

OPTIONS



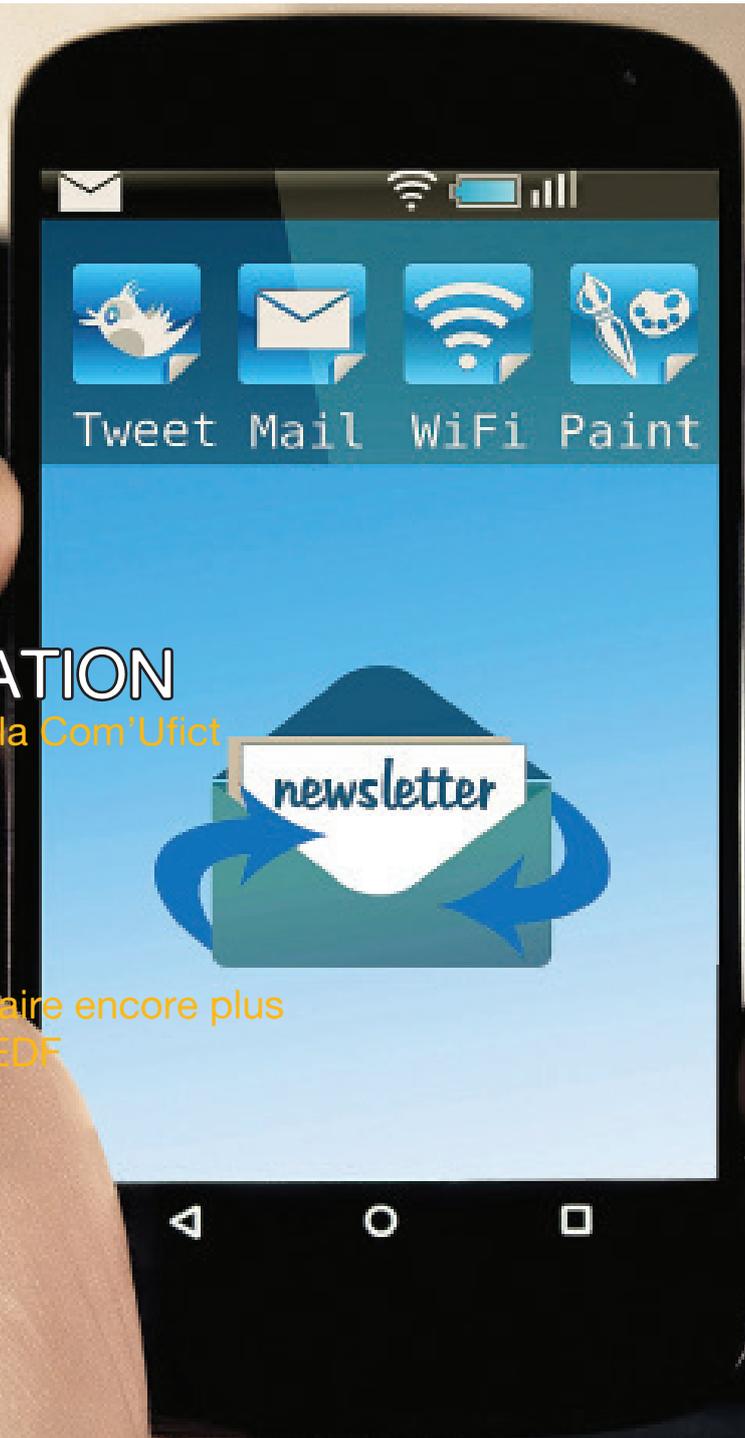
SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N° 650 SEPTEMBRE 2019

COMMUNICATION

Des nouveautés dans la Com'Ufict

DOSSIER

Hercule ou comment faire encore plus d'argent sur le dos D'EDF



Une rentrée chargée... et offensive

Force est de constater que depuis plusieurs mois l'actualité est semée de mauvaises nouvelles : retraite, assurance chômage, négociation sur le statut de l'encadrement... rien ne va plus !

Si l'on y ajoute des stratégies d'entreprises principalement axées sur le reversement de dividendes exorbitants aux actionnaires – faisant ainsi fi de l'avenir industriel, économique et social de la France – il n'est pas étonnant que les salariés, déjà interrogatifs sur les conséquences des mutations du travail, soient fortement déboussolés et en perte de repères collectifs.

Ingénieurs et Cadres ont toujours été considérés comme un « laboratoire » des transformations du travail... pour mieux les généraliser ensuite à l'ensemble des salariés.

Les réformes en cours n'échappent pas à cette logique avec comme perspectives : suppressions d'emplois, baisse des garanties collectives, disparition de savoir-faire...

Les salarié.e.s continueront-ils.elles à accepter d'être les variables d'ajustement des choix financiers gouvernementaux et patronaux ?

Accepteront-ils.elles de subir les décisions de négociations en coulisses de la Commission Européenne quant à l'avenir d'EDF (projet Hercule) ?

L'abandon d'Astrid par le CEA répond-il à une transition énergétique respectueuse de l'environnement ?

Pour la FNME et son Ufict, des projets alternatifs, crédibles, répondant aux exigences de la Nation et aux besoins des populations sont possibles. A nous de les déployer auprès des salarié.e.s pour les faire connaître, les faire évoluer avec l'intelligence collective que, tous ensemble, nous formons.

Laurence Hoeffling

Coordonnatrice des instances Ufict CGT Mines Énergie

Ont participé à ce numéro :

Ludovic Beaupère, Philippe Boineau, Marie-Agnès Combesque, François Duteil, Virginie Gonzales, Laurence Hoeffling, Michael Kazmaier, Delphine Leblanc, Paul Partesi, Alain Perrigault, Jean-Paul Rignac, 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 :

Corinne Colombie

Maquettiste :

Corinne Colombie

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 -
Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090
du 18 janvier 2007
Photogravure et impression :
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant
d'Autriche
Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



SOMMAIRE

3 ELECTIONS

Portrait d'un candidat au CSE

4 VIE SYNDICALE

Campagne CSE - rôle de la consultation

6 COMMUNICATION

Des nouveautés dans la Com'Ufict

7 DOSSIER

Hercule ou comment faire encore plus d'argent sur le dos d'EDF

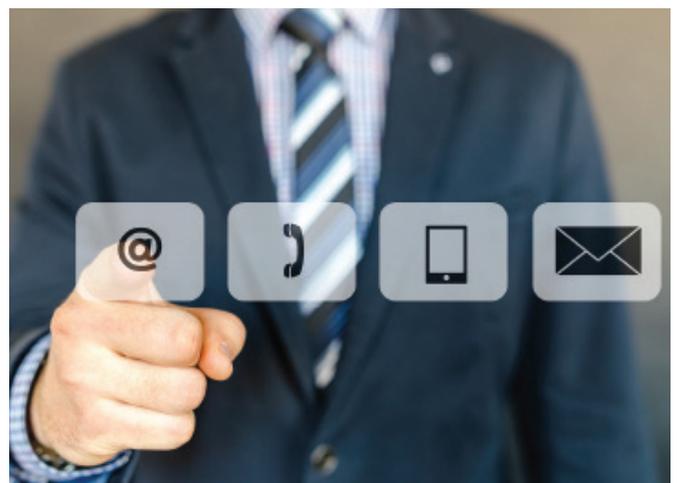
12 VIE SYNDICALE

Plan de travail Ufict

14 HISTOIRE

Un héritage et un projet

Conquêtes Sociales pour les femmes



PORTRAIT D'UN CANDIDAT

Comment et pourquoi passer du statut d'adhérent CGT à celui de militant, candidat sur une liste CSE ?



Philippe Henryon
Embauché dans les IEG en 1992,
actuellement chef d'exploitation délégué

« Je veux défendre l'entreprise et les jeunes cadres corvéables à merci sur la centrale »

Embauché dans les IEG en 1992 (GF 3, NR 30) et à la centrale nucléaire de Nogent sur Seine depuis 1996, Philippe Henryon, 51 ans, a franchi toutes les étapes menant du statut d'exécution à celui de cadre. Et aujourd'hui, c'est le cap de l'engagement en tant que tête de liste CGT aux élections professionnelles qu'il franchit, après mûre réflexion, lui, le détenteur d'une carte CGT depuis son premier boulot dans une entreprise privée du secteur de la métallurgie, au début des années quatre-vingt-dix.

Philippe Henryon, en militant chevronné et dévoué, a déjà prêté son nom à maintes reprises comme suppléant, ou pour finir de boucler une liste, davantage pour aider à sa constitution que pour être élu et jouer un rôle syndical. Mais aujourd'hui la donne a changé : « Je veux défendre l'entreprise dans laquelle je travaille. Je veux vraiment lui rendre ce qu'elle m'a donné en m'offrant la possibilité d'évoluer du GF 3 au GF 13 ». De responsabilités managériales (Philippe est actuellement chef d'exploitation délégué), à la prise de responsabilités syndicales, pour ce futur candidat CSE, il existe une continuité naturelle.

Dans le nucléaire, une situation incertaine

Sur les 800 agents que compte le CNPE, 250 sont cadres et seul.e.s 23 d'entre eux.elles ont voté CGT aux élections de 2016, soit un score de 11,4 % dans cette catégorie de

personnel, loin derrière la CFDT (58,9 %) et la CFE-CGC (29,7 %). Autant dire que notre impétrant va devoir faire preuve de conviction et d'ambition pour pousser ses collègues à lorgner du côté de la CGT. Une situation que Philippe qualifie aujourd'hui de « motivante ». « Je pars d'une feuille blanche à double titre. D'une part, il me faut défendre les salarié.e.s, et parmi eux les jeunes cadres qui ignorent le contenu du statut et qui sont bloqués dix ans sur le CNPE ; d'autre part, partir à la conquête de ce nouveau public signifie développer une section Ufict ».

Les jeunes cadres constituent une préoccupation centrale pour ce militant CGT. « Il faut bien dire qu'ils sont corvéables à merci sur la centrale et très peu acteurs.rices de leur carrière. Depuis le début de l'année 2019, trois d'entre eux, embauchés il y a peu, ont démissionné. Soit c'est l'entreprise qui ne leur convient pas, soit ce sont les conditions de travail. En tout cas, il s'agit d'une situation nouvelle. Dans l'organisation pyramidale d'une centrale, ils.elles n'ont aucune autonomie, ce que certains vivent mal. Et puis l'avenir incertain de la filière et le projet Hercule de découpage de l'entreprise ne rassurent pas... ».

Face à l'accumulation de difficultés le syndicat demeure un pilier de réflexion et d'aide pour les salarié.e.s.

Légitime dans sa fonction et reconnu par ses pairs, Philippe est un candidat dont la crédibilité ne peut que renforcer le syndicalisme cadre CGT dans l'entreprise EDF. ○

NÉGOCIATIONS - CONSULTATIONS

« AVANCÉES » ET DÉBOIRES

Les lois Macron ont considérablement modifié et complexifié le champ de la négociation qui a accompagné la mise en place des futurs Comités Sociaux et Economiques : sur les représentants de proximité, sur les CHSCT... sur l'ensemble du périmètre des Mines et de l'Énergie que couvre notre Ufict et notre Fédération FNME CGT.

Comme nous l'avons déjà écrit, le CSE fusionnera l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP) : comité d'établissement (CE), délégués du personnel (DP) et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les négociations CSE ont donc été un enjeu majeur aussi bien pour les syndicats que pour les salariés qu'ils représentent.

Négocier pour maintenir la proximité syndicale et les moyens associés

La négociation a comporté plusieurs volets avec plusieurs types d'accords à négocier : le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'accord collectif portant sur la mise en place du CSE (notamment le découpage de l'entreprise en établissements distincts) et l'accord collectif portant sur le fonctionnement du CSE. A cela s'est ajoutée la négociation sur le droit syndical et parfois d'autres accords comme celui sur les TIC (ex NTIC). La CGT s'est assignée des objectifs pour peser de manière offensive sur

la mise en place des CSE : gagner le maintien de la proximité syndicale avec la mise en place de représentants du personnel de proximité, une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, des droits syndicaux confortés...

La FNME-CGT est donc rentrée en négociation, par entreprise, avec comme chefs de file les DSC (Délégués Syndicaux Centraux), pilotes des groupes de négociateurs des entreprises concernées. Elle a aussi mis en place un groupe de travail fédéral coordonnant l'ensemble des remontées des négociations.

Toutes les négociations ne sont pas terminées mais la plus grande partie de celles-ci ont d'ores et déjà été soumises à la consultation et nous pouvons donc faire un premier retour d'expérience.

Bien que nos règles soient claires en matière de consultation, force est de constater que nous avons toujours des problèmes pour mettre en œuvre nos décisions : manque de temps, de moyens, désaccord sur les décisions, périmètre de consultation différent en fonction des syndicats... Donc

même si notre Vie Syndicale est parfois « fluctuante » en fonction du territoire, cela n'empêche pas nos syndicats de s'organiser, qu'ils soient territoriaux, multi-professionnels ou spécifiques et il nous a paru important de rappeler ici nos règles en la matière (voir encadré).

“Avancées” et déboires...

A fin août, avec ou sans signature de la FNME-CGT, la quasi-totalité des accords négociés sont viables et applicables. Là où les signatures de l'accord proposé ne permettent pas d'atteindre la majorité, c'est le retour pur et dur... à une décision unilatérale (DUE) de l'employeur pouvant revenir au droit commun, c'est-à-dire au socle bas de la loi !

L'exemple de RTE est intéressant à cet égard, car il marque la difficulté de mise en œuvre de nos décisions de congrès. A RTE, la négociation globale a été présentée sous forme d'un package avec plusieurs accords :

► Sur l'accord découpage CSE : la Direction a en effet mis en place la verticalisation, avec 4 entités distinctes. Cette proposition étant contraire aux postures et orientations du congrès de la FNME, le Collectif

A RTE et CNR c'est une décision unilatérale de l'employeur minimaliste qui a été actée !

CGT RTE a décidé de ne pas consulter et de ne pas signer.

► L'accord TIC (ex NTIC) soumis à signature n'ayant aucune incidence sur le personnel, le Collectif a décidé, là aussi, de ne pas consulter.

► Par contre, la consultation a été lancée pour l'accord définissant les moyens associés aux CSE, les mailles de CSSCT et les représentants de proximité.

Les syndicats consultés ont suivi l'avis du Collectif RTE : la CGT n'a pas signé. Les autres organisations syndicales ayant, elles, signé l'accord, celui-ci est valable.

Autre cas celui de la CNR : la CGT et la CFE-CGC n'ayant pas signé l'accord, deux solutions étaient possibles : soit la direction ouvrait de nouvelles négociations, ce que la CGT a demandé, soit elle passait en force au travers d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) et appliquait les mesures minimales du code du travail.

La direction a tranché : c'est une DUE minimaliste qui a été actée !

Cela signifie concrètement qu'il n'y aura pas de représentants de proximité, c'est-à-dire une baisse importante du nombre d'élus et du nombre d'heures syndicales supplémentaires !

Début d'analyse...

Tout cela doit donc nous interroger

sur notre façon de négocier et sur notre entrée en matière.

Nos objectifs revendicatifs ne

doivent-ils pas être construits avec les syndiqués, pour les inciter à s'interroger sur les enjeux posés dans les négociations ? Ne faut-il pas s'appuyer en amont des négociations sur les salariés pour connaître leurs attentes ?

L'enjeu est donc bien de construire le rapport de force nécessaire pour peser sur le contenu des négociations, sinon nous devons à chaque fois nous contenter de la politique du moins pire.

Autre élément d'analyse à mettre en avant : les accords favorisent d'une manière générale les petits syndicats, puisqu'ils leur permettent d'être représentés partout. A nous d'obtenir au moins 10% des voix pour être représentatifs. Cela doit nous faire regarder la représentativité différemment.

Nous devons nous interroger sur la place des autres organisations : quelle prise en compte de l'accord ? Quelles conséquences sur leur signature ou pas ? La plateforme interfédérale signée en amont des négociations. A-t-il aidé à l'entrée en négociations

? A-t-il permis dans certaines entreprises de maintenir la pression ?



Et le management dans tout ça ?

L'Ufict observe depuis plusieurs années maintenant la crise du travail, la montée des risques psychosociaux, le mal-être des managers de proximité. C'est d'ailleurs tout l'objet de la campagne Ufict « managers de proximité ». A nous de les convaincre qu'ils ont leur mot à dire et qu'ils le peuvent avec la CGT. o

NOS RÈGLES FNME EN MATIÈRE DE CONSULTATION

Le Conseil Général du 9 janvier 2019 a acté plusieurs décisions.

A la fin de la période de négociation, la règle est que le périmètre de consultation soit défini par les syndicats ou/et les syndiqués concernés par le sujet, les revendications ou l'accord soumis à signature.

Ce sont aussi les règles de nos orientations de congrès.

C'est la démocratie participative qui est en jeu et la place de nos syndiqués – acteurs de leur organisation – qui devient cruciale pour la vie de nos organisations.

DES NOUVEAUTÉS DANS LA COM' UFICT



Alors que nous sommes dans l'ère de la communication, un constat s'impose : nos publications sont de moins en moins lues ! Nous nous devons de réagir...

Dans la bataille idéologique imposée par les médias, qui rythme les sujets du moment et influence nos modes de pensée, il y a urgence à agir si nous voulons faire connaître nos propositions syndicales alternatives...

En amont du congrès, les diffusions publiées par l'Ufict ont fait l'objet de nombreuses discussions. Beaucoup de syndicats ont émis le souhait de recevoir des tracts et informations plus régulièrement, mais aussi des informations plus concises, plus adaptées aux canaux de communications modernes, plus en lien avec les réalités que vivent les syndiqués et salariés au quotidien.

Pour mieux répondre à ces différentes attentes (de syndicats et de syndiqués), l'Ufict fait donc évoluer sa communication aussi bien interne qu'externe.

► **Le journal Ufict**, l'encart Options, reste d'actualité au travers de ses différents articles et continuera à aborder des sujets de fond avec ses dossiers. Une réflexion sur sa périodicité est en cours : il pourrait devenir un bimensuel.

► **Le Facebook Ufict** est relancé avec des informations qui seront plus régulières, tout comme le site internet Ufict.

Le Conseil National de mai, à Dives sur Mer, a aussi sou-

haité développer les expressions de l'Ufict. Des militants motivés, d'entreprises et d'univers différents, ont décidé de relever le défi de la communication. Ils ont constitué un « groupe ressource communication » et réfléchiront à proposer des écrits en prise avec leur réalité professionnelle et leur travail.

Pour répondre à toutes ces attentes, deux nouveaux supports de communication voient le jour pour cette rentrée :

► **ACTU CADRES** : lettre électronique à destination des ingénieurs, cadres, et chercheurs. Elle sera constituée de brèves interpellant sur le contenu du travail et ses évolutions. Elle paraîtra environ une fois tous les deux mois, en fonction de l'actualité et des sujets stratégiques.

► **WATTS'UP** : une nouvelle lettre électronique, mensuelle, à l'attention des syndicats, sections, militants. Elle fera le point de toutes les parutions du mois écoulé, un rappel sur les campagnes en cours et mettra en exergue quelques brèves.

L'objectif de toutes ces évolutions est de susciter l'envie de lire et de s'informer, pour débattre, agir, et aider à construire des alternatives au chemin qui nous est imposé.

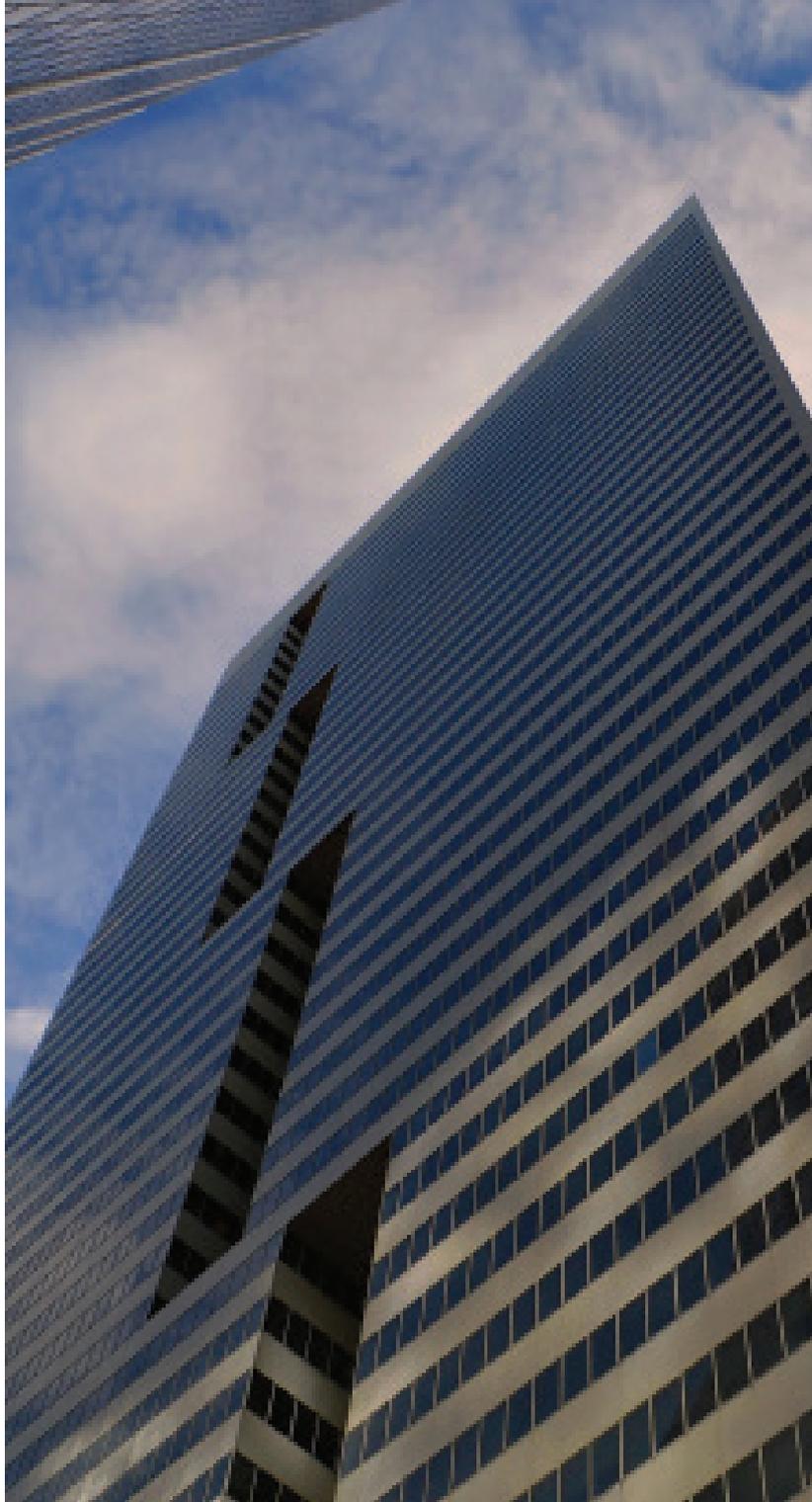
Nous espérons que toutes ces nouveautés répondront ainsi mieux à vos attentes... ◯

HERCULE : OU COMMENT FAIRE ENCORE PLUS D'ARGENT SUR LE DOS D'EDF

Depuis le passage en SA en 2004, l'état a perçu plus de 22 Md € de dividendes d'EDF. Le locataire de l'Elysée aurait pu s'interroger sur une plus juste répartition de ces richesses

créées et récompenser le travail des salariés, mais NON, il préfère passer à la vitesse supérieure pour augmenter toujours plus la rémunération des actionnaires et libéraliser encore plus le secteur de l'énergie...

Le 28 mai, puis le 20 juin, le PDG Jean-Bernard Levy a présenté son projet Hercule qui voudrait couper l'entreprise EDF en deux entités indépendantes. Depuis, silence radio sur le projet... comme si la direction attendait de voir les réactions du personnel lors de la journée intersyndicale du 19 septembre... Retour sur ce projet Hercule, qui, y compris dans le haut management, passe très mal...



LE DÉCOUPAGE D'EDF EN DEUX ENTITÉS DISTINCTES ?

L'ouverture du marché à la concurrence a profondément bouleversé le service public de l'énergie, l'organisation et la structure des entreprises. L'état, en renouvelant le mandat du PDG d'EDF, voudrait franchir une nouvelle étape dans la libéralisation et dans la financiarisation du secteur.

Alors que bon nombre de restructurations ont pour but de faire grossir les entreprises (Total a absorbé Direct Energie, General Electric a avalé Alstom...), l'état a donné mission au PDG d'EDF de couper EDF en deux entités, avec la tête de chacune un directeur général.

Bleu ou Vert : tous perdants

En isolant dans une entité « EDF Bleu », la production pilotable d'électricité (nucléaire, hydraulique...) et dans une autre entité « EDF Vert » tout le reste, avec pour chacune de ces entités une part plus ou moins importante de l'état à son capital, l'état vise une opération hautement financière calquée à s'y méprendre sur nos voisins allemands

(voir *Options* mai 2019 N°647), pour la plus grande joie des marchés financiers où une partie peut valoir plus que le tout !

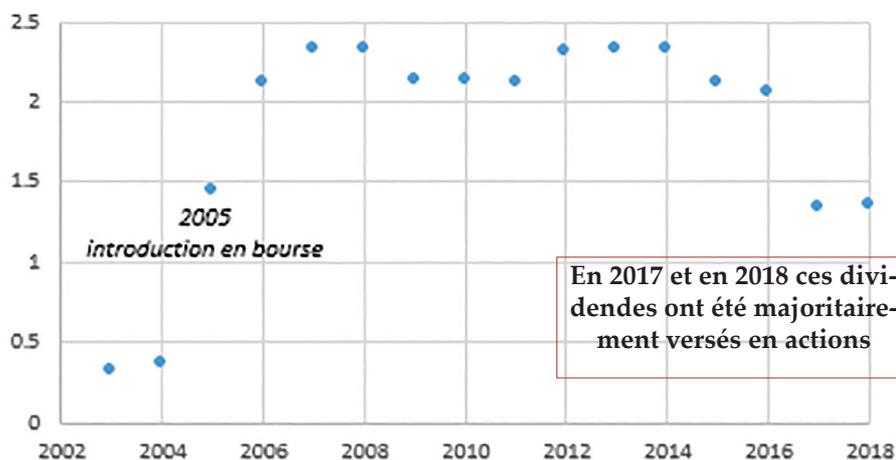
Aucune logique industrielle dans ce découpage qui éradiquerait toute synergie entre ces deux entreprises, mais bien une logique financière : diviser pour mieux engranger des milliards d'euros en privatisant toujours plus une activité essentielle au pays... et remplir les poches de l'état à très court terme, en oubliant totalement l'intérêt du pays sur le moyen et long terme. Un nouveau scandale qui ferait passer celui de la privatisation des autoroutes pour de la pacotille. Car si ce projet venait à aboutir, c'en serait fini de la mutualisation des risques de



l'entreprise intégrée EDF : une privatisation des profits et une socialisation des risques.

Il est alors facile d'imaginer que, dans un futur proche, la part initiale de l'État dans chacune de ces deux entités diminuerait pour se réduire à peau de chagrin (voir l'article suivant sur GDF).

Dividendes versés par EDF



22 Md€ de dividendes versés à l'état !

La dette un problème ?

La dette actuelle est le résultat d'années bien trop généreuses en dividendes pour les actionnaires, mais pas plus en 2019 que dans les années 1980, la dette n'est pas un problème ! C'est même la réponse, au travers des investissements, à la transition énergétique indispensable pour lutter contre le réchauffement climatique et la précarité énergétique.

Et tous ces investissements positifs pour le climat le sont aussi pour le PIB du pays, quand ils sont réalisés en France ou qu'ils concernent l'industrie française. Mais

sont-ils bien tous justifiés quand ils se font ailleurs ?

Il est aussi plus que temps de sortir du diktat du ratio Dette/EBITDA < 2.5 car nombre d'investissements d'EDF sont à très long terme : plus de 60 ans de fonctionnement pour les futurs EPR, plus d'une centaine d'années pour un barrage hydraulique. Il est aberrant d'imposer à EDF des ratios financiers de court terme, qui s'appliquent pour des machines industrielles dont la durée de vie ne dépasse pas 20 ans. La dette d'EDF est dans une logique de long terme et non de court terme et doit donc être considérée différemment !

Avec Hercule ce serait la fin de l'entreprise intégrée et de la mutualisation des risques

L'ARENH tue EDF !

L'Accès Régulé à l'Energie Nucléaire Historique est aussi une autre explication de la dette actuelle. Elle oblige EDF à céder 100 TWh à 42 €/MWh, soit un quart de la production issue de son parc nucléaire. Cela spolie EDF et les efforts de ses salarié.e.s et enrichit ses concurrents sans qu'ils investissent le moindre € dans la production d'électricité. Du coup EDF manque de ressources pour financer ses gros investissements de production.

Le statut des IEG dans le viseur

Maintenir le statut pour une partie toujours plus rabaugrée de l'entreprise ne peut pas constituer une perspective pour les salariés EDF. Ici aussi l'exemple de France Telecom est illustratif de ce que pourrait être le futur d'EDF. Déjà aujourd'hui, la multiplication des

filiales est un problème, avec de plus en plus d'activités qui s'entremêlent, avec des salariés au statut au contact d'autres qui n'y sont pas, et parfois sur des activités totalement identiques. La direction invite même des salariés statutaires à postuler sur des postes hors statut, dans les filiales, avec des conditions de retour plus qu'hypothétiques dans leurs directions historiques. A la fin de leur contrat dans la filiale, l'argument de la direction est déjà tout trouvé : « Compte tenu de nos objectifs de baisses drastiques d'effectifs nous ne pouvons pas vous reprendre dans votre ancienne unité... ».

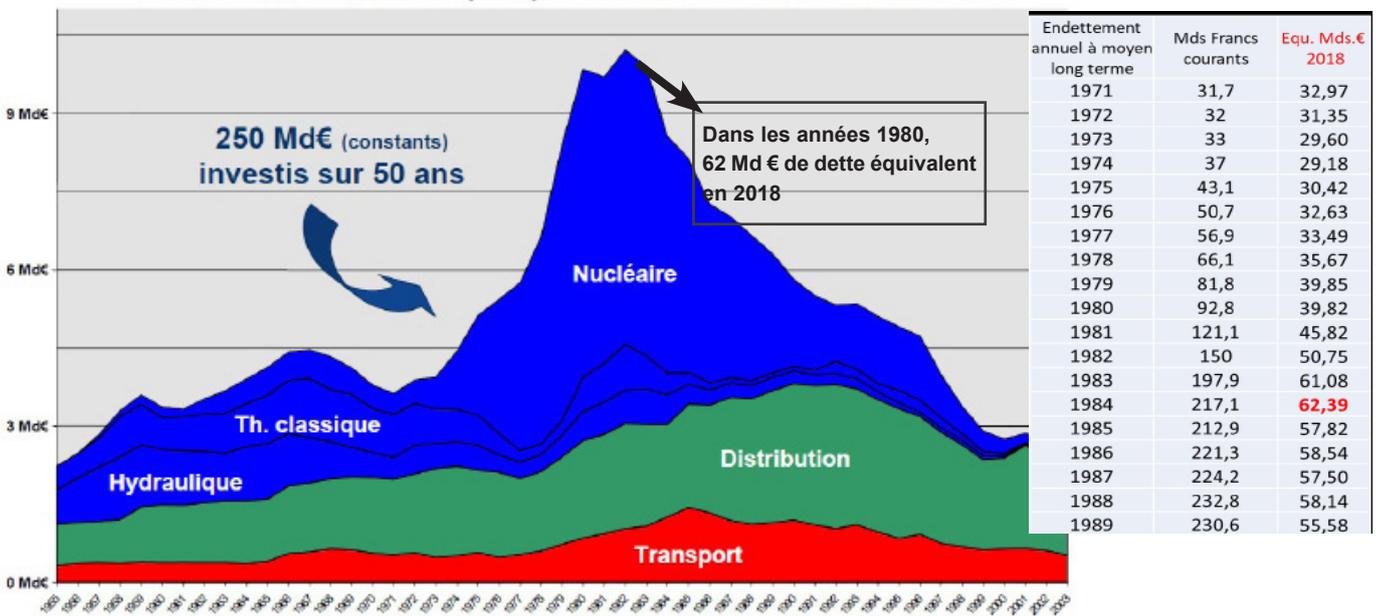
D'ailleurs l'avenir des fonctions centrales, support et appui, recherche, DOAAT... reste encore incertain avec Hercule : tout dépendra du schéma retenu !

Les salariés et une partie importante du management souhaitent un autre avenir pour EDF que celui tracé par Hercule. Ils l'ont exprimé lors de la journée intersyndicale du 19 septembre, car le statut des IEG est le ciment de leurs garanties collectives et les protège du dumping social ! Il est temps de redéfinir les conditions d'un contrat social de haut niveau pour tous, afin de construire le Service Public de l'Energie du XXI^{ème} siècle. D'autres choix sont possibles pour les citoyens et les salariés. Débattons-en et imposons-les « tous ensemble ». ○

La dette d'EDF n'est pas un problème : c'est la réponse à la transition énergétique

Un métier de long-terme à investissements lourds

Investissements dans l'activité principale France de 1955 à 2003 – Md€ constants



LE PARCOURS DE GDF : LE MÊME QU'EDF AVEC QUELQUES ANNÉES D'AVANCE ?

Faire un parallèle entre ce qui se profile pour EDF avec Hercule et ce qui est arrivé à Gaz de France depuis sa transformation en société anonyme n'est pas inutile : l'histoire étant un éternel recommencement...

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il faut donc regarder avec attention le prédateur que constitue la finance et qui lorgne avidement sur EDF. « Les Prédateurs » c'est également le titre d'un ouvrage qui propose un éclairage édifiant sur la prise de participation par des acteurs privés dans le capital de Gaz de France. Cet ouvrage décrit les montages complexes, mis en œuvre par deux milliardaires (invités d'un certain N. Sarkozy le soir de son élection dans un célèbre restaurant parisien), pour capter l'argent public afin d'investir massivement dans le Groupe Suez, peu de temps avant l'annonce de la fusion avec GDF.

Quelques dates clés de la transformation de Gaz De France en ENGIE

- ▶ 1946 : Création de l'entreprise de service public EDF-GDF.
- ▶ 1999 : Ouverture du marché européen de l'énergie pour les gros consommateurs industriels. Cette libéralisation du marché de l'énergie est le début de la sé-

paration d'EDF-GDF en deux entités totalement indépendantes, EDF et Gaz De France.

▶ 08/09/2004 : Gaz De France passe du statut d'EPIC à celui de SA et ouvre son capital.

▶ 25/02/2006 : Il faut sauver Suez ! C'est par ce cri d'alarme que le Premier Ministre français annonce un samedi (visiblement il y avait urgence), la fusion de GDF et Suez, Suez étant menacée par une OPA non amicale de l'énergéticien italien Enel.

▶ 22/07/2008 : Officialisation de la fusion : l'entreprise porte dorénavant le nom de GDF-Suez. Bien que ce soit GDF qui vienne à la rescousse de Suez, c'est le PDG de Suez qui prend la direction du nouveau groupe et qui impose sa logique financière en

prenant le contrôle de GDF.

▶ Pendant plusieurs années se succéderont : réorganisations, éclatements en filiales, achats, acquisitions... bref toute la panoplie pour tirer un maximum de profits à court terme.

▶ De 2008 à nos jours, l'ambition du groupe sera de se hisser parmi les champions mondiaux de la transition énergétique, tout en réalisant sa transformation digitale. Le groupe opère un changement de paradigme : il abandonne son rôle d'énergéticien du service public pour s'orienter vers les services. Toutefois, la commercialisation du gaz constituant une rente sûre, GDF-Suez n'abandonne pas complètement son rôle d'énergéticien, ce qui explique les différents attermoissements quant à la stratégie du groupe. En revanche, les dirigeants du groupe assument une stratégie libérale totalement décomplexée et réalisent l'acquisition d'International Power, difficilement compatible avec le développement durable, avec ses centrales à charbon (dont la plus polluante du monde à Hazelwood en Australie) !

▶ En avril 2015, le groupe change de nom et devient ENGIE... probablement pour tirer



un trait sur GDF, sans doute trop connoté « service public ».

L'incrédulité des salariés fait suite à la désillusion pour finir en découragement

Au fil de tous ces événements, les salarié.e.s, en particulier celles.ceux issu.e.s de GDF, perdent leurs repères. Dès 2008, la recherche de la rentabilité à tout prix est le seul leitmotiv de la Direction pour rémunérer ses actionnaires. La mission de service public disparaît purement et simplement et cette politique du groupe se traduit par la litanie suivante (liste non exhaustive) :

- ▶ Réduction de coûts à tous les étages.
- ▶ Fractionnement du groupe en une multitude d'entités, la plupart du temps sous forme de filiales et au sein desquelles le statut des IEG n'a plus cours. De nombreux salarié.e.s sont alors « invité.e.s » à choisir entre conserver leur statut ou poursuivre une activité plus motivante...
- ▶ Priorité à la rémunération des actionnaires, même si pour maintenir

des dividendes élevés le groupe doit emprunter, au détriment d'investissements utiles à la transition énergétique.

▶ Les consommateurs (et non plus usagers) constatent, quant à eux, une augmentation sensible des tarifs du gaz.

▶ Méthodes commerciales agressives : durant cette période, ENGIE sera condamnée à plusieurs reprises pour abus de position dominante.

▶ Optimisation fiscale de façon à peine masquée.

Subissant cette nouvelle logique, de nombreux salarié.e.s partent se réfugier dans des structures dont le rôle et le statut ne semblent pas remis en question, comme le groupe EDF et ses filiales (ErDF, RTE...), tant que les transferts restent possibles, ou dans celles gérant les infrastructures gazières comme GrDF, GRTGaz, Elengy ou Storengy. Toutefois, trop de salarié.e.s, au goût de la Direction, et en particulier celles/ceux affilié.e.s au statut des IEG, s'accrochent encore à leur structure d'origine. Aux restrictions budgétaires vont alors

s'ajouter plusieurs plans de réduction d'effectifs : Congés de Fin de Carrière, Restructurations et Plan de Départs Volontaires... dont le but est de réduire les effectifs de la tête de groupe.

En 15 ans la messe est dite !

Finally, une quinzaine d'années auront suffi pour mettre à bas l'unité de l'entreprise GDF, abandonner sa mission de service public et réduire considérablement le nombre d'agents statutaires. À tous ces abandons et renoncements s'ajoutent une perte évidente du sens du travail et une exacerbation de l'individualisme. Le malaise s'est insidieusement installé et le nombre de cas de maladies provoquées par les risques psycho-sociaux a explosé. Dans ce contexte d'isolement, d'individualisme et de compétition, le rôle des militants syndicaux est devenu extrêmement compliqué... ○

À lire : « Les Prédateurs - Des milliardaires contre les états », Denis Robert & Catherine Le Gall, Cherche Midi, 2018
À voir : « Ces milliardaires qui nous font les poches » : <https://www.youtube.com/watch?v=aCqA7QVUdY>

« À tous ces renoncements s'ajoutent perte du sens du travail et individualisme »

« L'INNOVATION AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS »

APPLIQUÉE AU CENTRE R&D GDF (SAINT-DENIS 93)

Avec la séparation d'EDF de 2000 à 2007, c'est un changement de paradigme pour la Recherche de GDF. Le chercheur ne doit plus uniquement améliorer la qualité du service public rendu, il doit aussi s'ouvrir vers l'externe (hors du groupe, voire vers des entreprises concurrentes) en proposant des services R&D payants à forte valeur ajoutée. L'idée est de proposer des services complémentaires, afin de compenser l'inéluctable perte de clients industriels suite à l'ouverture du marché du gaz. Une transformation de taille, mais qui maintenait tout de même un assez bon équilibre entre service public et prestations privées. Même si les effectifs R&D chutent légèrement, les salarié.e.s

s'inscrivent dans cette nouvelle logique qui ne remet pas fondamentalement en cause la finalité de leur travail. Mais cela s'aggrave dès 2010 et la R&D de GDF qui comptait environ 1 000 ingénieurs et techniciens au début des années 2000 est en chute libre pour arriver en 2019... à 170, et ce sont les techniciens qui en font le plus les frais. Une vision à court terme poussée à l'extrême qui fait qu'aujourd'hui la R&D est quasiment réduite à une vitrine d'ingénieurs, champions des présentations et démonstrations « léchées », dont le but inavoué n'est que de capter l'argent du crédit impôt recherche... ○

UN PLAN DE TRAVAIL DANS LA DYNAMIQUE DU CONGRÈS

Comme chaque année, l'Ufict met à disposition des syndicats un plan de travail pour les aider à planifier et à organiser le plus collectivement possible leur activité.

L'édition 2019 est un peu particulière puisque le plan de travail s'appuie sur la richesse des débats du congrès de Gréoux et sur les décisions qui ont été prises. Il s'articule notamment autour de deux axes principaux : les campagnes revendicatives et la vie syndicale.

Des campagnes revendicatives pour construire avec les ICT nos axes revendicatifs

Les campagnes revendicatives tiennent une place importante dans notre plan de travail. Les transformations de nos entreprises et de nos métiers, la volonté des directions et des gouvernements successifs de s'attaquer à nos repères collectifs... tout cela nous oblige à faire co-construire et connaître des propositions alternatives avec nos syndiqués et les salariés.

► **La campagne Managers de proximité :**

Elle est essentielle pour modifier le regard porté sur notre organisation vis-à-vis de ces populations. Elle se poursuit avec l'objectif de porter auprès des employeurs les revendications concrètes de ces salariés.

► **La campagne Droit d'Expression :**

Riche de 6 tracts et d'affiches déjà mis à disposition, son enjeu est essentiel pour redonner la capacité aux salariés de faire des propositions sur les organisations de travail, et faire en sorte que l'Ufict soit identifiée comme l'outil pour les porter auprès des directions.

► **La campagne fonctions support-appui (FSA) débutera en septembre**

Son objectif est multiple : nous déployer auprès des salariés de ces métiers marqués par des réorganisations et des baisses drastiques d'effectifs, légitimer ces emplois auprès des opérationnels, identifier les besoins et enfin

Un espace de confiance pour

Dynamique syndicale

- Appel à l'animation régionale
- Dans les syndicats de secteur : programmer des réunions de syndiqués
- Accueil des nouvelles et nouveaux embauchés

Outils à disposition

Outils revendicatifs

Elections CA EDF SA

Elections CEA CIE et CA

Outils à venir

Campagne retraite

Mutations du travail et du management

porter toutes ces revendications aux employeurs.

► **Les mutations du travail et du management :**

Ce sujet d'actualité qui impacte le quotidien de cette catégorie a fait l'objet d'une résolution spécifique lors du congrès de Gréoux. Il s'agit maintenant de faire des propositions revendicatives, sur les risques industriels liés à la numérisation des activités, sur la formation, les parcours professionnels et la reconnaissance des nouveaux métiers, ou encore sur le management.

► **La campagne retraite :**

Face à un projet inadmissible, mais soigneusement préparé par le gouvernement, dévoilé cet été, nous ne pouvions pas nous contenter d'un simple tract. Sur un sujet aussi complexe que celui des retraites, nous avons choisi de diffuser une série de questions/réponses pour que chacun puisse mesurer le danger de ce « système universel de retraite » dans lequel nous aurions tous à perdre !

Un plan de travail adaptable à la vie des syndicats

L'efficacité de notre syndicalisme repose sur notre capacité à nous déployer largement auprès des Ingénieurs Cadres et Techniciens. Cela suppose d'assurer une présence régulière auprès d'eux. L'implication des adhérents est indispensable. Ils sont notre meilleur atout pour relayer nos propositions grâce à leur présence quotidienne dans leur collectif de travail. Mais encore faut-il ne pas oublier de les associer, c'est-à-dire les connaître, les rencontrer, les informer, les réunir, les consulter et débattre avec eux.

D'ailleurs commencer par décliner localement le plan de travail, en tenant compte de leur disponibilité et de leurs envies n'est-elle pas la meilleure façon de les impliquer chacun.e dans la vie syndicale locale ? C'est dans cet état d'esprit qu'est conçu ce plan de travail 2019, afin que chaque syndicat ou section syndicale l'adapte en fonction de ses réalités locales. ○

Plan de travail

2^{ème} semestre 2019

édition du 20 mai 2019

Organisation

Formations

droit d'expression

fonctions support-appui

stratégie des entreprises

Classifications / Rémunérations

Ingénierie production

Elections IRSN

Elections IEG 1^{er} tour

Elections IEG 2^{ème} tour

Lettres «Action Cadres»

QR Code

Tous les documents sont disponibles sur www.cedev.com

« L'implication des adhérents est indispensable : ils sont notre meilleur atout pour relayer nos propositions »

UN HÉRITAGE ET UN PROJET

Suite à l'intervention très appréciée du Président de l'Institut d'Histoire Sociale Mines-Energie, François Duteil, lors du Congrès Ufict à Gréoux, *Options* a proposé à l'IHSME* de revenir sur des aspects importants de l'histoire du syndicalisme Cadre. Cela fera donc l'objet d'une rubrique régulière dans les prochains *Options*.

L'étude de l'histoire nous enseigne que ce sont les femmes et les hommes qui font leur vie. En effet, il n'y a rien de pré-déterminé dans un sens ou dans un autre, y compris sur tout ce qui touche à la vie syndicale, le devenir d'une organisation. Mais malgré votre volonté et votre détermination, vous ne faites pas tout ce que vous voulez, dans des circonstances que vous auriez choisies.

Raconter le passé, y compris celui du syndicalisme spécifique, ne vise pas à en reproduire mécaniquement la forme, mais à produire du nouveau.

On n'interprète pas l'histoire, on la fait

Depuis 1937, l'expérience vécue nous a appris que le temps historique n'est pas un trajet nous conduisant nécessairement à son but. Cela ne saurait donc se réduire à un processus mécanique teinté d'une quelconque fatalité, négative ou positive.

Ce qui a été décidé en juin 1937, est à la fois un héritage et un projet et relève de notre volonté collective.

Nous avons la chance qu'en 1937, tirant des enseignements des luttes de 1936 et du Front Populaire, des militants ouvriers avec l'aide de quelques ingénieurs aient créé le GNC, qui est devenu aujourd'hui l'Ufict.

Un choix politique et stratégique

Rappelons ce que disait Marcel Paul à l'issue du congrès fédéral de juin 1937 : « Dans les batailles revendicatives de 1936, l'expérience montrait :

- Qu'il n'était plus possible de se figer dans la lutte

isolée, exploitation par exploitation, la concentration économique s'accélérait, il fallait créer un front du personnel.

- Que le rôle concret des cadres dans la production était en train de changer, du fait du développement des techniques, et que les batailles ne pouvaient être menées qu'en solidarissant le personnel ouvrier et les cadres et ingénieurs contre les directions des compagnies. Il s'agissait donc d'aider les cadres à s'organiser en toute indépendance, et d'abord en dehors de toute influence patronale...

... il fallait concevoir et réaliser un nouveau groupement, indépendant organiquement du personnel d'exécution,

mais appelé à agir avec l'organisation syndicale de ce dernier, pour le succès d'objectifs définis en commun ».

Ce choix politique et stratégique est aussi un choix d'orientation ; les questions de structures, qui souvent occultent le débat de fond, ne sont que la conséquence de ces choix. Et avec le recul, ce n'est pas un hasard si, en 1937, dans un même congrès s'élabore le concept de statut national, la revendication de la

nationalisation et la mise en place d'un syndicalisme spécifique confédéré. L'histoire a montré et démontré que notre conception du syndicalisme spécifique, quand nous avons su le déployer dans la proximité et la permanence, a été un gage d'efficacité, de démocratie et d'unité. Elle nous rappelle également que notre démarche revendicative et nos valeurs sont indissociables.

Nous ne confondons pas catégoriel et spécifique et notre démarche démocratique doit conduire à créer les conditions de l'intervention convergente de chaque individu, à l'opposé de l'individualisme, même si l'individu, avec sa personnalité, est une réalité historique. ○

« Le syndicalisme spécifique, dans la proximité et la permanence, a été un gage d'efficacité, de démocratie et d'unité »

CONQUÊTES SOCIALES POUR LES FEMMES

Dans le précédent *Options*, notre voyage des Conquêtes Sociales pour les Femmes s'était arrêté à la fin des années 90. Ouvrons donc ensemble les premiers chapitres du XXI^{ème} siècle.

L'an 2000, tant redouté pour son risque de « bug » informatique, voit l'avènement de l'égalité des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. La loi dite « loi parité hommes-femmes » est votée en janvier 2000. Elle est appliquée pour les élections municipales et cantonales françaises de mars 2001 et prévoit des sanctions financières pour les partis politiques ne présentant pas une parité exacte dans les candidatures aux élections.

Cette même année est adoptée la loi relative à la contraception d'urgence et qui ne soumet plus celle-ci à une prescription obligatoire.

Amélioration de lois existantes

La loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite loi « Génisson », de la députée Catherine Génisson, précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle 1983 (loi Roudy).

Les lois Veil et Neuwirth, sur l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), sont encore améliorées par l'augmentation du délai de recours à l'IVG de 10 à 12 semaines en 2001. C'est aussi cette année-là que la loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi est mise en œuvre.

En 2002, la loi offre la possibilité aux parents de transmettre à leur.s enfant.s soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux noms dans l'ordre qu'ils souhaitent.

Stop aux violences

En février 2003, une marche des femmes traverse la France pour dénoncer le sexisme et les violences envers les femmes des quartiers. Cela fait suite à un drame où une jeune fille de 17 ans est brûlée vive à Vitry-sur Seine (94) parce que son ex-petit-ami ne supportait pas de la laisser vivre sa vie. La loi du 26 mai 2004* relative au divorce, met en place,



Photo CCO

pour les couples mariés, des mesures d'éloignement du conjoint violent. L'épouse, victime de violences conjugales, peut saisir en urgence le juge aux affaires familiales pour demander l'éviction de son conjoint, avec l'obtention de la résidence séparée et l'attribution du domicile conjugal et cela avant la procédure de divorce. C'est aussi en 2004 que la loi contre le sexisme renforce la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste et homophobe.

* loi applicable pour les deux époux homme / femme

Le législateur continue de faire avancer les droits des femmes

En 2006, une loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est votée. En 2008 l'article 1er de la Constitution est modifié comme suit :

« la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

En 2010 le harcèlement moral au sein du couple est désormais une infraction punissable.

C'est aussi le centenaire de la journée internationale des femmes. Sous la présidence de François Hollande, en 2012, le gouvernement français respecte pour la première fois une exacte parité.

En août 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités dans les sphères privée, professionnelle et publique.



Et les mouvements féministes français dans tout cela ?

Durant un peu plus d'un siècle d'évolution des Droits des Femmes, notre société a su porter un autre regard sur les femmes et sur leur place dans la société française. Nous ne pouvions passer sous silence qu'un certain nombre d'évolutions sont dûes aux mouvements féministes.

Ces mouvements ont débuté dans les années 1903 avec les « Suffragettes », Outre-Manche, qui revendiquent le droit de vote pour les femmes.

En France ce type de mouvement revendique avant tout l'autonomie (égalité des droits civils), le droit à l'éducation, la lutte contre la prostitution, l'amélioration du sort des travailleuses...

C'est au Danemark, en 1910, lors de la Conférence internationale des femmes socialistes, qu'émerge l'idée d'une « Journée Internationale des Femmes ».

En 1925, l'Union Féminine Civique et Sociale (UFCS) voit le jour. C'est un mouvement catholique et social ayant pour devise : « rendre les femmes autonomes et soli-

naires ». Il a pour but de défendre les droits de la femme et de travailler en faveur de l'amélioration des conditions de vie pour tous dans la famille, la vie professionnelle, la cité.

En 2010 le harcèlement moral au sein du couple est désormais une infraction punissable

La journée du 8 mars

Après la Seconde Guerre Mondiale, en 1945, la Journée Internationale des Femmes devient une tradition dans le monde. Le mouvement Français « Femmes Solidaires », issu de l'Union des Femmes Françaises (UFF), prend chaque année des initiatives marquantes à l'occasion du 8 mars.

Le 8 mars 1948, des dizaines de milliers de femmes défilent à l'appel du Parti Communiste et de la CGT, 100 000 femmes à Paris, 30 000 à Marseille, 12 000 à Lille, 5 000 à Lyon.

A partir des années 70, le 8 mars reprend une place importante dans les luttes des femmes où il devient plus féministe. Le MLF (Mouvement de Libération des Femmes) émerge en 1970, il ne se veut ni une organisation ni un parti et aucune leader n'est tolérée. Ce mouvement rejette les canons de beauté imposés par le diktat patriarcal, réclame des crèches et des garderies. Les femmes demandent à leurs conjoints de partager les tâches domestiques, elles dénoncent viol, inceste et agressions sexuelles, et luttent pour l'avortement.

Le droit des femmes à disposer de leur corps

Le Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et de la Contraception (MLAC) naît en avril 1973.

Un numéro Vert voit le jour en 1986, regroupant plusieurs associations. Le Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV) se constitue pour réagir contre les viols commis dans des lieux publics devant des témoins passifs. Cette permanence téléphonique, « Viols Femmes Informations », permet aux personnes qui ont subi des violences sexuelles de trouver une écoute, un soutien solidaire, une aide, et des informations.

Le 25 novembre 1995, 140 organisations se mobilisent, 40 000 personnes défilent à Paris pour défendre les Droits des Femmes. Cette importante manifestation a marqué

les esprits et a entraîné la création en janvier 1996 du Collectif National pour les Droits des Femmes (CNDF) qui regroupe une centaine d'associations féministes, de syndicats et partis politiques.

Le 8 mars 2003 voit la naissance de l'association « Ni Putes Ni Soumises », faisant suite à la marche des femmes des quartiers, débutée en 2002, et qui traversa une ving-

taine de villes en France. Ce vent de révolte rajeunit le féminisme français. Enfin, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) vient d'adapter la première convention historique contre la violence et le harcèlement au travail qui permettra de protéger des millions de travailleuses dans le monde. ◯

En 1977, les Nations Unies officialisent la journée du 8 mars en faveur des droits des femmes