

OPTIONS

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N° 650 OCTOBRE 2019



ACTUALITÉ

Stoppons l'Arenh et Hercule

DOSSIER

Vous avez dit éthique ?

Les 19 et 24 septembre ont été marqués par des appels à la grève. Ces deux journées d'actions s'inscrivaient en réponse au projet de casse du groupe EDF nommé Hercule, ainsi qu'à la remise en cause du régime général et des régimes spéciaux de retraite avec la retraite à point souhaitée par le gouvernement.

Un salarié sur deux s'est mobilisé à EDF contre le projet Hercule. Et plusieurs milliers de salariés d'autres entreprises des IEG, notamment ceux du Groupe Engie, conscients qu'Hercule n'est que l'iceberg de réorganisations et d'éclatement du secteur énergétique étaient eux aussi présents le 19 septembre.

Déjà impactés par les mutations du travail, l'augmentation de leur charge de travail et les baisses d'effectifs, les ICT ont eux aussi usé de leur droit de grève pour manifester leur désaccord avec les choix gouvernementaux et patronaux orientés vers la finance.

A l'heure où le MEDEF refuse d'établir une définition interprofessionnelle du statut de cadres, où les employeurs

ne cachent pas leur volonté de briser les grilles de classifications rémunérations, les ICT doivent continuer à se mobiliser pour défendre leurs diplômes, leur droit d'expression, leur régime de retraite, leur spécificité... Il en va de la sauvegarde de nos garanties collectives et de nos emplois.



Philippe GODINEAU
Secrétaire Général de l'Ufict-CGT

Ont participé à ce numéro :

Eric Buttazoni, Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque, François Duteil, Philippe Godineau, Virginie Gonzales, 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

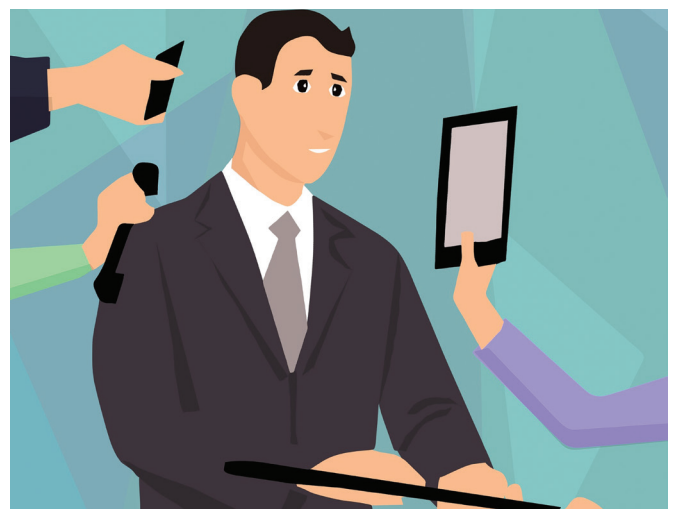
Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 -
Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090
du 18 janvier 2007
Photogravure et impression :
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

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



SOMMAIRE

- 3 ACTUALITES**
Stoppions l'Arenh et Hercule
- 7 DOSSIER**
Vous avez dit éthique ?
- 12 CAMPAGNE**
Fonctions support et d'appui
- 14 ACTUALITES**
Système universel de retraite
- 16 HISTOIRE**
Pouvoir se syndiquer, s'organiser : un combat permanent



STOPPONS L'ARENH ET HERCULE

Petite histoire des tarifs et des prix de l'électricité, et décryptage sur la concurrence, la CRE, l'ARENH, le TURPE... Retour sur le passé et projection sur un futur menacé.

A la sortie de la 2^{ème} guerre mondiale, l'énergie est essentielle pour redynamiser l'industrie, l'économie, le pays. Marcel Paul, résistant, déporté, alors Ministre de la production industrielle du gouvernement De Gaulle, conformément au programme du Conseil National de la Résistance, fait adopter la nationalisation de l'énergie le 8 avril 1946. 1 450 entreprises privées sont rachetées et indemnisées, jusqu'en 1996, pour créer deux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) : EDF et GDF, 100% publics.

Un Service Public au grand bénéfice de tous

Chaque citoyen, rural ou urbain, bénéficie des mêmes tarifs de raccordement (en fonction de la distance entre l'habitat et le poste le plus proche). Les tarifs des kWh électriques et gaz sont fixés par le gouvernement afin

de couvrir les coûts de production, de distribution et de commercialisation (peu de temps après apparaîtra le concept de « tarification au coût marginal » de Marcel Boiteux).

Durant 50 ans, ce système optimisé perdure, car il est :

- ▶ **Economiquement compétitif** : EDF et GDF font des bénéfices « raisonnables », uniquement destinés à couvrir les coûts et à répondre aux besoins des populations et des industries en pleine reconstruction.
- ▶ **Techniquement hautement performant** : au fil des décennies, le leadership de la France s'impose en matière de technologies de l'électricité et du gaz, appuyés par des politiques énergétiques essentielles à cette réussite.
- ▶ **Durable** : leur modèle social et économique, au service des citoyens et des entreprises, permet à tous un accès égal au gaz et à l'électricité. La desserte en électricité est une obligation dans le cadre d'un Service Public nationalisé.

20 ANS DE POLITIQUES NÉO-LIBÉRALES EUROPÉENNES

Tout débute avec la directive européenne de 1996 régissant les « règles communes pour le marché intérieur de l'électricité ».

- **1999** : éligibilité des clients industriels > 100 GWh, puis en juin 2000 ceux > 16 GWh (environ 30% du marché ouvert), puis en 2003 ceux > 7 GWh.
- **2004** : éligibilité de toutes les entreprises et collectivités locales. Gaz de France et EDF deviennent des Sociétés Anonymes majoritairement détenues par l'Etat.
- **2007** : éligibilité de tous les clients dits « particuliers ».
- **1^{er} janvier 2016** : fin des Tarifs Jaunes et Verts. Ne reste en
- vigueur que le Tarif Bleu.
- **2008** : fusion GDF et Suez.
- **2010** : loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Electricité) instituant l'ARENH.
- **2017** : Cession par EDF de 49.9% de RTE à la Caisse des Dépôts et Consignation et CNP Assurances.

Indépendance énergétique, électricité dé-carbonée avec EDF N°1 mondial

En 2010, contrainte par la loi NOME, et après d'âpres négociations, EDF doit céder 25% de sa production nucléaire française historique à ses concurrents : tous les fournisseurs qui en font la demande y ont droit au prix de 42€ le MWh pour un volume total plafonné dans la loi à 100 TWh. Les fournisseurs n'ont qu'à signer avec EDF un « accord-cadre » qui détermine le cadre général des ventes. Les prévisions détaillées et les droits calculés pour chaque fournisseur ne sont connus que par la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE). Cette ARENH était censée laisser le temps aux fournisseurs alternatifs de construire leurs propres moyens de production jusqu'à l'échéance de 2025. A ce jour, sauf à tirer des profits substantiels de ce dispositif, les concurrents n'ont rien construit, ou presque...

ARENH = 10 Md € de préjudice pour EDF sans aucun bénéfice pour les usagers

L'Accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique (ARENH) est un des plus gros cadeaux fait aux « marchands » d'électricité... autres qu'EDF.

R = Régulé par la CRE qui fixe le prix du MWh, les volumes et les marges.

H = Historique car produite

par les centrales nucléaires existantes en 2010 (l'EPR de Flamanville ou toute autre nouvelle centrale en seront exclus).

L'électricité n'est pas une marchandise et ne devrait donc pas être soumise à la loi de l'offre et de la demande. L'ARENH n'a été instaurée que pour permettre aux concurrents de s'installer le plus rapidement possible, aux dépens du plus gros producteur : EDF.

Des concurrents gagnants à tous les coups !

Les concurrents se fournissent sur le volume d'ARENH (à 42 €) ou bien sur le marché, si son prix est inférieur à l'ARENH. Pendant plusieurs années, les prix de marché ont été bien inférieurs à 42 €, incitant les concurrents à délaisser l'ARENH. Ils ont ainsi été en mesure de proposer des offres tarifaires inférieures au Tarif Réglementé (de 8 à 10 %), quitte à aller se fournir chez des producteurs beaucoup plus carbonés qu'EDF !

Quant à EDF Commerce, elle est seule à commercialiser le Tarif bleu Règlementé de Vente (TRV), lequel doit être fondé sur les prix de l'ARENH pour au moins 70% de son volume d'approvisionnement. Cette contrainte empêche mécaniquement EDF de pouvoir proposer

des tarifs TRV plus avantageux que ses concurrents. En revanche, pour ses offres de marché, EDF se fournit sur le marché, d'où des marges financières bien moins importantes et qui lui font défaut pour investir dans de nouveaux moyens de production.

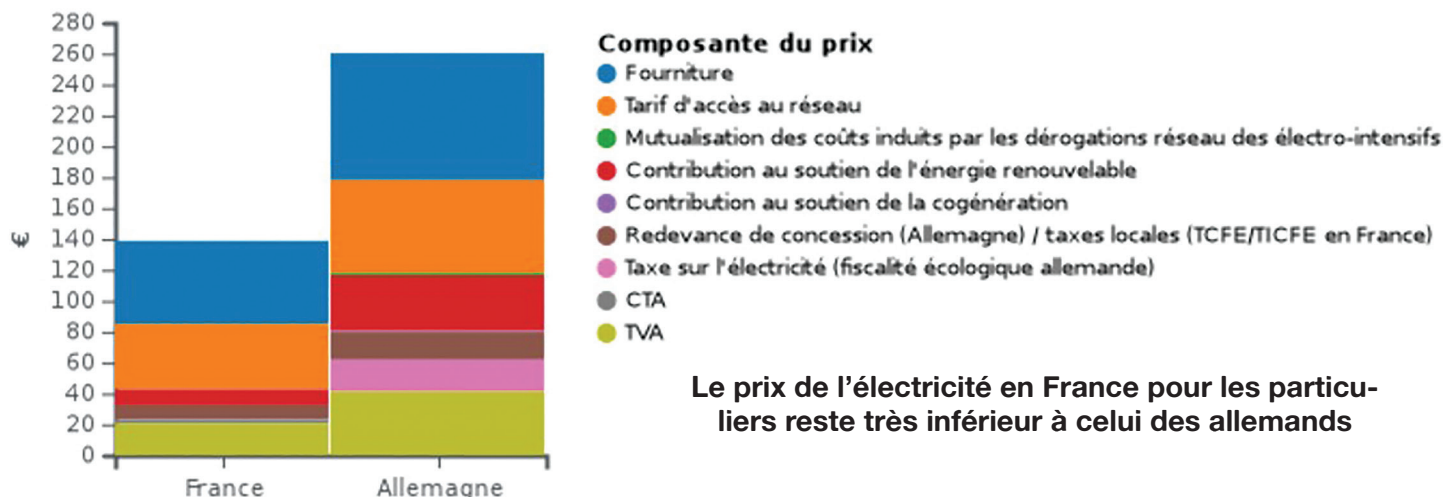
Les marges financières des concurrents ont coûté la bagatelle de 10 Md € à EDF dont 5 liés à la non revalorisation des 42 €... depuis 2010 !

Conséquence : EDF vend de l'électricité qui couvre à peine ses coûts, pendant que ses concurrents font un maximum de marge au dépend des usagers. Aujourd'hui, 25% des sites résidentiels sont en offre de marché, dans leur très grande majorité chez des concurrents d'EDF, et qui sont désormais plus de 160 acteurs !

« 25% des clients résidentiels en offre de marché et plus de 160 fournisseurs alternatifs »

Tarifs, prix... de quoi parle-t-on au juste ?

Le TARIF constitue l'ensemble des règles qui au final aboutissent à un PRIX.



Le prix de l'électricité en France pour les particuliers reste très inférieur à celui des allemands

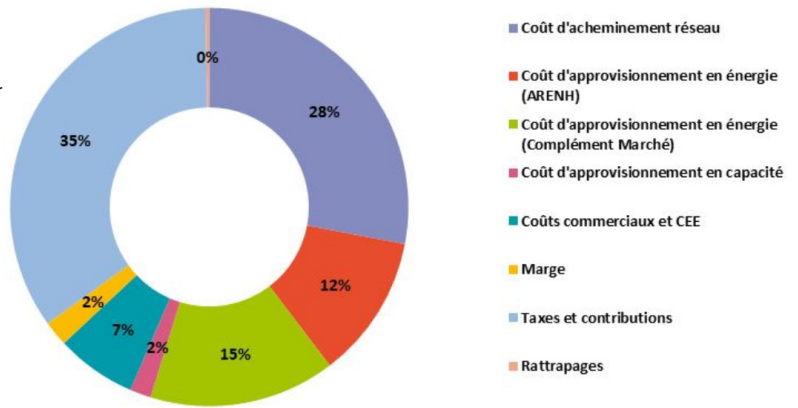
Le TRV est construit sur le principe de l'empilement des coûts ⇒ **PRIX FINAL CLIENT**

Coût de l'approvisionnement (ARENH et marché)
 + Coût de la commercialisation
 + Garanties de capacité
 + Marge
 + Coût de l'acheminement (le TURPE qui rémunère RTE et Enedis)
 + Taxes (pour l'état)

 = PRIX FINAL CLIENT

} 1/3 d'énergie (le fournisseur EDF ou ses concurrents)
 } 1/3 acheminement
 } 1/3 taxes

Composition des tarifs réglementés de vente (sur la base du TRV résidentiel moyen au 1^{er} juin 2019)



Les concurrents sont 10% moins chers ? MENSONGE !

Pour le client final, 2/3 du total de sa facture est identique, quel que soit son fournisseur. Car 2/3 sont composés des coûts d'acheminement et des taxes et c'est donc seulement sur 1/3 correspondant à la fourniture d'énergie, que la différence de prix entre fournisseurs peut s'opérer, soit quelques euros par mois...

Le fournisseur peut agir sur les coûts, et donc sur le prix final, grâce à deux leviers qui sont

- ▶ Les coûts d'approvisionnement : acheter les kWh au meilleur prix avant de les revendre.
- ▶ Les coûts de commercialisation : les moyens qu'il utilise pour vendre l'énergie.

Stratégie d'EDF : suppressions d'emplois et dumping social

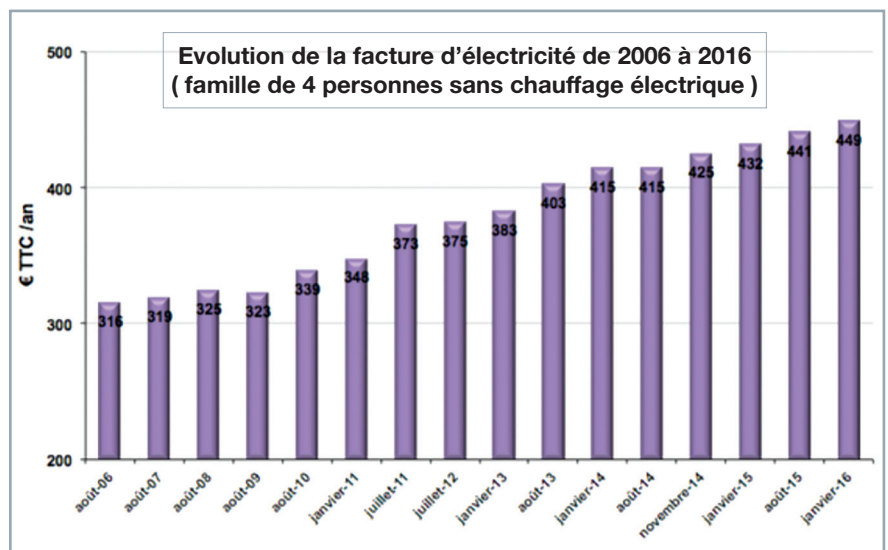
La stratégie d'EDF pour baisser ses coûts de commercialisation n'est pas nouvelle :

- ▶ « Adaptation » de la masse salariale aux pertes de parts de marché : depuis 2007, les effectifs de la Direction Commerce ont diminué de 35%.
- ▶ Externalisation des métiers au détriment d'emplois statutaires, pour baisser les coûts de main d'œuvre. A ce jour, 55% de l'activité relation client est sous-traitée.
- ▶ Diminution des coûts annexes : fermeture des 165 boutiques (entre 2015 et 2018), fermeture d'environ 1/3 des Centres de Relation Clientèle pour regrouper les équipes et mutualiser les coûts.

Marché bas ou pas, le prix des factures, lui, augmente

Le consommateur final est lésé car les factures n'ont fait qu'augmenter, alors que la « concurrence était supposée faire baisser les prix ». Au travers de toutes ces règles, plus aberrantes les unes que les autres, le Tarif Réglementé de Vente peut donc mécaniquement être plus cher qu'une offre de marché proposée par la concurrence. Pourtant l'objectif du TRV est de garantir une maîtrise publique des tarifs. Il est donc urgent de modifier les règles actuelles, car elles favorisent bien trop la concurrence aux dépens d'EDF et des consommateurs. Pour la CGT un TRV équilibré doit :

- ▶ Protéger le consommateur en garantissant une certaine stabilité,
- ▶ Permettre l'investissement durable,
- ▶ Être contrôlé par un organisme pluraliste.



Un bilan qui s'aggraverait encore avec HERCULE

En 2018, les prix de marché ont fortement augmenté, bien au-delà des 42€, et les fournisseurs ont donc demandé un total de 133 TWh. La CRE a donc été contrainte d'appliquer un écrêtement à tous les fournisseurs. Sous la pression des concurrents, et la complicité de députés et sénateurs, la loi Energie Climat, adoptée fin septembre 2019 inclut la possibilité d'augmenter le volume d'ARENH à 150 TWh (soit 37,5% de la production d'EDF) ainsi que son prix. Mais le gouvernement vient d'indiquer qu'il n'opérerait aucune modification... pour le moment. En effet, la loi prévoit la possibilité de modifier l'ARENH (volume et prix) par arrêté, mais ne l'impose pas. Des évolutions des paramètres de l'ARENH nécessiteraient des échanges approfondis avec la Commission européenne, qui a considéré qu'un relèvement du volume à 150 TWh, même sans modification du prix, nécessiterait une modification de sa décision de 2012 approuvant le dispositif ARENH.

En pratique, il semblait donc impossible d'obtenir cette validation avant le prochain guichet ARENH de novembre 2019.

Cela dit, ne soyons pas naïfs, ce n'est en fait qu'une question de temps... Pour les clients, la conséquence risque fort d'être une énième augmentation de la facture, car les concurrents étant contraints de se fournir, pour partie, sur le marché, qui est à ce jour supérieur au prix de l'ARENH, cela entraînera encore un relèvement des TRV électriques.

Hercule a pour objectif d'isoler la production nucléaire et l'hydraulique (avec tous les risques qui planent sur l'hydro si l'ouverture à la concurrence des concessions se mettait en place) et de privatiser tout le reste. EDF céderait sa production aux commercialisateurs, sans supprimer l'ARENH. Ce qui est rentable à court terme et sans risque : Enedis, Systèmes Energétiques Insulaires, Commerce, EDF Renouvelables, Dalkia... verraient leur capital ouvert à hauteur de 35% (pour commencer...). L'ouverture du capital de ces entités du Groupe devrait soi-disant permettre à EDF de « financer ses dettes ». Il est donc clairement question d'une grande privatisation d'EDF... 1 salarié sur 2 s'y est opposé lors de la grève du 19 septembre : ils ont clairement dit NON à Hercule !

Pour les usagers : des prix encore à la hausse

Il est probable, qu'à terme, le prix l'ARENH soit relevé (à 45 € le MWh ?). La capacité de financement d'EDF serait alors augmentée pour la production centralisée. Mais encore une fois ce seront les usagers qui paieront l'addition de la dérèglementation. Même si le TRV perdure, il sera augmenté en raison d'une revalorisation de l'ARENH et la Direction Commerce devra se battre pour limiter les pertes de parts de marché. Pourtant, quand on produit ce qu'on vend, on est plus rentable. En revanche, si l'ARENH venait à être supprimé, cela n'entraînerait pas systématiquement la disparition des TRV : la CRE pourrait alors jouer son rôle et fixer un prix « protecteur ». Quant à EDF, elle pourrait toujours vendre ses kWh à qui elle veut, et au prix qu'elle veut dans certaines limites... et donc continuer à vendre à son commercialisateur propre qu'est la Direction Commerce.

Depuis 2007,
les effectifs de
la Direction
Commerce ont
diminué de 35%

Pour les salariés : menace sur les garanties collectives

Si de nombreuses entités EDF venaient à être filialisées, le risque serait grand de les voir fonctionner en Business Unit, comme cela s'est passé à Engie. Leur seul objectif serait alors, pour chacune, de maximiser ses profits sans se préoccuper de l'optimisation globale du groupe EDF. Pourtant, l'optimisation globale d'un ensemble est supérieure à l'optimisation de chaque entité de cet ensemble. Tout comme l'intérêt général n'est jamais la somme de tous les intérêts particuliers. C'est par exemple le cas de l'activité Production / Commercialisation, dont les résultats sont aujourd'hui affichés groupés dans les comptes d'EDF et non pas séparés.

Socialement, l'addition serait lourde dans cet EDF explosé. Les conditions de travail s'en trouveraient dégradées pour maximiser les profits. Tous les accords collectifs seraient à renégocier avec des entités rabougries qui ne bénéficieraient plus du rapport de force pour peser sur les négociations. Les parcours professionnels seraient de moins en moins faciles, avec des passerelles entre entités de plus en plus fragiles.

Filialiser à tout va, en particulier la Direction Commerce, ce serait fragiliser encore un peu plus EDF, en la mettant au même rang que ses concurrents, à un moment où, avec les déboires à Flamanville et Hickley Point, l'urgence est plutôt de rassembler et de renforcer EDF en tant qu'entreprise publique intégrée... ©

« Il est clairement question
d'une grande privatisation
d'EDF »

VOUS AVEZ DIT ÉTHIQUE ?



Charte éthique, lanceurs d'alerte, responsabilité sociale... Pourquoi l'entreprise fait-elle assaut de créativité lorsqu'il s'agit de mettre en scène sa lutte contre des comportements délictueux ?



DU COFFRE-FORT ÉLECTRONIQUE AUX MARCHÉS FINANCIERS

Sous la pression des « affaires », les entreprises s'équipent de dispositifs d'alerte. Lorsqu'ils les utilisent, les salarié.e.s évoquent d'autres sujets.

L'éthique refait son apparition, à un moment où la vie politique et économique en manque de toute évidence. A l'échelle internationale, BNP Paribas, Airbus, Alstom, la Société Générale doivent répondre d'accusations de corruption. A l'échelle européenne, Cofely, filiale d'Engie, est engluée depuis 2014 dans une affaire de financement occulte du Parti Populaire (droite) espagnol, via les marchés publics de l'éclairage et de l'équipement urbain des municipalités de la région madrilène. Une partie des cadres dirigeants de Cofely Espagne est directement impliquée par la justice espagnole. En France, EDF fait face à une affaire de marchés truqués bien rodée. De 2004 à 2012, C. M., cadre à la Direction des Achats, spécialisé dans les marchés liés aux centrales thermiques au sein du groupe, organise un business lucratif : en contrepartie de la divulgation d'informations confidentielles permettant à des entreprises sous-traitantes d'obtenir

des marchés, il perçoit des faveurs en nature et des pots de vin, via un intermédiaire qui facture une fausse mission de conseil, par le biais d'une société enregistrée en Tunisie.

L'argent est ensuite transféré vers un compte au Luxembourg d'où il est retiré et remis, en espèce, à C. M., moins une commission de 30 % prélevée par un complice. C. M. aurait ainsi récupéré, selon la police, plus d'un million d'euros. Convoqué au tribunal en juillet dernier, C. M. attend désormais un jugement. Le procureur a réclamé dix ans de prison [1].

En lisant cette histoire, chacun comprend l'intérêt de se prémunir pour l'entreprise, qui met donc au point des mécanismes de protection avec principes généraux, procédure et communication. Le tout est placé sous la responsabilité d'une direction Ethique et Conformité, laquelle fait désormais partie du paysage de chaque grand groupe. Cependant, les dispositifs d'alerte peuvent, d'une part, ne pas toujours correspondre aux besoins des salarié.e.s transformé.e.s en lanceurs et lanceuses d'alerte et, d'autre part, leur

mise en place peut relever d'une volonté de minorer le rôle des représentants syndicaux.

S'exprimer ou alerter ?

En France, deux lois récentes encadrent la protection du lanceur d'alerte : la loi Sapin 2, qui concerne l'alerte financière et fiscale, et la loi sur le devoir de vigilance, qui porte sur l'alerte en matière de respect des Droits Humains. Partie prenante du mouvement syndicats-ONG, l'Ugict-CGT (l'Union Générale des Ingénieurs, cadres, Techniciens de la CGT) a milité pour une directive adoptée le 7 octobre dernier. Celle-ci élargit les domaines dans lesquels les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection juridique.

Les dispositifs mis en place garantissent l'anonymat du lanceur d'alerte, protégé de toute sanction par la loi (sauf en cas de malveillance), ainsi que la confidentialité des échanges. A EDF, c'est un coffre-fort électronique qui est disponible à partir de l'intranet du groupe. Les données échangées sont conservées durant quarante-deux jours. C'est au lanceur d'alerte de sélectionner

son domaine d'alerte, de rédiger son message, d'apporter témoignages et preuves s'il en dispose, de signaler si l'incident perdure et de choisir l'entité qui va traiter sa demande.

En 2018, 44 alertes ont été enregistrées dont 11 déposées anonymement. 21 signalements concernent la rubrique harcèlement et discrimination, 14 concernent la rubrique fraude, 2 la protection des données personnelles, 1 l'atteinte grave à l'environnement. Durant le même laps de temps, 1 200 visites ont été enregistrées sur le site.

En butte depuis plusieurs années à des faits de harcèlement moral, A., salariée du groupe EDF, utilise le coffre-fort électronique en septembre 2018. Elle rédige un message reprenant les faits dont elle est victime et demande un traitement par la Direction Ethique et Conformité Groupe (DECG) qui doit envoyer un accusé de réception dans un délai de soixante-douze heures et dispose d'un délai de sept jours pour effectuer une analyse de recevabilité. Dans le cas de A., l'alerte est jugée recevable. Un interlocuteur est nommé et chargé de vérifier les faits. A. est informée, mais ensuite, la machine déraile. L'interlocuteur en charge de son alerte est muté et une nouvelle personne est nommée. L'enquêteur DECG lui propose un rendez-vous courant janvier 2019. Trop peu, trop tard. A., désormais

en arrêt maladie, ne donne pas suite. De cette expérience, elle retient qu'il s'agit d'un « dispositif qui permet de s'exprimer, mais qui est encore trop lent et ne prend pas en compte la souffrance du salarié ».

Engie : un dispositif peu sûr

Le siège d'Engie s'est doté, pour sa part, d'une cellule éthique dépendant de la Direction Générale. Dans le système d'alerte proposé aux salarié.e.s, deux possibilités : soit le passage par un cabinet d'avocat qui alertera pour le compte du, ou de la salarié.e, garantissant ainsi son anonymat, soit une alerte sans anonymat, avec une simple adresse électronique sur laquelle il est facile de déposer son courriel.

B. a suivi cette deuxième procédure Victime de harcèlement sexuel au travail. Les membres de la cellule examinent le contenu de son courriel, en effectuent l'analyse et désignent une personne chargée d'enquêter. Aucun contact n'est pris à ce stade avec la salariée. C'est la personne nommée pour enquêter qui va l'entendre. B. fournit les noms de collègues connaissant le harceleur, mais ce ne sont pas eux qui vont être rencontrés par l'enquêteur. En lieu et place, celui-ci questionne uniquement la hiérarchie de la lanceuse d'alerte, rédige quinze lignes de rapport dans lequel on apprend... qu'il ne s'est rien passé.

Le syndicat CGT intervient alors

pour demander à la DRH Groupe une enquête indépendante de la hiérarchie de l'unité. Rebelote, l'affaire repart de la DRH groupe qui redemande une enquête, vers le DRH de l'unité. Cette fois, la responsabilité du DRH Groupe est engagée, en raison de sa connaissance des faits et l'enquête est lancée très rapidement (8 jours après l'alerte). Entre temps, la salariée harcelée sexuellement a démissionné, fatiguée d'attendre, fatiguée de ne pas être crue, fatiguée du manque de réactivité de l'entreprise.

En fouillant dans la réalité des faits, les salarié.e.s qui se transforment en lanceurs d'alerte, finalement, ne soulèvent pas tant des anomalies et des scandales financiers, qu'un quotidien devenu familier depuis une paire d'années dans les entreprises par l'action notamment des syndicats : le harcèlement moral et sexuel. Des situations qu'une hiérarchie majoritairement masculine, dénuée d'empathie avec les femmes et les hommes qui font l'entreprise, a refusé de traiter ou a mal traité. Les dispositifs d'alerte contribuent à la libération d'une parole, très longtemps contenue et qui revient tel un boomerang sur les radars des directions.

[1] : Source : Le Figaro du 8 juillet 2019.



« Une direction Ethique et Conformité fait désormais partie du paysage de chaque grand groupe »

Ethique : contre-attaque

Eurocadres et l'Ugict-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens CGT) organisent une rencontre autour de la **protection des lanceurs d'alerte et le rôle des syndicats**.

Avec la participation de Martin Jefflén, Président d'Eurocadres qui interviendra sur l'enjeu de la transposition. Virginie Rozière, Rapporteuse de la directive Lanceurs d'Alerte.

Témoigneront : Antoine Deltour (à l'origine de l'affaire LuxLeaks), Céline Boussier (IME Moussa-

ron), Guylain Cabantous (Haemonetics/EFS), Anne de Haro (WKF). Des journalistes interviendront à propos du secret des affaires et des dangers pour la liberté d'expression. L'Ugict présentera ses propositions pour renforcer le droit d'alerte et le plein exercice de la responsabilité professionnelle intégrée dans un cadre collectif. La journée s'achèvera sur la projection du film Meeting Snowden, suivie d'un débat avec la réalisatrice Flore Vasseur.

Ce sera à la **bourse du travail, Salle Eugène Henaff, 85 rue Charlot 75003 Paris, le jeudi 7 novembre 2019 de 14 h à 19 h.**



« En 2018, à EDF, 21 signalements concernent la rubrique harcèlement et discrimination »

Alertes et représentants syndicaux

Déposer une alerte anonyme via le dispositif de l'entreprise, oui. Cependant, confidentialité ne devant pas rimer avec opacité, la CGT revendique la mise en place d'un comité de suivi des alertes, afin que les représentants du personnel exercent un droit de regard sur le traitement apporté. Les membres de ce comité seraient tenus à l'obligation de confidentialité, comme dans les procédures disciplinaires.

Utiliser le canal des représentants syndicaux pour lancer une alerte, c'est encore mieux en termes de garantie d'efficacité et de confidentialité pour les salarié.e.s. Connaissant les personnes impliquées, l'organisation syndicale dispose des capacités pour dialoguer avec toutes les parties du problème : le lanceur d'alerte, le ou la personne visée, la hiérarchie, le correspondant éthique ou responsable de la déontologie.

Sans retour de leur part, ou s'il existe un risque pour les salarié.e.s lors du traitement de l'alerte, l'OS contacte les élus du CHSCT et du CE, demain, du CSE. Et, si ce niveau ne permet toujours pas d'obtenir information et/ou protection, elle alerte la justice et/ou la presse. Là, il y aura forcément réaction de la direction.

ETHIQUE ET MARCHÉS FINANCIERS : LE BON MÉNAGE

Il n'y a rien de plus précieux pour une entreprise que son image et sa réputation : l'éthique est donc une marchandise qui se négocie.

L'éthique et la conformité sont deux notions qui se complètent au sein d'une entreprise et/ou d'un groupe. Elles font partie des politiques de gouvernance et de management des entreprises. Elles traitent des normes de comportement dans la vie professionnelle. Le terme d'éthique renvoie à des valeurs formalisées dans des documents de type charte

éthique, référentiel, décrivant les normes de comportement collectif et individuel attendus. Le terme de conformité renvoie à un environnement réglementaire et légal ainsi qu'à des normes morales.

Une direction Ethique et Conformité joue un rôle essentiel, aujourd'hui, dans la préservation de l'image et de la réputation d'une entreprise. Les libéraux qui la gouvernent craignent par-dessus tout le risque juridique popularisé par la presse ; les articles font ricaner les salarié.e.s à la machine à café et démolissent dans l'opinion l'image chèrement acquise à coups de pages de pub dans ces mêmes journaux.

RSE et notation extra-financière

En suivant le même ordre d'idée, il paraît bon de rappeler que les politiques de RSE, Responsabilité sociale ou sociétale d'Entreprise, relèvent également du mouvement dit de la « gouvernance d'entreprise », lui-même issu de la financiarisation de l'économie dans les années 1980. Avec ce type de politique, implanté à grand renfort de

publicité interne, qualifié de « soft law » car non obligatoire, les entreprises veulent mettre en avant leur capacité d'autorégulation et d'attribution volontaire d'objectifs sociaux : développement local et respect de l'environnement, garanties sociales et conditions de travail pour les salarié.e.s et les sous-traitants... En bref, elles prétendent montrer que le capitalisme n'est pas seulement prédateur et que, par voie de conséquence, les objectifs financiers ne sont pas les seuls buts à atteindre pour l'entreprise... ce qui reste encore à démontrer.

« La RSE prétend montrer que le capitalisme n'est pas seulement prédateur »

La signature d'un accord RSE, par exemple à EDF, inscrit dans la feuille de route de la Direction des Ressources Humaines dans le cadre de CAP 2030, devient un outil qui confère à l'entreprise une « notoriété » de bon aloi sur les marchés financiers. L'accord RSE entre dans le système de notation extra-financière – qui ne prend pas seulement en compte les aspects financiers – concentré sur des critères autres qu'économiques, pour évaluer les comportements environnementaux et sociaux des entreprises. Probablement qu'ainsi EDF obtient des prêts à des taux d'intérêt plus bas... La RSE constitue donc aussi un enjeu majeur de maximisation des profits d'une entreprise aujourd'hui. Mais, ce n'est pas une raison pour jeter le

bébé avec l'eau du bain, au contraire ! Rien n'empêche les salarié.e.s de demander à l'entreprise de respecter les engagements affichés dans une charte RSE et dans une charte éthique. L'Ufict est là pour les y aider. ☉

POURQUOI UNE CAMPAGNE Ufict À DESTINATION DES FONCTIONS SUPPORT ET D'APPUI ?

Souvent connues des Directions utilisatrices mais inconnues d'une majorité des salarié.e.s, les Fonctions Support et d'Appui (FSA) sont essentielles au bon fonctionnement des entreprises.

Nous connaissons les RH, la comptabilité, l'informatique et télécoms, les achats, l'immobilier, et d'autres encore... autant de services qui contribuent au bon fonctionnement des entreprises. Ce sont les courroies de transmission, les interfaces, entre les services dits « opérationnels » et les « clients internes ».



D'autres agents des FSA sont aussi en CDI non statutaire et c'est pour eux le parcours du combattant pour se faire embaucher et entrer au statut des IEG quand ils le souhaitent.

Nouvelles formes de management

Les catégories maîtrise et cadre FSA sont soumises à de nouvelles formes de management (excellence opérationnelle, entreprises libérées...) et sont renvoyées à leur propre responsabilité dans l'organisation

du travail, alors que celle-ci devrait être du ressort de l'entreprise et de ses dirigeants.

De nombreux cadres FSA, sans management, doivent s'autogérer sans avoir connaissance de l'ensemble du contexte dans lequel ils réalisent leur mission. Souvent, ils n'ont pas les moyens nécessaires pour exécuter convenablement leurs tâches. Impossible aussi de partager ou de transmettre leur savoir, ce qui a pour effet la perte de repères avec son corolaire de démotivation.

En cas d'échec ou de dysfonctionnements, la faute est pourtant reportée sur les salarié.e.s ou les collectifs de travail. Mais en cas de succès, la reconnaissance est rarement à la hauteur de l'engagement.

Une campagne pour questionner puis analyser

La Branche TAM a souhaité avoir une vision plus fine de la réalité quotidienne des agents de ces FSA. Lors du Conseil National du 18 septembre les dirigeant.e.s Ufict ont validé le lancement d'une campagne spécifique à

Les FSA se transforment

De multiples réorganisations se succèdent, en mode « AGILE », au sein des FSA des différentes entreprises, avec à la clé fermetures de sites, transferts d'activités, mal être au travail...

Les directions profitent du déploiement d'outils numériques et de la dématérialisation pour supprimer des emplois en masse et mettre toujours un peu plus à contribution les salarié.e.s.

L'Ufict-CGT n'est pas opposée aux nouveaux outils qui simplifient les tâches à faible valeur ajoutée, mais à condition qu'ils améliorent les conditions de travail et qu'ils soient en phase avec les besoins des utilisateurs.

Mais ce virage numérique va dans le mauvais sens. Les Directions font le choix de la sous-traitance. Sur certains sites, plus de 50% des activités ont été « prestées », détruisant l'emploi statutaire. Les services informatiques et télécoms illustrent parfaitement ces destructions avec une majorité de salariés en CDI non statutaire.

« Les directions profitent du numérique et de la dématérialisation pour supprimer des emplois »

destination des personnels concernés. Un questionnaire en ligne est mis à disposition des agents pour leur permettre de s'exprimer sur les thèmes emploi, contenu et sens au travail, autonomie et marge de manœuvre, temps de travail, externalisation des activités, salaire et reconnaissance, déroulement de carrière, formation...

Les syndicats et sections doivent assurer le déploiement de cette campagne auprès des agents ayant une activité fonction support et d'appui. Cela passe par la distribution d'un flyer avec l'adresse du lien ainsi qu'un QR code permettant d'accéder directement au questionnaire avec un smartphone.

Un premier état des réponses en décembre à la Branche TAM

L'analyse complète des réponses sera faite dans le premier trimestre 2020. Suivra un retour de ces résultats aux agents des FSA. Enfin, la Branche tirera de tous ces éléments des axes revendicatifs que l'Ufict-CGT portera auprès des employeurs. Si vous êtes vous-même un agent des Fonctions Support et d'Appui, répondez au questionnaire et encouragez vos collègues à y répondre. ☺

ENQUETE

UFICT - CGT

Fonctions Support et d'Appui

Salarié-e-s des Fonctions Support et Appuis (FSA) :




- ▶ Systèmes d'information,
- ▶ Ressources humaines,
- ▶ Immobilier,
- ▶ Logistique,
- ▶ Finances,
- ▶ Affaires juridiques,
- ▶ Achats,
- ▶ Communication,...
- ▶ Assistantes,...

Votre métier est indispensable au bon fonctionnement des entreprises. Vous subissez, pour la plupart, de plein fouet des réformes et restructurations visant des gains de productivité via des externalisations et des baisses d'effectifs.

L'UFICT-CGT vous donne la parole afin de comprendre vos attentes et vos besoins. Elle portera vos revendications auprès des Directions dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Votre contribution est importante. Merci de prendre quelques minutes pour répondre au questionnaire en ligne ci-dessous :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNKatwXqGlfvT-CKpljtfZuvGOu2pGBJprnh3jtFX5cb374A/viewform?usp=sf_link



Site FNME : <https://ufictfnme.fr> Facebook : <https://www.facebook.com/UfictCgtFnme/>



Un espace de confiance pour agir

SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE = BAISSÉ GÉNÉRALE DES PENSIONS !

Le système universel de retraite à point voulu par le gouvernement n'a qu'un seul but : plafonner la part des retraites dans le PIB au détriment du montant des pensions.

Deux certitudes ressortent de la publication des préconisations pour « un système universel de retraite » de Jean-Paul Delevoye.

La première porte sur le plafonnement des ressources allouées aux retraites à 14% du PIB, contre 13,8% aujourd'hui. La deuxième concerne la croissance démographique : dans ses dernières projections, l'INSEE prévoit une augmentation de plus d'un tiers du nombre de retraités d'ici 2050, en raison du papy-boom et de l'accroissement de l'espérance de vie.

Il est donc évident que privé de ressources supplémentaires, le nouveau système connaîtrait un réajustement à la baisse du niveau des pensions.

Quelle valeur du point au moment de faire valoir ses droits à la retraite ?

Pour atteindre le véritable objectif de cette réforme, à savoir figer les ressources à leur niveau actuel, le gouvernement entend instaurer un système de retraite à point. Ensuite, plus besoin de nouvelle réforme : il suffira d'adapter, de façon automatique, la valeur de service du point

Plafonnement des retraites + Augmentation des retraités = Baisse du niveau de pensions

autant que de besoin en fonction de la conjoncture économique et démographique, pour garantir l'équilibre financier. Ce serait donc le moyen idéal pour imposer l'austérité, car la valeur du point baisserait au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de retraités.

Pour mieux nous duper, le gouvernement enrobe son projet avec sa formule « 1 € cotisé donnera les mêmes droits pour tous ». Mais il manque une information essentielle dans ce slogan : à combien s'élèveront ces fameux droits ?

Il ne s'agit pas d'un oubli mais de la véritable inconnue du nouveau système proposé par Jean-Paul Delevoye. La valeur de service des

points sera déterminée uniquement au moment du départ en retraite, en fonction de la situation économique et démographique. Nous connaissons bien en permanence le nombre de points cumulés, mais sans savoir le montant de pension auquel il nous donnera droit.

Aujourd'hui notre système fonctionne à prestations définies pour garantir un niveau de pension de l'ordre de 75% pour une carrière complète tous systèmes confondus

Orienter les salariés vers la capitalisation

Dans l'hypothèse d'une croissance du PIB de 1,3%, le rapport du 14 juin 2018 du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) prévoit que la pension nette moyenne en 2050 ne représenterait plus que 50% du revenu d'activité net moyen, contre 65% aujourd'hui (tous régimes confondus).

Cette baisse générale des pensions aurait pour conséquence d'inciter les salariés à s'orienter vers l'épargne individuelle ou à réclamer le renforcement des dispositifs de retraite supplémentaire, pour le plus grand bonheur du gouvernement, des assureurs et des banquiers.

De plus, au regard des orientations européennes et de l'article 20 de la loi PACTE qui vise à accroître l'attrac-



tivité des produits d'épargne retraite, cette baisse générale des pensions serait une belle opportunité pour justifier l'instauration d'un pilier obligatoire en capitalisation, afin de garantir un niveau de vie décent.

Tout cela balaye les promesses d'équité et de justice mises en avant par le gouvernement, et qui ne visent qu'à égarer les citoyens et les salariés afin de les orienter vers la capitalisation.

Dans les IEG, des baisses de 20 à 35% !

Dans les régimes actuels, les calculs sont basés sur les meilleures années : les derniers salaires pour la fonction publique et les régimes spéciaux, les 25 meilleures années pour le régime général. Dans les IEG, si les pensions étaient calculées sur l'ensemble de la carrière, cela aurait pour conséquence directe des baisses importantes des montants des pensions. Par exemple, pour la génération née dans les années 70 (2/3 de carrière en IEG, 1/3 en nouveau système), la baisse du montant de la retraite serait de l'ordre de 20 à 25%. Pour la génération des années 80 (40% en IEG, 60% en nouveau système), la chute serait de 30 à 35% !

Le gouvernement refuse de parler du financement

Selon le gouvernement il n'y aurait pas d'autre alternative : il refuse toute discussion sur le financement et préfère parler technique, simplification et équité, fustigeant au passage les « nantis » des régimes spéciaux. Pourtant les ressources existent. Pour preuve les entreprises versent des dizaines de milliards de dividendes à leurs actionnaires. Un meilleur partage des richesses est non seulement possible mais nécessaire : il est réclamé par les citoyens, les salariés et appuyé par de nombreux économistes.

La CGT travaille depuis des années, notamment dans le conseil d'orientation des retraites, pour étudier les évolutions et le financement possibles des retraites selon plusieurs scénarios.

La CGT démontre qu'il est possible de financer un régime à prestations définies à 60 ans avec un taux de remplacement à 75% du dernier salaire, en dégagant des ressources supplémentaires :

- Supprimer les aides et les exonérations de cotisations (comme le CICE) inefficaces pour l'emploi,
- Soumettre à cotisations tous les éléments de revenus,
- Instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises,
- Augmenter les salaires et les cotisations au fur et à mesure des besoins (la part des salaires dans le PIB, y compris les cotisations, est de 10% inférieure à ce qu'elle était en 1980).

On ne peut que regretter l'absence d'unité syndicale sur un tel sujet, mais pour la CGT et son Ufict il n'est pas question de discuter de cette réforme régressive, ni de négocier un régime de retraite supplémentaire par capitalisation, inégalitaire avec tous les risques que cela comporterait. Il faut refuser la retraite à point et augmenter les recettes. Ce financement existe et c'est LE SEUL DEBAT à avoir. ☉

**Une pension
en 2050 de
50% du
revenu,
contre 65%
aujourd'hui ?**

Quelques exemples chiffrés :

Paul né en 1971, embauché dans les IEG en 1995 en NR 170, part en retraite en 2038 à 67 ans en NR 320. Avec le régime actuel sa pension s'élèverait à 6 338 euros bruts. Après l'application de la réforme sa pension serait de 5 102 euros*, soit **une perte de 19%**.

Nathalie, née en 1971, même profil de carrière que Paul. Elle a 2 enfants et part en retraite en 2035 à 64 ans. Avec le régime actuel sa pension s'élèverait à 6 338 euros bruts. Après l'application de la réforme, sa pension serait de 4 871 euros*, soit **une perte de 23%**.

Aurélie, née en 1985, embauchée dans les IEG en 2005, ne touche pas de primes. Elle a aussi 2 enfants, et part en retraite en NR 210 en 2047 à 62 ans. Avec le régime actuel sa pension s'élèverait à 3 425 euros brut. Après l'application de la réforme sa pension serait de 2 268 euros*, soit **une perte de 33%**.

* Ces calculs sont fondés sur des carrières linéaires, avec des primes de 15 % (sauf pour Aurélie) pendant toute la carrière, en tenant compte des paramètres du rapport du haut-commissaire aux retraites.

POUVOIR SE SYNDIQUER, S'ORGANISER : UN COMBAT PERMANENT

Aujourd'hui, les directions exercent des pressions, privilégient une concurrence à tous les niveaux et freinent toute démarche de solidarité. Le pouvoir de décision est souvent confisqué par une minorité... une sorte de droit divin.

Et qu'en était-il hier ?

Ce n'est qu'en 1884 que le droit de s'organiser est reconnu. La Confédération Générale du Travail naît en 1895 alors que le patronat s'est déjà organisé en Chambres et Syndicats patronaux. Très vite, la question de « l'autorité » syndicale est contestée, ainsi que sa capacité d'intervenir dans les choix

des entreprises. A Rennes, face à la mise en place d'un système de participation aux gros bénéfices de l'entreprise, le Directeur d'Exploitation répond : « *je ne suis pas du tout disposé à laisser se former, dans mon personnel, une autorité parallèle à la mienne et à subir le moins du monde les exigences d'une sorte de petit parlement frondeur* ». Une nouvelle ère commence.

Début alors une longue histoire pour le syndicalisme

A la naissance du syndicalisme ouvriers, quelques employés et inspecteurs du Gaz de Paris (les gradés) souhaitent adhérer mais, les ouvriers, leurs subordonnés, ne veulent pas d'eux. Dès 1895, quelques employés sont admis dans les syndicats naissants. La conscience progresse.

En 1905, une Union amicale des Chefs de Services, Contremaîtres et Employés de Bureau se constitue et publie un bulletin régulier (elle deviendra union « syndicale » et adhèrera à la Fédération CGT en 1911).

Une ère nouvelle commence, malgré la première scission syndicale de 1921, conséquence de la 1^{ère} guerre mondiale. L'industrie se transforme et de grands groupes et regroupements se constituent : le patronat s'organise.

La loi sur les concessions de 1928 fait obligation d'un statut pour le personnel. Le patronat manœuvre pour un statut particulier pour les cadres : diviser pour mieux régner ! Pourtant, avec la transformation financière et

technologique, le rôle des cadres s'affirme, même si le titre d'ingénieur correspond plus à un grade qu'à une fonction. Des cadres, à titre individuel, se syndiquent dans des syndicats d'ouvriers ou d'employés. Les directions des groupes privés favorisent l'émergence d'amicales ou d'associations privilégiant apolitisme et individualisme.

C'est souvent le règne de l'arbitraire

Le grand patronat veut imposer sa conception de la gestion : les dirigeants des sociétés électriques sont appelés « les rois de l'électricité ». Mais la conscience grandit sur le fait que d'autres choix soient possibles avec des garanties collectives y compris pour l'encadrement.

Un patron jettera au visage de Marcel Paul, au début des années trente : « *le Personnel d'Exécution, vous le possédez, pour son malheur, mais les Cadres vous n'y toucherez jamais !* ».

Le Front populaire : un accélérateur

C'est avec lui que naît l'idée d'une organisation spécifique des Cadres avec un Statut pour permettre investissement social, liberté, démocratie et dignité. Cela se concrétisera en 1937 au Congrès Fédéral de Lyon après un long et lent cheminement. Solidarité rime ainsi avec efficacité mais, les directions organisent l'émergence d'un syndicat autonome, notamment à l'Énergie Industrielle (où des cadres se sont organisés dans la CGT). Cela sert d'embryon à la création de l'UNCM (Union Nationale des Cadres et de la Maîtrise), aujourd'hui CFE / CGC, puis à d'autres syndicats autonomes.

Les différentes catégories de personnel, solidarisées dans la CGT, ouvrent alors la voie à un syndicalisme spécifique dans une organisation confédérée. ☉