

→ **Résultats des élections au CEA et à EDF**

→ **DOSSIER : Baromètres sociaux d'entreprise**

3 ACTUALITÉS

Engagements industriels et sociaux foulés au pied à CGG

4 ÉLECTIONS

Résultats des élections au CEA et à EDF

6 VIE SYNDICALE

Un Conseil National bien en place

7 DOSSIER

Baromètres sociaux d'entreprises

12 REGARDS CROISÉS

Comité social et économique

15 HISTOIRE

Conquête sociale pour les femmes

16 CAMPAGNE

Droit d'expression

Ont participé à ce numéro :

Philippe Godineau, Marc Lagarigue, Irène Huard, Michel Hacquart, Marc Wojtowicz, Michael Kazmaier, Jean-Paul Rignac, Virginie Gonzales, Marie Agnès Combesque, Alain Perrigault.

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

Crédit photo couverture: ©EDF - XAVIER POPY

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

Commission paritaire n°0112S08090

du 18 janvier 2007

Photogravure et impression: SIEP

Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant d'Autriche

Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



Un des sujets de philo, cette année, nous interroge sur la question suivante : « Est-il possible d'échapper au temps ? ».

Alors que CGG (spécialiste de la recherche géologique), présente un énième plan de licenciement, le Président Directeur général d'EDF va présenter son projet de scission de l'entreprise : pour les deux ce sont des baisses drastiques à venir dans leurs effectifs. Ainsi en va-t-il du renoncement de l'état français à faire vivre des filières industrielles. Mais cela ne doit pas nourrir la morosité, car différentes enquêtes menées dans nos entreprises traduisent cette défiance des salariés à l'égard des stratégies des employeurs ! A nous de nous organiser !

Au mois de mai, à Dives, nous avons mis en débat, avec nos nouveaux élus Ufict du Conseil National, notre projet d'organisation. Désormais, toutes les missions de nos instances sont clairement définies et on ne peut que se féliciter de la qualité et de la spontanéité des échanges qui se sont déroulés dans la plus grande courtoisie.

Non, il n'est pas possible d'échapper au temps, mais c'est en s'appuyant sur un collectif, cohérent, dynamisé par toutes celles et tous ceux qui le mettent en mouvement, que nous pourrons le maîtriser.

Il faut s'organiser en s'appuyant sur un collectif, cohérent, dynamisé !

La CGT progresse aux élections de représentativité et du conseil d'administration du CEA de manière notable ! Aux élections du conseil d'administration d'EDF, la CGT conserve ses trois élus, dont les deux seules femmes représentantes du personnel, malgré un léger tassement. De bons signes pour les élections de représentativité dans les IEG qui se tiendront au mois de novembre.

C'est engagés et organisés que nous devons mettre à profit le temps qui nous sépare de cette échéance, pour que ces élections soufflent comme un vent d'espoir sur notre Fédération et notre Ufict !

Philippe Godineau
Secrétaire général de l'Ufict CGT



ENGAGEMENTS INDUSTRIELS ET SOCIAUX FOULÉS AU PIED* À CGG

Le tribunal de commerce examinait le 3 juin, la demande d'autorisation du PSE prévoyant le départ de 204 salariés de CGG du site de Massy.

Une délégation d'élus et militants CGT de CGG, Technip, Engie... étaient présents devant le tribunal, place du Chatelet à Paris, à l'appel du syndicat CGT de CGG.

En effet le plan stratégique « 2019-2021 » imposé par les nouveaux actionnaires, notamment des fonds de pensions américains, prévoit l'arrêt de l'activité historique de CGG concernant l'acquisition de données sismiques. Cela implique la cession des 7 navires sismiques, encore détenus par CGG pour la partie marine, et la fermeture pure et simple de la partie terrestre, pour ne conserver que les activités fortement rentables.

Suppression de 15% de l'effectif mondial de l'entreprise

Les emplois ont déjà fortement fondu : 11 000 en 2014 à environ 5 000 en 2018, bien loin des engagements pris fin 2017 par les actionnaires et le Ministère de l'Industrie, lors de la restructuration de la dette. Pas de nouvelle restructuration, ni de PSE avant 2020, décision entérinée par le tribunal de commerce ! Engagement réaffirmé par JP Floris, délégué interministériel aux restructurations en janvier dernier lors de la réception des élus au Ministère de l'Industrie.

Le 3 juin, les représentants des salariés entendus par les juges ont rappelé ces engagements, ainsi que l'absence d'urgence à mettre en œuvre ce plan alors que le marché pétrolier redémarre.

Le jugement sera rendu fin juin, mais les élus ne se font guère d'illusion sur le résultat de cette procédure. Aucune volonté n'émane des pouvoirs publics pour faire respecter la parole donnée. Ce gouvernement ne témoigne en effet d'aucune vision stratégique pour la filière industrielle française de l'exploration du sous-sol et de la filière parapétrolière. Des filières très fragilisées par la crise provoquée par les baisses de l'exploration et des coûts de recherche et de production, imposées par

les compagnies pétrolières avides de préserver leurs dividendes, dans un cycle de baisse des prix du pétrole. Cela aboutit à une hécatombe de l'emploi très inquiétante pour l'avenir.

Depuis son rachat, Technip est passé sous le contrôle des dirigeants américains de FMC. Engie a elle aussi cédé à bas prix sa branche exploration à des fonds chinois et américains, sous le nom de Neptune industry, avec un engagement de maintien de l'emploi... Elle vient d'annoncer la fermeture de ses implantations en France avec à la clé 111 licenciements !

Si l'urgence climatique impose de sortir rapidement des énergies fossiles, cela doit se faire intelligemment. Il faut en effet tenir compte des capacités industrielles et des compétences très spécialisées qui seront utiles aux nouveaux domaines énergétiques. Par exemple la géothermie, le stockage du CO₂, la surveillance des structures du sous-sol, la prospection des ressources des fonds marins... Une perspective, hélas, ignorée par ce gouvernement.



PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi,

également connu sous son ancien nom de plan social, désigne un dispositif légal français visant à limiter les conséquences des licenciements collectifs, mis en place dans l'article L. 1233-1 du code du travail.

* Foulé au pied est une expression signifiant mépriser assez violemment quelque chose.

ELECTIONS AU CEA : LE DÉBUT DU RENOUVEAU ?

Mi-juin les salarié.e.s du CEA élaient les nouvelles IRP (CSE, Comité national, CLAS et CCAS), ainsi que leurs administrateurs représentant les salarié.e.s au Conseil d'administration.

La CGT, très présente sur le terrain (actions, négociations...), espérait profiter d'une mobilisation en hausse après les deux derniers scrutins qui avaient vu diminuer son audience au CEA. Les élections du Conseil d'administration (CA) couplées au vote IRP, laissaient aussi espérer un effet positif sur ces élections traditionnellement peu mobilisatrices.

Rappelons qu'au CEA l'électorat est reparti en deux collèges (et non trois comme le prévoit le code du travail) : le premier collège, nommé A1, regroupe les ingénieurs et cadres. Le deuxième, appelé A2, rassemble techniciens, agents de maîtrise, ainsi que les employés et ouvriers, peu nombreux.

Des résultats en hausse

Malgré un taux global de 56,5% de votants, la mobilisation des salariés relevant du collège A2/TAM n'a pas été suffisante pour atteindre le quorum, tant au niveau local qu'au plan national. Il faudra donc revoter et donc notre analyse ne pourra être que partielle, avec des tendances à confirmer sous quinzaine.

En termes de représentativité, la CGT repasse à 21% (+1,4%), ce qui la place 3^{ème} syndicat au CEA, derrière CFDT (29,8%) et CFE/CGC (21,8%). Le plus fort message vient des centres relevant de la Direction des applications militaires (DAM) : sur tous les centres la CGT augmente son audience et devient représentative sur certains pour la première fois. Sur le seul centre DAM où elle était représentative depuis 2016, elle gagne 5% et s'installe dans le peloton des syndicats « établis ». Faute de militant.e.s dans le collège A1/IC pour constituer une liste, certains syndicats CGT ont obtenu la représentativité avec des listes de candidats dans le collège A2/TAM exclusivement, ce qui est remarquable.

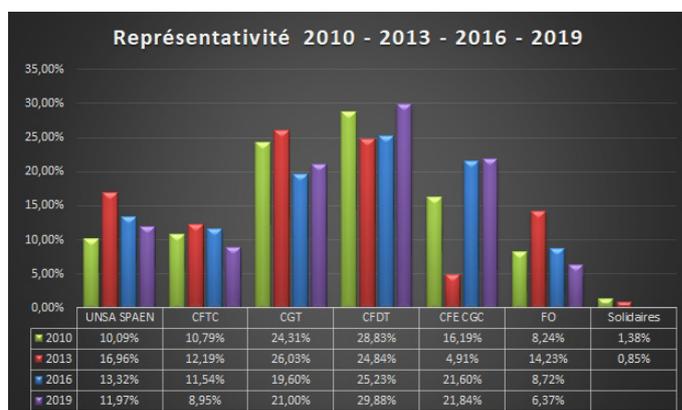
Sur les centres civils, la CGT est plutôt stable et reste soit 1^{ère} (Cadarache), soit 2^{ème} (Saclay, Marcoule). A Grenoble, dédié à la R&D dans le domaine des nouvelles technologies, la CGT arrive 3^{ème} syndicat derrière la CFDT et la CFE/CGC. C'est une petite déception car la CGT était très mobilisée dans la bataille pour les salaires au printemps, mais cela n'a pas été suffisant

face à deux syndicats qui sont plus dans l'affichage que dans l'action. Cependant, si les résultats du second tour confirment ceux du 1^{er} tour la CGT devrait rester 1^{er} syndicat sur tous les centres civils dans le collège A2/TAM.

Dans les instances nationales, et plus particulièrement CCAS, la CGT devrait donc sortir renforcée pour pouvoir rassembler inter-syndicalement autour de ses positions qui privilégient l'intérêt collectif par rapport aux avantages individuels.

Deux administrateurs en conseil d'administration !

Pour la 1^{ère} fois les salarié.e.s votaient simultanément pour les élections au CA et les élections professionnelles, avec pour conséquence un taux de participation de 53,6%, significativement supérieur à celui des élections précédentes en 2014. Avec 23,96% de votes exprimés au plan national la CGT repasse 2^{ème} syndicat devant la CFC/CGC (23,15%) et envoie au CA deux administrateurs sur les 6 administrateurs salariés au total. Au niveau local, La CGT fait un score élevé à Cadarache avec 32,6% des votes exprimés, et se place nettement en tête devant la CFDT (28%) et la CFE/CGC (16,5%) notamment. Il faut y voir un signe de confiance que la CGT représentera efficacement les intérêts des salarié.e.s dans cette instance de pilotage stratégique du CEA.



ET 1 ET 2 ET 3

ADMINISTRATEURS ÉLUS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'EDF-SA

La CGT reste première organisation et conserve ses 3 administrateurs salariés élus malgré une abstention importante et une érosion de 2,4% de ses résultats.

Si la CGT maintient ses 3 administrateurs sur les 6 possibles pour les représentants des salariés au conseil d'administration d'EDF, nous regrettons la faible participation à ce scrutin.

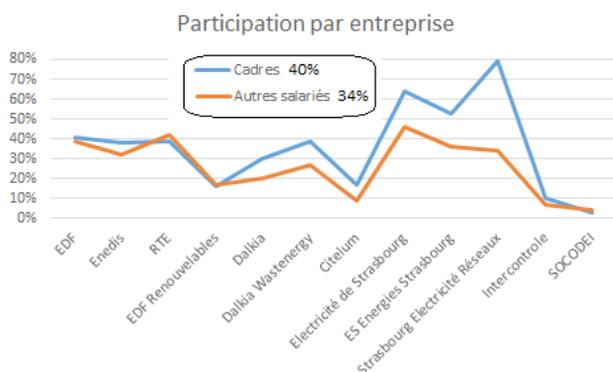
En effet, les élections se suivent... et hélas se ressemblent, avec une participation qui reste stable mais à un taux très bas 36.0% contre 35.8% en 2014, alors qu'elle était bien plus forte par le passé :

Participation	Cadres	Autres Salariés
2019	39,68%	34,28%
2014	41,73%	33,17%
2009	48,98%	44,20%
2004	66,78%	78,95%

L'abstention, fléau de la démocratie qui impacte déjà fortement les élections politiques, se répand dans l'entreprise impactant aussi les élections professionnelles.

Cela traduit-il un état d'esprit de morosité, de défiance, de résignation comme semblent l'indiquer tous les baromètres d'entreprises ?

Certes, le conseil d'administration semble plus éloigné des salariés que des instances plus locales comme celles de représentativité du personnel. Notons toutefois que les cadres, qui représentaient 32% des 139 303 salariés appelés à voter, se sont davantage exprimés que les autres salariés (39,7% contre 34,3%), avec des écarts plus ou moins marqués selon les entités et filiales :



La CGT s'est clairement opposée aux projets d'évolution d'entreprise avec notamment le projet Hercule qui voudrait couper EDF en deux (d'un côté la production et de l'autre le reste de l'entreprise). Pourtant, elle perd 2.36% par rapport au précédent vote de 2014 et ne conserve son 3^{ème} siège qu'à quelques voix près, mais avec une population de salariés différente (32% de cadres en 2019 contre 30% en 2014) et beaucoup de changements (Dalkia ne votait pas en 2014) :

Élections CA	CGT
2019	41,77%
2014	44,13%
2009	53,23%
2004	54,46%

Chez les cadres la CGT baisse de -1,4 % avec un score de 18,05 %, derrière la CFE-CGC 51.92% et la CFDT 20.76%.

Que doit-on en déduire ?

- La stratégie industrielle du groupe portée par JB Lévy remporte-t-elle l'adhésion des salariés ?

- Avons-nous suffisamment fait connaître les propositions alternatives portées par la CGT ?

En tout état de cause, les trois administrateurs CGT soutiendront une politique industrielle et commerciale durable, qui s'accompagne d'avancées sociales et environnementales, pour tracer un nouvel avenir pour une EDF intégrée, avec la mise en place d'un nouveau du Service Public de l'énergie.

Un bon point pour la CGT : il faut souligner que nos deux administratrices CGT élues seront les seules femmes du côté des représentants des salariés.

Notre ambition désormais : gagner les élections du CSE qui se tiendront du 8 au 14 novembre 2019 en répondant aux attentes des salariés. Pour cela, il nous faut aller à leur rencontre – les écouter – les entendre et construire avec eux des propositions revendicatives en lien avec leur quotidien et leur travail.

UN CONSEIL NATIONAL BIEN EN PLACE !

Deux mois après notre congrès, les membres du conseil national (CN), instance dirigeante de l'Ufict, se sont réunis sous le soleil normand à Dives sur mer. Objectif : tirer profit de la richesse des débats du congrès pour imaginer une organisation et un plan de travail qui mette en œuvre les décisions du congrès.

Le but recherché est d'impliquer plus largement nos syndiqués, notamment les jeunes, pour être plus en adéquation avec les aspirations des salariés dont le quotidien est bouleversé par les mutations du travail... autant de sujets qui ont nourri nos deux jours de réflexions.

Un pôle revendicatif ancré sur la réalité du travail

Pour attirer les salariés, notre congrès a réaffirmé la nécessité de ré-ancrer notre activité au cœur de leurs préoccupations, à savoir le travail : son sens, sa reconnaissance, son évolution. Pour cela nos deux branches seront élargies à des collectifs qui suivront les négociations d'entreprises, pour construire nos propositions revendicatives en lien avec l'actualité. Autre nouveauté pour nos branches : des adhérents plus associés pour être plus en prise avec leurs réalités quotidiennes.

Les branches, dont les membres ont été élus au congrès, développent les campagnes revendicatives Ufict. Soit en direction des Techniciens et Agents de Maîtrise : Branche TAM. Soit en direction des Ingénieurs, Cadres et Chercheurs : Branche ICC.

Un pôle vie syndicale renforcé

L'implication des syndiqués dans notre démarche syndicale a été au cœur de notre congrès : c'est le principe fondateur de notre Ufict. L'efficacité de notre action repose sur la participation active de nos adhérents, aussi bien pour construire les revendications que pour les porter à la connaissance de leurs collègues. Aucun tract, aussi percutant soit-il, ne remplacera les discussions entre salariés... nos adhérents sont nos meilleurs porte-voix. Pourtant, nous constatons que, trop souvent, les liens se distendent par manque de vie syndicale volontariste dans les syndicats et sections.

Nos adhérents sont nos meilleurs porte-voix

Un véritable pôle « vie syndicale » va impulser et aider localement les permanents, trop souvent isolés et submergés. animateurs régionaux et un collectif constitué de membres du CN sillonneront le territoire pour initier des rencontres, des formations et tous types d'initiatives. Impliquer les adhérents doit être une préoccupation permanente de nos syndicats, que ce soit dans l'élaboration des propositions revendicatives, dans la définition des objectifs ou dans la mise en œuvre des décisions du syndicat.

Un plan de travail déjà disponible

Dynamisés par une nouvelle organisation, un travail plus collectif, le plan de travail doit aider les syndicats et sections à structurer leur activité. Les prochains mois seront ainsi ponctués des campagnes revendicatives : retraites, stratégie des entreprises, mutations du travail... A décliner avec les syndiqués en fonction des besoins et réalités locales.

Ce qu'ils ont pensé de leur 1^{er} CN :

Victor : « J'ai particulièrement apprécié les débats tant dans le contenu que sur la forme, moins passionnés que lors du congrès et c'est une bonne chose ».

Franck membre de la branche ICC : « J'ai senti une réelle volonté de dynamiser les instances, une parole libérée où chacun a pu faire part de son point de vue, de ses contraintes et de ses expériences ».

Céline nouvelle animatrice régionale Ufict Hauts de France : « J'ai rencontré la nouvelle équipe, j'ai pris des contacts. Ces rencontres sont des moments privilégiés d'échanges enrichissants ».

BAROMÈTRES

SOCIAUX

D'ENTREPRISES,

DERNIÈRE ÉDITION



Que l'on travaille à Engie, Enedis ou EDF, la crise de confiance entre directions et salarié.e.s s'amplifie. D'une année sur l'autre, la tendance au désengagement perdure.

DES SALARIÉS DISCRÈTEMENT PASSIFS

Confiance disparue et organisations jugées inefficaces. Les éditions 2018 des baromètres sociaux d'entreprises sont placées sous le signe du découragement et du désengagement.

C'est un divorce à bas bruit mais désormais consommé entre salarié.e.s et directions. Les collègues se sont fortement désinvestis ces dernières années de la valeur travail ; la prise de risque dans le cadre d'un projet, l'investissement au sein d'une équipe, la motivation pour de nouvelles responsabilités techniques et/ou managériales sont de moins en moins sources d'intérêt pour une part non négligeable et grandissante d'entre eux et cela se ressent aussi au travers de la participation dans les dernières élections à EDF par exemple.

Cet engourdissement du corps social de l'entreprise et son défaut de vitalité est désormais un état persistant, signe que « quelque chose » ne va pas. Mais quoi ? Publiquement, aucune analyse des causes profondes n'est avancée par les directions qui ont bien du mal à trouver un quelconque point d'appui dans les résultats.

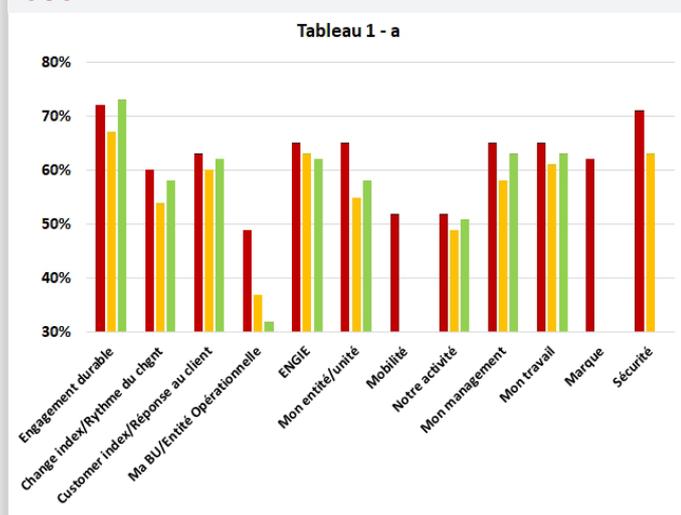
Une exception, peut-être, à EDF sur le nucléaire, où on constate un regain d'optimisme : 52% de salarié.e.s sont optimistes sur l'avenir du nucléaire contre 46% en 2017. Une remontée que la direction met sur le compte du succès de l'opération « Parlons Energie ».

Cependant, les réorganisations qui se succèdent, l'incompréhension face aux changements en cours, le développement de l'isolement au travail, l'avenir incertain de nombreuses unités voire des entreprises elles-mêmes... en bref, le modèle individualiste vendu par les directions depuis une vingtaine d'années et intériorisé par les salarié.e.s porte des fruits amers.

Au siège d'Engie, des salarié.e.s modérément convaincus



ENGIE Newcorp : Taux de confiance des salarié.e.s sur les différents thèmes proposés

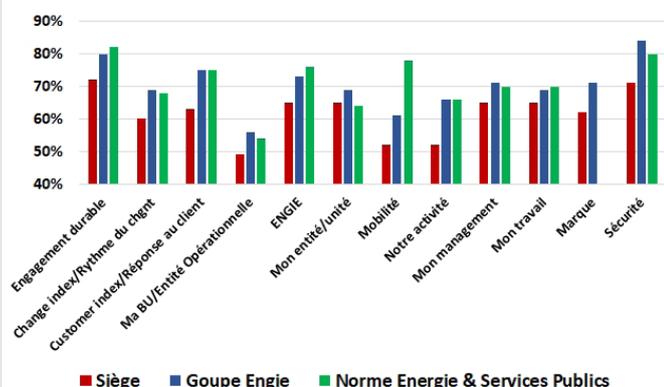


A l'échelle du groupe Engie et particulièrement chez les salarié.e.s du siège, Newcorp dans le langage anglicisé du groupe, l'ambiance est morose. Le seul motif de satisfaction de la direction réside dans l'augmentation de la participation de ces salarié.e.s à l'exercice : 65% en 2018 contre 49% en 2017. Ceux qui sont restés - un plan social en 2017 a provoqué la suppression de 400 postes - ont répondu, mais pour exprimer une nouvelle fois leur défiance à l'encontre de la politique d'Isabelle Kocher, Directrice Générale du Groupe. Sur chaque item, le score réalisé est largement inférieur aux résultats du groupe et aux résultats moyens obtenus dans des entreprises du secteur de l'énergie (voir tableaux 1a et 1b) [1].

Entre un tiers et la moitié de ces salarié.e.s manifestent leur manque de confiance alors même qu'ils.elles participent à l'élaboration de la politique et de la stratégie du groupe. On aurait donc pu penser qu'ils.elles adhéreraient majoritairement, mais, peut-être sont-ils.elles justement spectateurs.trices des revirements, approximations, flous et contradictions de la stratégie...

ENGIE : Taux de confiance des salarié.e.s du siège comparé au Groupe et entreprises comparables du secteur

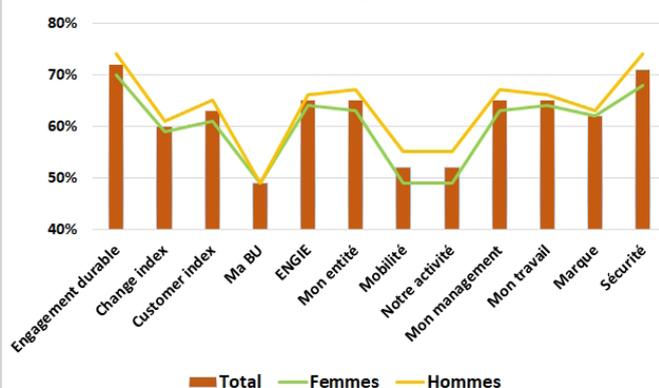
Tableau 1 - b



On notera particulièrement les mauvais résultats du siège d'ENGIE concernant les items « engagement durable », « mobilité », « notre activité » : moins 14 points dans la catégorie « notre activité » comparé au reste du groupe...

ENGIE Newcorp : Taux de confiance des femmes travaillant au siège comparé aux hommes

Tableau 2



Les différences de perception liées au genre frappent l'œil et concernent toutes les catégories proposées par le baromètre social. On notera particulièrement les 6 points d'écart entre femmes et hommes concernant les catégories « mobilité » et « notre activité ».

Des salariées encore moins convaincues

Les salariées du siège expriment pour leur part une défiance encore plus marquée que leurs collègues masculins. Les femmes sont systématiquement entre un point et trois points en deçà du taux de confiance exprimé par les hommes (voir tableau 2).

Que signifie cette différence notable d'appréciation ? Parce qu'elles sont moins bien considérées en général en termes de rémunération, de carrière (item mobilité), de contenu de poste, les femmes portent-elles un jugement plus dur sur leur entreprise ? Il y aurait une certaine logique à penser qu'elles sanctionnent une direction plus attentive à leur situation dans le discours que dans les faits et pour tout dire peu entreprenante en matière d'égalité professionnelle.

A Engie, un taux de confiance des femmes de 1 à 3% plus bas que les hommes

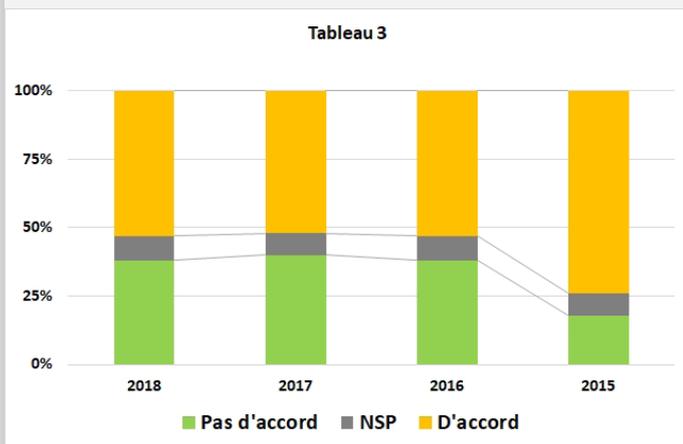


EDF : l'atonie du corps social

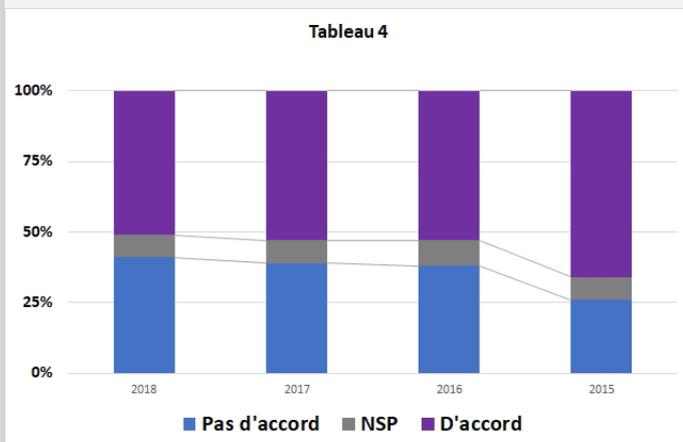


Côté EDF, la participation fléchit de 4% passant de 77% en 2017 à 73% en 2018. Et, comme pour Engie, les salarié.e.s doutent terriblement de leur entreprise, que l'on parle d'avenir collectif (Tableaux 3 et 4) et/ou d'avenir individuel (Tableau 5a et 5b) [1].

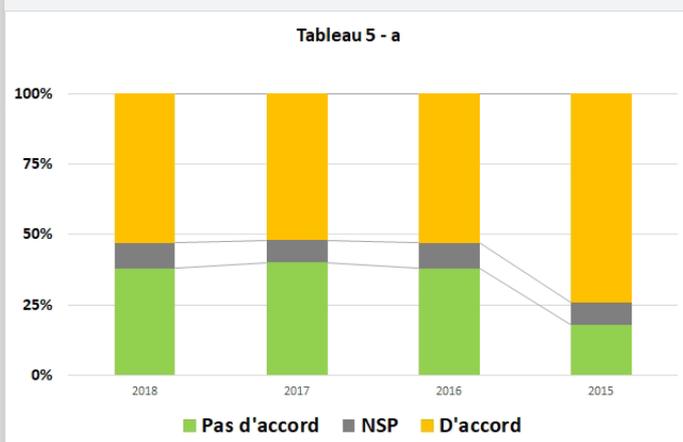
EDF : Confiance dans l'avenir d'EDF



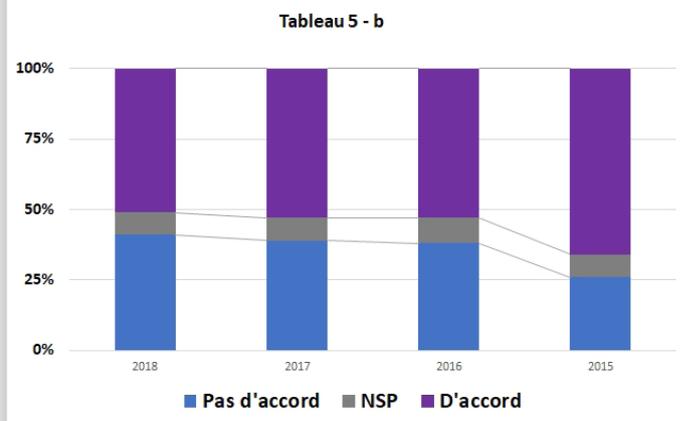
EDF : Confiance dans l'avenir de votre entité



EDF : Confiance dans votre métier



Confiance dans votre avenir au sein d'EDF

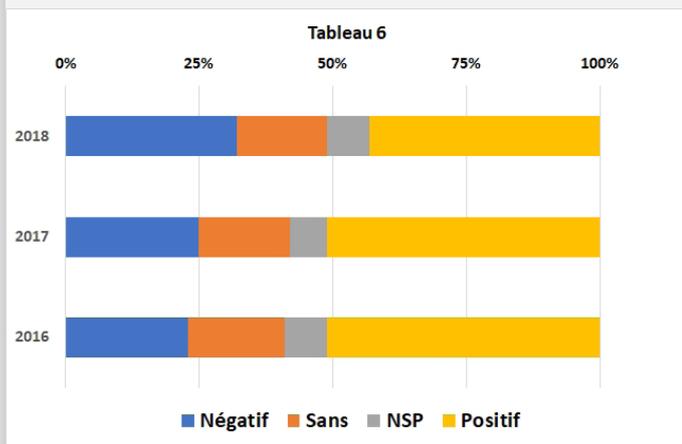


Désespérément à la recherche de points d'appui, la direction des Ressources Humaines du groupe EDF préfère évoquer une confiance « stable » ou qui « se stabilise », alors que depuis 2016 le degré de confiance accordé par les salarié.e.s a chuté de vingt points. Et des salarié.e.s qui n'ont plus confiance, ce sont aussi des salarié.e.s qui peinent à imaginer leur avenir au sein de l'entreprise. A la question « Etes-vous satisfait des possibilités d'évolution professionnelle », 50% des participants répondent par la négative. Ce mécontentement se répercute quasi automatiquement sur l'idée que l'on se fait d'un bon employeur que l'on recommanderait à ses proches. Seulement 20% des participants à l'édition 2015 déclaraient qu'ils ne recommanderaient pas EDF ; ils sont 32% dans l'édition 2018 et cela percute également la relation des salarié.e.s à leur entreprise : 58% des participants déclarent leur sentiment d'appartenance au groupe ; ils étaient 60% en 2017, 63% en 2016, 69% en 2015.

Au chapitre travail, rien ne va plus !

Le degré de satisfaction concernant le contenu du travail et l'ambiance dans l'équipe diminue année après année. 65% des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail en 2018 contre 67% en 2017 et 72% en 2015. 67% des répondants sont satisfaits de l'ambiance dans laquelle ils travaillent en 2018, contre 70% en 2017 et 73% en 2015. L'impact des outils numériques sur l'efficacité du travail est jugé négativement : connexions à distance, applications informatiques maison, outils dits collaboratifs déçoivent la majorité des salarié.e.s (Tableau 6).

EDF : Impact des outils numériques sur l'efficacité du travail



L'engagement des salariés d'Enedis marque également le pas

ENEDIS

Si l'adhésion à la stratégie de l'entreprise et aux orientations du distributeur reste encore légèrement majoritaire (Tableau 7), la confiance des salarié.e.s dans les décisions prises par la direction d'Enedis devient franchement minoritaire (Tableau 8).

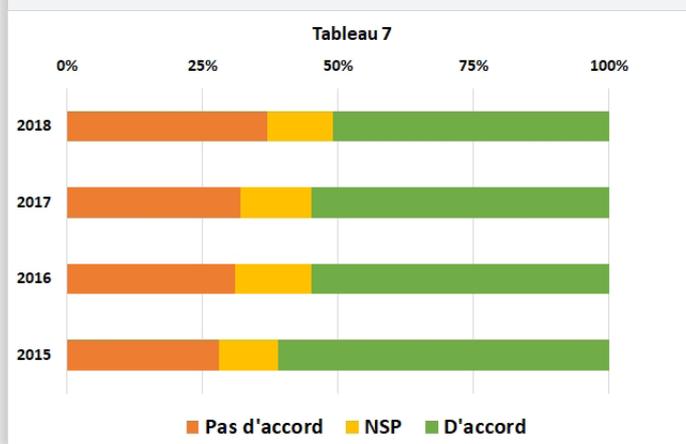
L'image que le monde du travail se renvoie à lui-même est celle d'un monde découragé, qui se libère de l'engagement moral le liant à son employeur.

Et demain ?

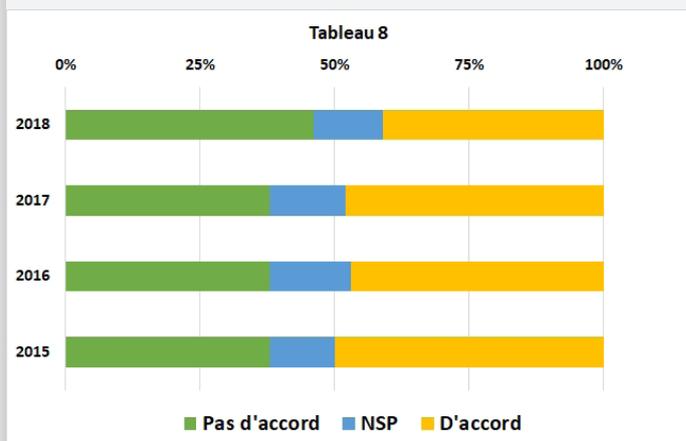
A EDF, ce n'est pas le projet Hercule, de scission de l'entreprise en deux entités, qui devrait aider à un retournement de situation pour les salarié.e.s... Quant à Engie, le découragement traduit à la fois l'usure face au nombre de revirements stratégiques (pas moins de quatre en dix ans), et le grand écart entre besoins de compétences liées aux objectifs de développement d'une part et réalité des moyens humains après les plans d'austérité successifs d'autre part.



Enedis : Confiance dans votre avenir au sein d'EDF



Confiance dans les décisions de la direction d'Enedis



Un monde du travail découragé qui se libère de l'engagement moral le liant à son employeur

[1] Références : Tous les tableaux concernant Engie ont pour source l'enquête « Engie and me ». Ceux concernant EDF et Enedis ont pour source « MY EDF ». Ils ont été retravaillés par l'Ufict-CGT pour une meilleure compréhension.

CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE : COMPTE À REBOURS ET ENJEUX

Du 8 au 14 novembre 2019, chaque voix comptera !

La mise en place des CSE sanctionne l'aboutissement d'un processus d'amoindrissement sinon de négation du rôle des syndicats. Depuis la loi Rebsamen d'août 2015, en passant par la loi El Khomri de mars 2016, puis la loi Macron de septembre 2017, la priorité est à « l'assouplissement » du code du travail dans l'objectif de dévitaliser l'activité syndicale. Il aura donc fallu trois réformes successives pour répondre au fantasme du MEDEF et de la classe politique exerçant le pouvoir : une délégation unique du personnel englobant réclamations, revendications, conditions de travail et tailladant dans les moyens mis à disposition de toutes les Organisations Syndicales (OS) tout en réduisant le nombre de leurs représentants.

Le 1^{er} janvier 2020, dans chaque entreprise de la branche des industries électrique et gazière, le Comité Social et Economique (CSE) se substituera aux Instances représentatives du Personnel (IRP), dans lesquelles des générations de militants syndicaux ont œuvré pour défendre les intérêts de l'ensemble des salarié.e.s. Déjà, en 2007, les instances de représentativité ont connu un profond changement avec la disparition des Comités Mixtes à la Production (CMP) et sous CMP, remplacés par les Comités d'Etablissement, les Délégué.e.s du Personnel... Ces nouvelles instances ont eu parfois comme conséquence de tenir les salarié.e.s éloigné.e.s des lieux de décision et de négociation.

Le CSE équivaut à un mouvement de centralisation et de professionnalisation de la vie syndicale, visant à transformer les militants en spécialistes de l'accompagnement des réformes et des réorganisations, au grand bénéfice des Directions. Surchargé.e.s de dossiers, coïncé.e.s dans des rencontres avec les employeurs, des réunions préparatoires... les représentants syndicaux locaux risquent bien de manquer du temps nécessaire à la discussion et au partage d'information avec les salarié.e.s : en fait, tout ce qui constitue leur raison d'être pour mieux comprendre les besoins de leurs collègues et défendre leurs intérêts collectifs et individuels. Ce risque, déjà souligné dans la mise en place des IRP de 2007, ne peut qu'être encore aggravé par la loi Macron.

Des résultats obtenus par la négociation : le point sur EDF, GRTGaz, Storengy...

La CGT et l'Ufict ont combattu les lois travail successives en portant notamment des propositions alternatives pour contrer la mise en concurrence des salarié.e.s et l'abaissement généralisé de leurs droits. Mais une fois ces lois validées par le Parlement et le Conseil Constitutionnel, il s'est agi de perdre le moins possible dans les négociations de mise en place des CSE, entreprise par entreprise, en tirant parti des hésitations des directions, en faisant front commun avec d'autres OS lorsque cela a été possible : une attitude que les salarié.e.s et particulièrement les cadres plébiscitent. Parfois, les négociations ont été longues (EDF) et âpres (Enedis, RTE) ; parfois, elles ont permis de limiter la perte de moyens côté CGT (GRT Gaz).

Le vote ICT influence de manière décisive le résultat de chaque élection

A l'ouverture des négociations, la direction d'EDF proposait un total de vingt CSE pour toutes les entités. Six mois et de multiples rencontres plus tard, le bilan est de quarante-sept CSE, dont des CSE de proximité, notamment sur les établissements de Production nucléaires (un CSE par centrale), thermiques, hydrauliques (sept CSE) et autres DTEAM (Division Thermique Expertise Appui Industriel Métiers), historiquement des secteurs où la CGT remporte de bons résultats. Sur les secteurs Commerce, DTEO (Direction Transformation Excellence Opérationnelle) et DIPNN (Direction Ingénierie et Projets Nouveau Nucléaire), les CSE restent en revanche centralisés et à l'échelle nationale.

Comment dans ces conditions développer un contact de proximité avec les salarié.e.s ?

A GRTGaz, les négociateurs CGT font l'analyse suivante : « Nous conservons quatre établissements [...]. La Direction avait la possibilité légalement de ne mettre en place qu'un CSE au périmètre de l'entreprise. Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est mise en place par unité sauf pour la Direction des Opérations où nous avons obtenu la mise en place de quatre CSSCT au périmètre des actuels Pôle d'Exploitation ». [...]

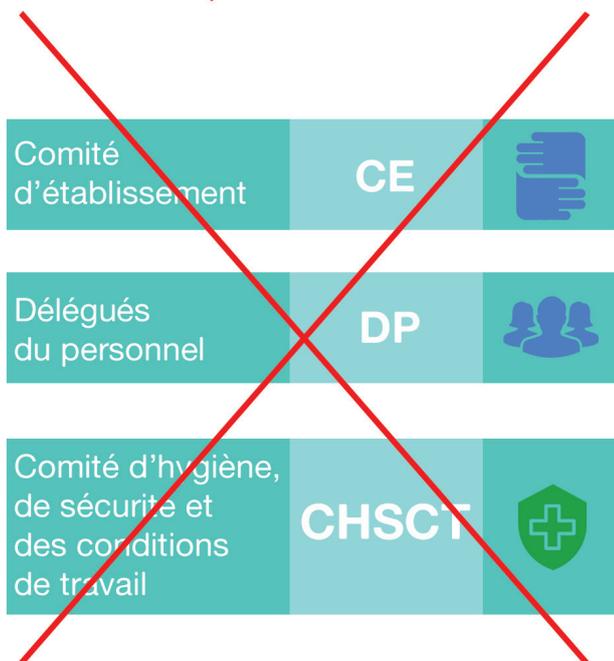
« Nous aboutissons à un volume global de soixante-quinze Représentants de Proximité dont la répartition par unité est liée à l'effectif de chacune d'entre elles. Nous obtenons pour l'ensemble des élu.e.s mandaté.e.s

du CSE, titulaires et suppléants, la prise en charge par l'entreprise du temps de préparation à la séance plénière (en sus du crédit d'heures affecté aux titulaires) ».

Avec le seul respect du droit commun, tel que défini dans la loi travail, « nous aurions perdu environ 60% des moyens de représentation du personnel et des moyens syndicaux existants », alors qu'à l'achèvement de la négociation « la perte est évaluée à 25% des moyens actuels ».

A Storengy, la délégation CGT souhaitait conserver les périmètres existants : soit quatre CHSCT pour traiter des conditions de travail sur les onze sites classés Seveso et un CE. Résultat : quatre CSSCT et un CSE comptant quatorze membres titulaires et autant de suppléants, plus deux représentants de proximité par site. La négociation ne s'est finalement pas si mal passée.

LOI MACRON Septembre 2017



Élections du
8 au 14 novembre 2019



Et maintenant, place à la campagne électorale !

A la Fédération, à l'Ufict comme dans les syndicats, le temps est à la constitution des listes électorales, avec pour la première fois dans l'histoire syndicale, une obligation de quota pour la représentation des femmes. Le temps est à la préparation des thèmes de campagne et aux premières diffusions de tracts sur le terrain. L'élection des représentants des salarié.e.s au conseil d'administration d'EDF, le 13 juin dernier, et sa préparation ont sonné le début des grandes manœuvres, avec un résultat qui maintient les trois administrateurs qui est une bonne chose, mais avec une légère baisse au global. C'est dire tout l'effort qui reste à accomplir pour sensibiliser les salariés et les ICT en particulier, sujets à la démotivation comme l'indiquent les enquêtes d'opinion intra entreprises pour les convaincre de l'intérêt de voter CGT.

L'enjeu est de taille pour l'Ufict, avec un nombre d'inscrits en constante évolution et supérieur désormais à celui du collège exécution. Le vote des cadres, des agents de maîtrise et des technicien.ne.s influence de manière décisive le résultat de chaque élection. Or, voter CGT quand on est encadrant, n'est pas une évidence. Les tensions locales entre CGT et encadrement empêchent parfois tout lien. Elles sont souvent le fruit de logiques managériales qui favorisent les situations d'affrontement entre militants et management local ; des situations vécues comme des agressions par les uns et les autres. Cette atmosphère de conflictualité porte l'encadrement à rechercher des solutions individuelles à ses problèmes et à se tourner vers d'autres organisations syndicales défendant des intérêts catégoriels, plutôt que vers la CGT.

Dans les semaines à venir, les militants Ufict devront faire bouger cette perception. A eux de faire connaître l'existence d'un espace dans la CGT, l'Ufict, propice à l'expression d'attentes spécifiques, propice à l'élaboration de revendications tout en veillant à représenter, sans les opposer, chaque catégorie de salarié.e.s.

Le 14 novembre 2019, chaque voix comptera

Les ICT feront confiance à la CGT si elle est en capacité de parler de leur travail

Particulièrement attachés à leur travail, les ICT feront confiance à la CGT si elle est en capacité de parler de leur travail, des conditions dans lesquelles ils l'exercent, de son sens, de sa reconnaissance et des transformations qu'il va subir.

Très logiquement, les thèmes choisis pour cette campagne électorale sont dans la continuité de l'activité Ufict et étroitement liés aux préoccupations quotidiennes des ICTAM. Par exemple la question du droit d'expression, qui au travers de la campagne débutée en avril 2019, aborde les difficultés de nos catégories à se faire entendre et leur désir concomitant de participer à l'élaboration des politiques de l'entreprise, alors même qu'elles en sont de plus en plus exclues. En effet, l'intérêt des encadrants dans la vie de l'entreprise n'est plus pris en compte par les directions.

La place spécifique des managers de proximité, vecteurs et victimes des stratégies d'entreprise, sera également un sujet de campagne. De même que l'évolution des fonctions support et d'appui, ou encore la transformation du travail liée au numérique, qui impacte l'ensemble des métiers.

Evidemment, le résultat de ces élections, dépasse le seul cadre du quotidien des salariés. Il pèsera sans aucun doute sur l'avenir des entreprises et sur la capacité de la CGT à infléchir le souhait du gouvernement de libéraliser totalement le marché de l'énergie. Les ICTAM subissent déjà ces politiques stratégiques qui viennent du haut de la pyramide et irriguent toutes les strates de l'entreprise, créant désorganisation, frustration et démotivation. Il incombe aux militants Ufict de mettre en relation cette frustration avec le développement du management financier (le Wall Street Management) et son poids exorbitant sur le quotidien des entreprises de l'énergie. Le 14 novembre 2019, chaque voix comptera.

LES CONQUÊTES SOCIALES POUR LES FEMMES

Après avoir retracé, dans le précédent numéro d'Options, les premières Conquêtes Sociales pour les femmes jusqu'à la fin des années 80, nous poursuivons ce voyage durant les années 90. C'est parti pour ce nouveau flashback.

En 1990, la Cour de cassation reconnaît le viol entre époux, la société se transforme et met un nouveau coup d'arrêt à la toute-puissance de l'époux : c'est la fin du « devoir conjugal » pour les femmes. En ce début des années 90 le « RU 480 » est autorisé comme technique médicamenteuse d'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Edith Cresson est la première et la seule femme à résider à l'Hôtel Matignon en qualité de Premier Ministre du Gouvernement en 1991. Mais décriée, elle quitte ses fonctions en 1992. Si la société change, les politiques ont du mal à changer leur regard sur les femmes...

Le 27 novembre 1991, la Commission Européenne adopte un code de « bonne conduite » invitant les États membres, les employeurs et les syndicats à prévenir et à interdire les comportements de harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, ainsi qu'une recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

Transformation de la société

Comme le disait Louise Michel (institutrice, militante révolutionnaire et libertaire française 1830-1905) : « Simple, forte, aimant l'art et l'idéal, brave et libre aussi, la femme de demain ne voudra ni dominer ni être dominée ».

Il faudra attendre la loi du 22 juillet 1992 pour que soient réprimées les violences conjugales : la « qualité de conjoint ou concubin » est reconnue comme circonstance aggravante. Un homme qui bat sa femme est désormais passible d'une peine prononcée par le tribunal correctionnel. Cette même année 1992, la loi du 2 novembre définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, plus communément appelé : harcèlement sexuel.

Ces conquêtes font encore avancer les droits des femmes. C'est la fin de la « promotion canapé » : le harcèlement sexuel est enfin un délit réprimé par la loi.

Ni dominer, ni être dominée

La loi Neiertz du 27 janvier 1993 crée le délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et dépénalise l'auto-avortement. Pour la première fois en France, il est désormais interdit de faire pression sur le personnel médical qui pratique les avortements ou sur les femmes venues avorter dans les centres d'IVG.

Vers encore plus d'égalité

Jacques Chirac, Président de la République, crée en 1995 l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Sa mission est d'effectuer un suivi institutionnel des questions politiques liées à la parité.

En cette année 1995, le taux de divorce franchit la barre des 50% : plus d'un couple sur deux se sépare. Les femmes qui, jusqu'alors, supportaient en silence, s'affranchissent désormais de liens douloureux et reprennent leur liberté.

Claudie Haigneré est la première femme française dans l'espace. Elle débute, en qualité de scientifique, son séjour de 16 jours à bord de la station spatiale MIR le 17 août 1996.

En 1998, Lionel Jospin, Premier Ministre, lance l'idée d'une parité hommes-femmes des candidats politiques. La loi du 8 juillet 1999 modifie les articles 3 et 4 de la Constitution pour l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

Ces années 90, avec ces nouvelles conquêtes sociales pour les femmes, sont la confirmation que notre société Française évolue dans le bon sens, mais l'histoire est loin d'être terminée...

DROIT D'EXPRESSION

L'OUVRIR
SANS SE FAIRE
ALLUMER

ON OFF

**POUR LE DROIT D'EXPRESSION
DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE**