme moderne, une partie peut valoir plus que le tout**

la valeur de la filiale en Bourse est le double de celle de la Maison mère ! Dans le capitalisme moderne, une partie peut valoir plus que le tout.

Ces acrobaties se font sans casse sociale... jusqu'ici, mais le patron et créateur d'Innogy (ex patron de RWE), est débarqué fin 2017 pour manque de résultats (dont 80% sont remontés à la Maison mère), avant l'annonce au premier trimestre 2018, d'une grande opération : RWE cède Innogy à E.ON, à l'exception des activités EnR. En contrepartie, E.ON cède à RWE ses propres activités EnR et offre 17% de son capital.

D'un côté donc, E.ON devient une entreprise « aval » (réseaux, fourniture et services) et RWE, une entreprise de production d'électricité.



## Tout ça pour ça

Cet accord passe plutôt bien côté actionnaires : ils ne se sentent pas lésés et « on » demeure entre allemands (Engie intéressé par Innogy, a finalement abandonné).

En revanche, l'enthousiasme est bien moindre côté salariés : le patron d'E.ON, futur patron d'Innogy, annonce de l'ordre de 600 à 800 M€ d'économies du fait des « synergies » entre les activités d'E.ON et d'Innogy, soit 5.000 départs « équitablement » répartis entre Innogy et E.ON (respectivement 22.000 et 15.000 salariés en Allemagne).

Les investisseurs peuvent choisir le meilleur morceau :

- E.ON : placement sans surprise : réseaux, fourniture et services associés : une activité certes peu rentable, mais l'inertie du marché de masse joue en faveur des opérateurs historiques ;

- RWE : placement un peu plus risqué, mais la sortie du charbon ouvre des perspectives d'indemnisation et les EnR, encore subventionnées, offrent de bons rendements. Et si les prix de marché de gros de l'électricité remontent, alors là c'est bingo !

Les communes allemandes, détentrices de 25% du capital de RWE, sont comme l'Agence des Participations de l'Etat (APE) : elles s'intéressent d'abord aux revenus de leurs placements...

Est-ce la destruction de deux fleurons de l'industrie allemande ?

Les deux entreprises sont désormais liées et vu leurs poids respectifs, il est probable qu'en cas de problème la doxa ordo-libérale soit mise au placard... Mais ces manœuvres capitalistiques ont un coût social, auquel s'additionnera les dégâts de la sortie du charbon/lignite, définitive entre 2035 et 2038 (RWE exploite aussi des mines), même si des fonds accompagneront la reconversion énergétique.

## Un modèle pour la France ?

Le coût du traitement des déchets nucléaires (totallement provisionné par EDF mais qui pourrait évoluer à la hausse) effarouche les investisseurs et obère les espérances des activités « aval » à plus haut rendement. C'est bien l'idée de l'APE qui a commandité, dès 2017, de savantes études sur ce thème aux banques d'affaires, avec l'idée que la désintégration d'EDF pourrait suivre le modèle allemand. Mais ce serait oublier que RWE devient actionnaire de référence d'E.ON (dont le capital est très dilué entre de multiples mains), et en Allemagne certains n'écartent pas l'hypothèse d'une future fusion entre les deux « grands ».

Le patron d'EDF, reconduit avec comme mission principale la réorganisation du groupe, a nié toute idée de désintégration. Est-ce bien vrai pour aujourd'hui comme pour demain ?

Certes, en Allemagne, la réorganisation se fait essentiellement autour des notions amont (production)/aval (réseau et fourniture), alors qu'en France, seraient distingués régulé/non régulé.

Le régulé français comprend les réseaux de distribution et de transport mais aussi 1/4 de la production

nucléaire (ARENH : Accès Régulé à l'Energie Nucléaire Historique environ 100 TWh), bradée aux concurrents d'EDF à 42 €/MWh (prix fixe de l'ARENH), avec l'aval de la Commission Européenne et ce jusqu'en 2025.

Aujourd'hui, les concurrents d'EDF piaillent pour davantage d'ARENH, voire sans plafond, d'autant plus que les prévisions des prix de marché de l'électricité sont à la hausse.

Dans ce modèle français de scission, « EDF Nucléaire » aurait un profil producteur, identique à RWE, et vendrait sa production sans se préoccuper des besoins propres de ses clients puisque précisément il n'en aurait pas.

Mais, si RWE vend sa production au prix de marché, « EDF Nucléaire » la fournirait selon un tarif administré. « EDF Nucléaire », producteur principal, approvisionnerait donc tous les fournisseurs (y compris EDF Commerce) : un retour du monopole public et du service public ? Pas du tout ! Et encore moins lorsque la Commission demandera des contreparties pour accepter un modèle dérogeant aux règles de marché (suppression des Tarifs Régulés de Vente ? concessions hydrauliques interdites à EDF ?...). « EDF Aval », soumise aux règles de marché, risquerait fort de suivre les traces d'ENGIE... et un certain nombre d'acteurs privés pourraient se remplir les poches au détriment des usagers et salariés.

Avec l'ouverture du marché de l'énergie en France, la précarité énergétique n'a cessé d'augmenter et des milliers d'emplois ont disparu. Le projet « Hercule » pourrait encore aggraver ces tendances.

C'est pourquoi, l'Ufict-CGT et sa Fédération Mines Énergie CGT s'opposent à toute transformation d'EDF dont les conséquences industrielles et sociales seraient catastrophiques.

Les élections au CA d'EDF de juin et au CSE en novembre, avec un vote massif CGT, seront un premier signe pour la Direction et ce gouvernement.

Face à des échéances cruciales pour EDF, avec notamment le projet de scission Hercule envisagé pour fin 2019, le score et le nombre d'AS CGT pèsera dans la balance : pas une voix ne doit manquer pour ces élections du 7 juin au 13 juin, à commencer par tous les syndiqués CGT et Ufict-CGT ! ■

**La scission  
d'EDF aurait des  
conséquences  
industrielles  
et sociales  
catastrophiques**





gré » avec l'Etat du Cameroun, pour pouvoir piloter les études d'avant-projet, environnementales et sociétales et l'obtention des licences et permis, y compris la rédaction du contrat d'achat vente d'électricité (PPA : Power Purchase Agreement).

#### SFI :

Société Financière Internationale, filiale de la Banque Mondiale est aussi appelée institution mondiale d'aide au développement. Ses activités concernent exclusivement le secteur privé dans les pays en voie de développement.

En 2014, EDF Cameroun est créée pour porter les actions locales avec les autorités... Et c'est précisément la mise au point du PPA qui nécessitera des explications et de la pédagogie vers toutes les parties prenantes jusqu'à l'amendement de textes législatifs pour sécuriser le projet. Au final, avec un gestionnaire d'eau juridiquement absent, l'Etat ne pouvant se sortir de l'ornière du risque hydrologique (année sèche), il a été convenu de rémunérer l'aménagement à sa disponibilité et non à sa production.

Dans ces conditions, extrêmement favorables, les banques ont été au rendez-vous et le kWh fourni sera dans la fourchette basse pratiquée sur le territoire, sans pénaliser le tarif actuel.

### Un barrage techniquement simple, mais soumis à des risques politiques

Sans travaux souterrains, d'un accès facile avec des impacts environnementaux et sociétaux relativement mesurés, ce barrage représentera 30% de la puissance installée du pays.

Le Cameroun, gangréné par les inégalités et la corruption, est gouverné depuis 36 ans par Paul Biya et traverse une période agitée (guerre civile à l'Ouest depuis 2016, présence de Boko Haram au Nord, réfugiés centrafricains...). La construction se fera dans un contexte où la présence française est souvent perçue comme une ingérence suite au passé colonial... mais aussi comme un accompagnement du régime en place. Même si EDF bénéficie d'une sympathie due à sa présence avant la

## Un aménagement rémunéré à sa disponibilité et non à sa production

libéralisation du secteur, le projet devra être exemplaire en termes social, environnemental et sociétal pendant toutes les phases, du développement à l'exploitation.

Le problème se pose différemment vis-à-vis de tous les salariés impliqués sur le projet. Rémunérations, transparence... aucun écart relatif ne doit voir le jour aussi bien sur le code du travail, les primes, les horaires... Car les camerounais attendent des entreprises étrangères qu'elles tirent socialement le pays vers le haut, en gommant le plus possible les inégalités de traitement entre expatriés et locaux (santé, sécurité, protections en cas de crise politique...).

Par exemple, d'ores et déjà, il faut penser au devenir du personnel prenant part à la construction et obliger EDF à préparer la fin de leur mission par des accords avec les entreprises locales.

Il faut aussi aller vers une présence de long terme d'EDF, mieux vécue qu'un comportement opportuniste. Les dividendes perçus par EDF sur ce projet pourraient être réinjectés dans de nouveaux investissements nationaux, comme des aménagements hydrauliques compte tenu du potentiel du pays (le 2<sup>ème</sup> d'Afrique avec 23 GW).

Cinq années auront été nécessaires pour régler les problèmes législatifs, politiques, techniques. Le bouclage financier s'est conclu en décembre 2018 sur le premier projet hydraulique africain en Partenariat Public Privé (40% EDF, 30% SFI, 30% Etat du Cameroun). Cela ouvre la voie à d'autres projets et le défi est maintenant au niveau de la construction : les populations en attendent beaucoup. Cette expérience doit s'inscrire dans une aventure humaine, sociale et environnementale. ■

# LES CONQUÊTES SOCIALES POUR LES FEMMES

**L'histoire aide à mieux comprendre l'évolution sociale. Retour sur les conquêtes pour les femmes, du début du XX<sup>ème</sup> siècle jusqu'à la fin des années 80.**

**C**ette histoire commence au début des années 1900, 1907 pour être exact, avec la loi qui accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire. C'est la première réforme qui vise à entamer la toute-puissance du mari. La première femme exerçant le métier d'avocate en France, Jeanne Chauvin, a défendu cette loi qui fut l'aune législatif vers l'égalité F/H.

Deux ans plus tard, en novembre 1909 la loi Engrand institue un congé de maternité de huit semaines. C'est la première protection de la maternité qui permet aux femmes de ne pas perdre leur emploi... mais ce congé est sans rémunération !

Les programmes de l'enseignement secondaire, ainsi que le baccalauréat, deviennent identiques pour les filles et les garçons en 1924 : c'est un nouveau pas vers l'égalité.

En 1928, les femmes de la fonction publique ont droit à un congé de maternité de deux mois à plein traitement. Huit ans plus tard, en 1936, dans le gouvernement du Front Populaire de Léon Blum, trois femmes sont nommées sous-secrétaires d'Etat : Cécile Brunschvicg à l'Education Nationale, Irène Joliot-Curie à la Recherche scientifique et Suzanne Lacore à la protection de l'enfance. Cette décision fut une innovation et un paradoxe puisque les femmes, à cette époque, n'étaient ni électrices ni éligibles.

## Devoir d'obéissance

Dans notre « belle France », le code Napoléon imposait un devoir d'obéissance de la femme envers son mari : cela fut aboli par une loi en 1938. La femme peut ainsi avoir une carte d'identité ou un passeport, ouvrir un compte en banque, s'inscrire à la faculté, passer un contrat pour ses biens personnel ou encore accepter une donation... sans l'autorisation de son mari, mais ils peuvent encore s'opposer à ce que les femmes exercent une profession.

Il faut attendre 1944 pour que les femmes obtiennent le droit de vote et soient éligibles. Cela a été possible grâce à l'ordonnance du 21 avril, signée par le Général de Gaulle, qui précise à l'article 17 : « Les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes ». Cette nouvelle avancée est liée à l'engagement des femmes dans les rangs de la résistance. Les femmes votent pour la première fois lors des élections municipales d'avril 1945.

**Les femmes votent pour la première fois en avril 1945**

## Egalité entre les femmes et les hommes

C'est en 1946 qu'est inscrit dans le préambule de la Constitution Française le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Malheureusement, nous ne pouvons que constater que, 70 ans plus tard, cela n'est pas encore effectif.

En 1947 Germaine Poiso-Chapuis est la première femme nommée Ministre de plein exercice sous la IV<sup>ème</sup> république.

Ces premières avancées et conquêtes sociales pour les femmes au cours de la première partie du XX<sup>ème</sup> siècle ont été timides et ne sont que quelques miettes d'égalité. Elles ont été obtenues grâce à l'acharnement d'autres femmes, mais l'histoire ne s'arrête pas là et même s'accélère...

La loi du 13 juillet 1965 qui modifie les régimes matrimoniaux est une date importante pour l'émancipation des femmes. Elle laisse plus de liberté aux épouses qui peuvent désormais exercer une profession sans autorisation préalable des époux et gérer elles même leurs biens propres.

Durant l'année 1967 deux grandes avancées voient le jour. La première est la proclamation de la Déclaration Universelle des droits de la femme par les Nations Unies. Il aura fallu attendre presque 20 ans pour que les femmes aient, elles aussi, une déclaration Universelle de leurs droits (la Déclaration Universelle des droits de l'homme ayant été adoptée en 1948). Comme l'écrit alors Jules Renard dans son journal : « Je crois qu'il est convenable, avant que de faire un enfant à une femme, de lui demander si elle le veut ». C'est chose faite avec la loi Neuwirth qui autorise la contraception : seconde grande avancée de cette année 1967.

Les années « seventies » ne sont pas en reste, avec en 1970 la création d'un congé parental d'éducation et la suppression de la notion de « chef de famille », au profit de l'autorité parentale conjointe. Cette même année, le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.

En 1972 c'est le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui est inscrit dans la loi : « à travail égal, salaire égal ».

A partir de 1973 la mère peut transmettre sa nationalité à son enfant.

## 1975 : la loi sur l'interruption volontaire de grossesse

La première femme qui est nommée secrétaire d'Etat à la condition féminine est Françoise Giroud en 1974. Un an plus tard, en 1975, Simone Veil fait adopter la loi qui porte son nom sur l'interruption volontaire de grossesses (IVG). C'est aussi cette année-là que la mixité scolaire est rendue obligatoire et que le divorce par consentement mutuel est instauré.

La loi Veil était en probation pour une période de cinq ans. En 1979 une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975, ce qui est une grande victoire pour les femmes.

Les années 80 ne furent pas sans apporter de nouvelles conquêtes pour les femmes. La première femme élue à l'Académie Française est Marguerite Yourcenar en 1980. Cette même année la loi contre le viol voit le jour. Le remboursement par la Sécurité Sociale de l'IVG est acté en 1982. La Ministre des droits des femmes, Yvette Roudy, fait adopter en 1983 la loi sur l'égalité professionnelle d'où est issu le Rapport de Situation Comparée (RSC).

Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés avec la loi de 1984. L'année suivante, en 1985, la loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants est votée.

## La mixité scolaire est rendue obligatoire en 1975

La loi du 22 juillet 1987 institue l'autorité parentale conjointe, pour les enfants naturels ou de parents divorcés, ce qui est une nouvelle conquête pour les femmes.

Durant presque quatre-vingt-dix ans, la société Française a accordé de nouveaux droits aux femmes. Ces conquêtes sont le fruit de femmes et d'hommes ayant un regard moins sexué des rapports entre hommes et femmes. Heureusement ces conquêtes ne se sont pas arrêtés là et nous verrons dans un prochain Options que les années 90 et le début du XXI<sup>ème</sup> siècle ont aussi apporté de nouveaux droits sociaux pour tendre vers plus d'égalité femme/homme. ■

# L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE MINES ENERGIE

## DU PASSÉ NE FAISONS PAS TABLE RASE

**Dans la période agitée que nous vivons, il est intéressant de donner un coup de projecteur sur le passé afin de mieux comprendre le présent et éclairer l'avenir. En effet, comment savoir où aller si on ne sait pas d'où l'on vient ?**

**S**avoir d'où l'on vient, c'est précisément le rôle de notre Institut d'Histoire Sociale Mines Energie (IHSME) qui s'efforce d'être au service du mouvement social, des luttes dans leurs diversités, aux côtés des salariés.

Pour sortir de la dictature de l'actualité, notre histoire sociale est une source d'inspiration, qui nous aide à comprendre la situation dans laquelle nous sommes, afin de définir des contours pour l'avenir.

L'histoire n'est pas qu'une science du passé, elle est aussi une discipline du présent avec l'expérience du temps : c'est aux plus anciens d'entre nous d'être des passeurs de mémoire ; aux plus jeunes de s'y ressourcer pour ouvrir des perspectives et construire du neuf.

Tout nous enseigne que sans le mouvement il n'y a pas d'avancée possible. C'est vrai de toutes les questions sociales : les activités sociales menacées d'asphyxie ; la politique énergétique, facteur de développement durable et de réponses aux besoins individuels et collectifs ; les nécessaires changements politiques et démocratiques...

Tirons des enseignements de 36, 68, 1981, de la « gauche plurielle »... Le syndicalisme a joué son rôle, celui défini par la « charte » d'Amiens de 1906 qui demeure d'une pertinente actualité. Il n'y a aucune fatalité à la situation telle que nous la connaissons.

L'IHSME, bien sûr, n'a pas à juger mais à faire connaître, à donner à comprendre, à démêler l'écheveau des faits.

La charte est adoptée en octobre 1906 par le 9<sup>ème</sup> congrès de la CGT et connue à partir de 1912 sous le nom de **Charte d'Amiens**... Reconnaisant la lutte de classe, la charte assigne au syndicalisme un double objectif et une exigence : la défense des revendications immédiates et quotidiennes, et la lutte pour une transformation d'ensemble de la société « par l'expropriation capitaliste », en toute indépendance des partis politiques et de l'État, le syndicalisme se suffisant à lui-même.



Dans les prochains numéros d'Options, nous vous ferons découvrir (redécouvrir ?) l'histoire du syndicalisme au travers d'articles réguliers, une sorte de fil rouge pour comprendre la construction de notre CGT et Ufict toute jeune de ses 4x20 ans : nous reviendrons sur les fondements mêmes de notre organisation, sur les droits sociaux d'aujourd'hui...

Comprendre l'histoire, celle des femmes et des hommes, c'est découvrir des « pépites », petits trésors ignorés qui nous permettent de comprendre tant de choses ! C'est explorer, tel un archéologue, les différentes strates de l'histoire !

Enfilez donc votre tenue d'archéologue et plongez avec nous dans les origines du syndicalisme... ■

### Mais au fait, l'IHSME, qu'est ce que c'est ?

Créé le 18 décembre 2002, l'Institut d'Histoire Sociale Mines Énergie s'assigne quatre objectifs principaux : témoigner, sauvegarder, analyser, transmettre :

- Témoigner de ce qu'a été l'histoire sociale dans les industries électrique et gazière, les mines et industries extractives, l'énergie atomique.
- Sauvegarder toutes les archives et collecter la mémoire des militants et salariés.
- Analyser les différentes périodes de l'histoire sociale dans des rencontres, débats, colloques, journées d'étude... Cette analyse est réalisée avec des chercheurs, historiens, universitaires.
- Transmettre la mémoire sous des formes multiples en particulier par l'édition de « Cahiers de l'IHSME » 3 à 4 fois par an, de brochures...

Les publications de l'Institut sont sur facebook @IHSME.