

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N° 652 DÉCEMBRE 2019



RETRAITES
Regards croisés
avec des jeunes

**REPRENONS LES RICHESSES
CRÉÉES PAR NOTRE TRAVAIL !**
UN PROJET DE SOCIÉTÉ EN RÉPONSE AUX BESOINS D'EST



DOSSIER
Analyse des élections
CSE IEG

La tonalité de cet édito est à l'image des sentiments éprouvés : mi-figue, mi-raisin. Tout d'abord, les récents résultats des élections du CSE dans les entreprises de la branche des IEG et de l'IRSN suscitent à la fois de la satisfaction et de la déception tant les résultats sont hétérogènes. La participation à ce scrutin, bien qu'en baisse, reste très élevée (supérieure à 70 %). Elle démontre tout l'intérêt que portent les salariés à leur entreprise et au dialogue social.

Bien que la CGT enregistre un nouveau recul de 1,81 %, nous pouvons nous réjouir de bons résultats dans certains établissements, comme à la centrale nucléaire de Nogent, ou à la Direction Régionale Enedis du Nord Pas de Calais. Il en va de même à l'IRSN, entreprise composée de plus de 75 % d'ingénieurs, où la CGT progresse une nouvelle fois et franchit le seuil des 50 %. Ces bons résultats doivent nous inspirer et nous motiver. Ils prouvent que progresser, et particulièrement chez les cadres, est possible!!! Il nous faut donc poursuivre notre travail de déploiement dans la proximité avec une approche spécifique, respectant ainsi le rapport que chaque salarié entretient avec son activité professionnelle.

Ensuite, les mouvements sociaux de ces derniers mois peuvent, à certains endroits, laisser un goût amer, tant il est parfois difficile de convaincre les salariés de résister et de ne pas se résigner face au projet destructeur de nos employeurs et du gouvernement. N'oublions pas que nous avons réussi deux grandes journées d'actions contre le projet Hercule, faisant ainsi reculer nos employeurs même si la vigilance reste de rigueur. Et cette année se termine aussi en beauté avec ces centaines de milliers de personnes rassemblées et unies les 5 et 10 décembre pour s'opposer au projet de réforme des retraites imposé par le gouvernement.



C'est sur cette note d'optimisme que s'achève cet édito, pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année en compagnie de votre famille et de vos amis. Profitez de ces moments essentiels pour vous ressourcer, refaire le plein d'Énergie, « repétiller », dans l'enthousiasme et le dynamisme qui fait de chacun d'entre vous une personne épanouie.

Virginie Gonzales
Secrétaire Générale de l'Ufict-CGT

Ont participé à ce numéro :

Virginie Gonzales, Marie-Agnès Combesque, Loïc Macé,
Philippe Godineau, Marie-Jo Kotlicki, Laurent Graveleine,
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 :
Studio - Rivet Presse Edition

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 ACTUALITE**
Carte Jeune, Carte Vermeil,
même combat !
Mouvement social sur les retraites, suite
- 7 DOSSIER**
Elections 2019 :
Dans la branche des IEG
- 12 NEGOCIATIONS**
Négociation sur l'encadrement
- 14 ACTUALITE**
Egalite professionnelle
- 16 HISTOIRE**
Qui a livré Gaz de France
aux rapaces de la finance ?



CARTE JEUNE, CARTE VERMEIL, MÊME COMBAT !

Etudiant.e.s, jeunes embauché.e.s.... face à la réforme des retraites, la précarité, de plus en plus prégnante dans la vie, obsède toutes les générations.

8

novembre 2019, 14 h 50 : un jeune étudiant de vingt-deux ans s'asperge d'essence et met le feu à ses vêtements devant le siège lyonnais du Crous (Centre régional des œuvres universitaires et scolaires). « [...] Cette année, je n'avais pas de bourses et, même quand j'en avais, 450 euros par mois, est-ce suffisant pour vivre ? [...] Et après ces études, combien de temps devons-nous travailler, cotiser pour

une retraite décente ? Pourrons-nous cotiser avec un chômage de masse ? [...] » C'est par ces mots que A. explique son geste, politique, dans un message posté sur facebook et qui sera repris dans nombre de manifestations spontanées qui se dérouleront après son immolation. La précarité tue à force d'user la volonté, la capacité à étudier, à force de voler l'avenir.

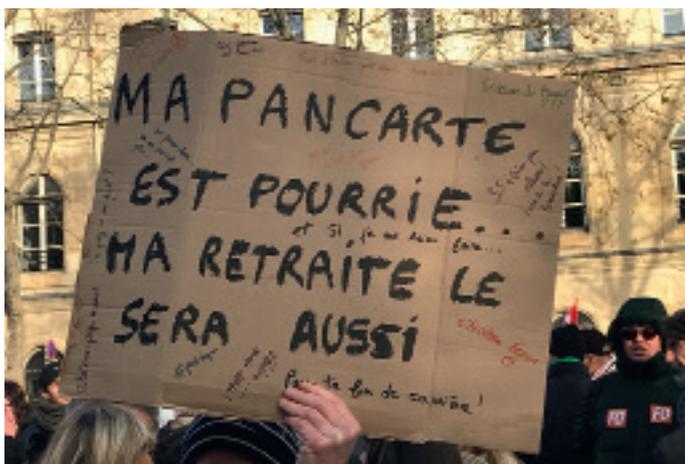
« On ne peut pas sacrifier les futures générations. On ne peut pas dire aux jeunes qui sortent de l'université qu'ils vont travailler jusqu'à soixante-dix ou soixante-quinze ans, alors que nous on partira à soixante-deux. La solidarité, ce n'est pas de dire aux jeunes de se débrouiller ». Ces mots de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, sont prononcés à Clermont-Ferrand dans les heures qui suivent le suicide de A. 11 décembre 2019, 12 h. Edouard Philippe dévoile les propositions du gouvernement après plusieurs journées de mobilisation et de grève dans le secteur public des transports, de la santé, de l'éducation, de l'énergie... En guise de solidarité, il propose : une réforme applicable dans sa totalité à partir de la génération née en 1975 ; une réforme sous forme de malus quasi immédiat (2022) pour ceux qui voudraient partir avant l'âge de soixante-quatre ans ; une réforme des régimes spéciaux en renvoyant dès maintenant les discussions dans les branches professionnelles.

Survivre avec son salaire,
vivre avec ses primes

Le décor est planté, la solidarité rejetée. Ceux qui ont quarante-cinq ans aujourd'hui et les générations qui suivront feront les frais d'une politique qui met en avant la suprématie de l'économie sur les besoins de la société. Car, l'objectif du gouvernement a toujours été de contenir le montant des retraites à 14 % du Produit Intérieur Brut (PIB). Ceux qui auront plus de moyens iront chez un banquier ou un assureur privé pour se créer un petit magot, par capitalisation ; les autres devront se contenter de leurs points.

Dans les manifestations comme dans les entreprises, la précarité est au cœur des actions de cette fin 2019. Jeunes et moins jeunes en ont une peur terrible et/ou une connaissance intime. Pour Pomme*, 27 ans, en alternance à EDF en 2015, embauchée en 2017 son bac plus deux en poche,

« La solidarité,
ce n'est pas
de dire aux
jeunes de se
débrouiller »



Des jeunes persuadés qu'ils.elles ne percevront jamais de retraite

Avec Framboise*, c'est une autre vie qui se dessine. Actuellement en période d'essai dans une unité d'EDF, cette jeune ingénieure de vingt-quatre ans, tout juste sortie de son école, pose un regard tantôt critique, tantôt favorable sur le projet présenté par le gouvernement. « Comme c'est le sujet dont tout le monde parle, je m'y intéresse aussi mais, très franchement, je pense plutôt à mes missions, à mon plan de carrière et à mon salaire. Statistiquement, je fais partie d'une génération qui va connaître plusieurs emplois durant sa vie active ». Elle poursuit : « je pars du postulat que, ma retraite, je vais devoir la construire moi-même ; je ne vais pas attendre que le système m'y aide. Donc la capitalisation fait sens pour améliorer un niveau de revenu ».

Pendant, la façon dont le gouvernement traite ce dossier pose question à Framboise : « Pendant des mois il a été impossible d'obtenir des informations à propos du point. Le gouvernement s'est montré très attentiste. La clause du grand-père présentée dans les médias est aberrante ». Ce qui la choque peut-être encore plus, c'est de voir que « les deux bouts de la chaîne ne fonctionnent pas bien. D'un côté on dit aux jeunes qui cherchent du travail vous manquez d'expérience, et de l'autre, on fait du report de l'âge de la retraite un remède miracle. Au fond, on nous dit de travailler plus pour gagner plus, et ça, ça me fait peur ».

Le 5 décembre, Framboise n'est pas allée manifester. « Je suis toujours en période d'essai et puis, je n'ai pas trop le temps ». Malgré leurs différences nos trois jeunes collègues partagent une même interrogation : « la retraite ! Est-ce que j'en aurai une un jour ? »

C'est sur un fond d'insécurité matérielle et psychologique que le gouvernement déroule son action, et ce faisant, la nourrit en refusant d'entendre une partie des besoins des générations les plus jeunes. Cette insécurité génère à son tour frustration et colère qui nourrissent le mouvement social contre la réforme des retraites. La mobilisation, démarrée le 5 décembre 2019 chez les salarié.e.s et le 26 novembre chez les étudiant.e.s, a pour objet la défense d'un droit à

l'avenir ; « un avenir choisi et de qualité » précise Mélanie Luce, présidente de l'UNEF, Union Nationale des Étudiants de France. Serait-ce un privilège exorbitant réservé à une minorité ?

* Tous les prénoms ont été modifiés

« franchement, c'est pas facile ! J'imagine devoir travailler jusqu'à soixante-huit ans ; c'est loin, je serai vieille, j'aurai pas grand-chose ! ». Avec ses 1 474 euros mensuels nets, Pomme arbitre chaque mois dans son budget. « Le logement représente plus de 50 % de ma paye, j'ai un petit crédit de quatre-vingt-dix euros, les assurances, la nourriture, c'est tout mon salaire qui part en charges fixes ». En fait, Pomme vit réellement avec ses heures supplémentaires versées sous forme de primes trimestrielles (entre 600 et 800 euros) et son treizième mois. « Et je ne suis pas à plaindre » tient-elle à préciser. « En Île de France, le coût de la vie est très élevé, tout est plus cher ; le futur me ferait moins peur si je pouvais retourner en province ». Le 5 décembre, Pomme n'a pas fait grève. « Financièrement, cela m'est impossible ».

Prune* en revanche s'est déclarée gréviste : « ma mère est agent hospitalier, j'ai des ami.e.s à la RATP... ». Elle partage avec Pomme l'âge, le niveau d'étude, mais, elle, est maman célibataire et dans l'entreprise depuis sept ans. Elle perçoit 1 300 euros nets par mois. Sa préoccupation immédiate, ce sont ses fins de mois. « La retraite, c'est un sujet qui me paraît à la fois lointain et inatteignable pour moi, et en même temps, dans mon entourage, j'ai des petites retraites et qui doivent faire attention à tout, alors, évidemment, ça me tracasse. Pour me projeter dans l'avenir il me faudrait une autre source de revenu ».

Ses préoccupations plus lointaines : être en mesure d'aider son enfant plus tard ? Acheter un logement ? Il y a beaucoup de points d'interrogation dans sa voix.

« J'imagine devoir travailler jusqu'à soixante-huit ans ; c'est loin, je serai vieille, j'aurai pas grand-chose ! »

MOUVEMENT SOCIAL SUR LES RETRAITES, SUITE

La défiance est totale dans l'opinion qui a bien compris que cette réforme des retraites va fortement pénaliser le régime général et particulièrement les régimes spéciaux.

19 décembre, 17 décembre, 11 décembre, 5 décembre et, entre ces dates de mobilisations nationales, des occupations de sites dans l'énergie, à la RATP, à la SNCF, des actions quotidiennes dans l'Éducation nationale, à l'hôpital public, des cortèges de manifestants partout dans le pays munis de pancartes et de slogans décapants... qui indiquent la totale défiance d'une opinion qui refuse la précarité à tous les âges de la vie.

Des Français majoritairement hostiles

Le 15 décembre, 54 % des Français indiquaient leur hostilité à la réforme à points selon un sondage Ifop-JDD. La bataille des idées, deux semaines après le début du mouvement, reste toujours en faveur des grévistes. Or les éditeurs se régalaient ad nauseam* d'une vie quotidienne rendue plus que compliquée par l'absence de transports publics. Tournent en boucle sur les chaînes d'informa-

tion continue des interviews de personnes fatiguées et inquiètes à l'idée de ne pas pouvoir passer les fêtes en famille. Un classique de l'intimidation médiatique depuis décembre 1995.

Ce gouvernement, au comportement de caste, dissout de l'intérieur l'État providence à la française : fin de l'impôt sur les grandes fortunes, privatisation de la SNCF, réforme de l'assurance-chômage, projet de réforme des retraites... et cherche avant tout à conforter sa domination au mépris de l'opinion. Mais les Français ont parfaitement compris, avec, en dernière date, la cascade de conflits d'intérêt dont Jean-Paul Delevoye s'est rendu coupable, que l'argent est bien le seul moteur qui fait tourner la Macronie.

* : Cette expression latine signifie jusqu'à la nausée et servait à qualifier les raisonnements des philosophes sophistes. Ceux-ci répétaient inlassablement les mêmes choses (fausses ou non) dans l'idée de convaincre le public (jusqu'au lavage de cerveau).

Une inauguration ministérielle provocatrice

C'est à la veille du mardi 17 décembre, en plein conflit sur les retraites, que la Ministre de la transition écologique et solidaire a fait le choix d'inaugurer différentes installations du site d'EDF Recherche et Développement (77). Rien ne justifiait de cette date, mais c'est bien pour parader que la ministre est venue sur ce site EDF de Seine et Marne, pour tenter de montrer au pays (de nombreux journalistes l'accompagnaient), que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes... Un accueil musclé l'attendait par toute la CGT locale et des environs (centrale de Nogent sur Seine, Enedis Melun, EDF Unité Technique Opérationnelle de Montévrain... et même la CGT Education et quelques gilets jaunes). Accompagnée du PDG d'EDF elle a effectué (avec retard) sa visite stratégique pour les intérêts d'EDF, bien mis à mal par la dérégulation du secteur de l'énergie et par la transition énergétique...

Une chose est d'ores et déjà acquise avec cette réforme : elle ressoude le mouvement syndical et politique et, jour après jour, fait monter la contestation de tous et de toutes contre elle. Personne n'en veut ni pour lui, elle-même, ni pour ses enfants et petits-enfants.

LA RETRAITE AVANT L'ARTHRITE LE TRAVAIL SANS ORDONNANCE

Le 5 novembre les syndicats CGT Ufict et Ouvriers Employés d'Ille et Vilaine organisaient une « causerie gesticulée » à Rennes. Mais au fait c'est quoi une causerie ou conférence gesticulée ?

U

ne conférence gesticulée est une forme de spectacle qui mêle le théâtre et la conférence. Issue de l'éducation populaire elle associe des expériences vécues par le « conférencier-gesticulant » (savoir chaud) et des connaissances théoriques, universitaires (savoir froid), agrémentées d'une bonne dose d'humour et d'autodé-

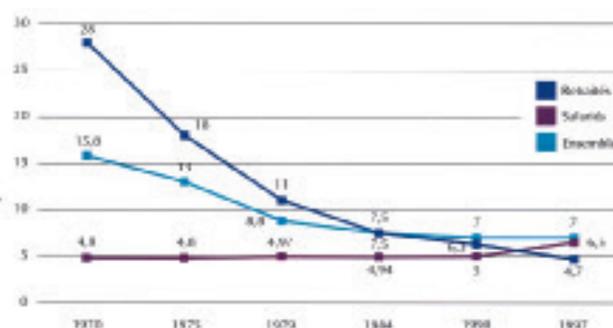
risation. Ce mix de savoir, radicalité, histoires de vie personnelle débouche sur un atterrissage politique : ce qu'on peut faire pour agir sur le sujet présenté. Cette approche par le récit - un conférencier explique, un gesticulant raconte - donne une force inégalée au sujet comparé à une conférence, un film, une exposition ou un livre.

C'est ce principe qui a été retenu pour expliquer aux agents le projet de réforme des retraites, en retraçant d'où vient la retraite, les différentes attaques subies aussi bien des gouvernements de droite que de gauche, et l'impact chaque réforme...

Un duo d'acteurs avec pancartes, ballons...

Florent est cheminot et militant CGT. Elodie est salariée ADAPEI (association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales), membre de la Commission Exécutive de l'Union Départementale 35. Durant une heure ils déroulent en duo le parcours professionnel et familial d'Elodie : la naissance de ses 2 enfants, les impacts des réformes passées et à venir... Le visuel n'est pas oublié - des pancartes en carton rappellent les différents emplois - et des ballons retracent les étapes de la vie (naissances, arrêts maladie...). Ainsi, les agents spectateurs prennent totalement conscience des conséquences de chaque modification déjà apportée au système (nombre d'annuités, âge de départ...), leurs impacts directs sur la vie et les enjeux à venir de la réforme des retraites.

Du dialogue ainsi noué entre acteurs et agents, un seul constat émerge : nous allons devoir tous nous battre pour conserver un système qui a fortement diminué les retri-



Source : La pauvreté chronique des Français de 1970 à 1997, INSEE Première, n° 767, juin 2001

tés pauvres : ils sont passés de 28 % en 1970 à moins de 5 % en 1997.

C'est tout l'objet de ces conférences gesticulées : faire comprendre à toutes et tous, les enjeux du 5 décembre et ses suites. La prochaine conférence aura lieu à Grenoble, alors, Grenoblois, réservez vite votre place ! Et si vous souhaitez devenir un gesticulant dans le but de construire votre propre causerie sur cette thématique, Julien et Elodie de la SCOP le Contrepied :

(<https://galleco.fr/scop-le-contrepied/>) se feront un plaisir de partager avec vous leurs savoirs et acquis sur le projet de messieurs Macron et Delevoye...

LE CONTREPIED



ELECTIONS 2019

DANS LA BRANCHE DES IEG

RÉSULTATS ET ANALYSE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES IEG NOVEMBRE 2019

(résultats au 04/12/2019)

	Collège	Salariés par collège %	CFDT %	CFE %	CGT %	FO %	CFTC %
RTE	1	5,7	4,0	-	87,3	0,7	
	2	43,2	19,6	7,9	60,4	11,7	
	3	51,1	33,2	34,0	17,6	13,4	
	Total		25,9	21,1	39,4	12,4	
	Evolution 2018/2019 en %		-2,1	0,5	0,4	1,4	
ENEDIS	1	30,4	9,9	-	72,1	13,1	
	2	52,9	10,0	20,4	44,3	16,4	
	3	15,8	20,9	63,6	8,3	6,6	
	Total		16,3	22,2	46,1	13,9	
	Evolution 2018/2019 en %		0,0	0,9	-2,0	0,1	
ENGIE	1	4,6	25,4	-	20,3	52,5	1,7
	2	33,6	10,5	12,9	21,0	41,7	6,0
	3	61,7	10,1	43,2	9,4	21,5	7,8
	Total		10,5	30,5	14,0	30,0	6,9
	Evolution 2018/2019 en %		-0,5	-1,7	-2,2	8,4	-5,0
EDF	1	0,3	14,1	-	52,6	22,1	
	2	45,6	15,2	15,5	47,4	16,6	
	3	46,1	20,5	50,0	16,3	11,1	
	Total		17,5	28,6	34,2	15,5	
	Evolution 2018/2019 en %		-3,9	3,2	-0,6	1,6	
GROF	1	35,0	9,7	-	65,2	19,1	
	2	44,3	10,0	26,3	35,5	20,0	
	3	20,7	14,7	68,6	8,1	0,5	
	Total		13,7	27,6	39,4	17,3	
	Evolution 2018/2019 en %		-0,5	3,2	-2,3	1,2	
STORENGY	1	0,9	-	-	-	100,0	
	2	66,3	10,4	3,3	57,5	28,6	
	3	32,7	44,6	33,1	13,1	9,2	
	Total		20,6	12,3	43,8	23,4	
	Evolution 2018/2019 en %		5,9	-11,5	7,2	1,5	
GRT GAZ	1	11,6	-	-	77,8	22,2	
	2	45,0	3,8	14,8	68,9	20,7	
	3	43,4	10,4	67,0	16,0	6,6	
	Total		6,5	37,8	41,4	14,3	
	Evolution 2018/2019 en %		-1,0	0,9	-4,0	4,2	
ELENGY	1	17,9	-	-	90,6	9,4	
	2	50,0	-	6,1	88,6	13,3	
	3	32,1	11,7	73,8	8,1	6,0	
	Total		3,7	26,8	58,9	10,6	
	Evolution 2018/2019 en %		-2,3	5,6	11,9	-4,0	
CNR	1	12,1	2,4	-	87,8	5,7	
	2	46,0	5,3	10,6	62,5	15,6	
	3	39,1	11,5	53,2	13,7	15,6	
	Total		7,5	26,5	51,1	14,5	
	Evolution 2018/2019 en %		-6,7	7,8	2,2	-3,9	
SHEM	1	19,0	-	-	100,0		
	2	41,3	-	13,6	44,0		
	3	38,3	-	49,6	58,5		
	Total			24,6	74,4		
	Evolution 2018/2019 en %			-10,7	-2,3	6,1	

Source : UFICT / GT Fédéral Elections CSE

Collège 1 : exécution 2 : Maitrise 3 : Cadre

À la suite de ces élections IEG 2019, la CGT demeure la première organisation syndicale dans la branche malgré une baisse de 1,81 %. Les résultats sont en dents de scie et dans cet *Options* nous allons tenter d'aller plus loin dans l'analyse pour en extraire des résonances positives.

38,30 % : PREMIÈRE PLACE CONSERVÉE MALGRÉ UNE INFLUENCE ÉRODÉE

Avec une baisse de 1,81 %, la CGT limite sa perte d'influence dans la branche des IEG, mais n'arrive pas à juguler le recul accumulé. Détentrice d'une majorité absolue en 2007 avec 51,28 % des voix, elle est devenue en 2010 l'organisation syndicale majoritaire de la branche. Elle le reste depuis, mais tout en déclinant d'élection en élection, alors que derrière elle, la CFE-CGC progresse.

Deux motifs rendent l'analyse malaisée. Tout d'abord, entre le Comité d'Etablissement qui disparaît et le Comité Social et Economique qui le remplace, les périmètres et les populations de référence peuvent ne plus être les mêmes. Dès lors, la lisibilité de certains résultats CGT et leur évolution devient plus complexe. Ensuite, les disparités dans les votes sont importantes d'un site à l'autre, alors que les populations, par exemple sur une centrale nucléaire, ne diffèrent pas fondamentalement.

« Comment transformer un vote de protestation en vote d'adhésion ? »

Des résultats disparates, des votes de protestation
Ces résultats, en dents de scie, sont symptomatiques d'une difficulté à mener un travail syndical en prise avec les cadres et maîtrises, adapté à leurs inquiétudes et préoccupations respectives. Car ces populations sont extrêmement segmentées et leurs points de vue pas toujours convergents, d'autant que les politiques RH et de rémunération visent justement à dissocier et fractionner ces populations entre elles.

De façon plus inattendue, dans les grandes entreprises de la branche, le vote CGT progresse chez les cadres des sièges sociaux. A EDF, Engie, RTE, Enedis, ils et elles ont pu manifester un mécontentement profond concernant leur situation. En effet, à la fois sur la méthode et sur les objectifs des entreprises, leurs divergences apparaissent. Sur la méthode, car ils et elles sont de plus en plus nombreux à ne plus être sollicités pour participer aux prises de décision : de plus en plus les décisions émanent de petits comités liés au premier cercle dirigeant, ce qui crée du mécontentement et se transforme en vote de protestation. Quant aux objectifs industriels, un certain nombre de cadres ne partage pas les stratégies choisies. Si nous considérons que ces résultats – et c'est un premier pas – relèvent du vote de protestation, comment les transformer en vote d'adhésion ?

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE NOVEMBRE 2019



	CGT	CFDT	CFE-CGC	FO	CFTC	Autres
2007	51,28%	18,35%	12,58%	13,69%	2,99%	1,11%
2010	46,23%	19,47%	15,97%	13,36%	2,56%	2,42%
2013	41,95%	19,36%	20,48%	14,09%	1,78%	2,34%
2016	40,11%	19,09%	23,61%	13,83%	0,95%	2,41%
2019	38,30%	16,88%	25,99%	15,59%	0,33%	2,91%

Evolution en points	CGT	CFDT	CFE-CGC	FO	CFTC	Autres
2010 / 2007	-5,05	1,12	3,39	-0,33	-0,43	1,31
2013 / 2010	-4,28	-0,11	4,51	0,73	-0,78	-0,08
2016 / 2013	-1,84	-0,27	3,13	-0,26	-0,83	0,07
2019 / 2016	-1,81	-2,21	2,38	1,76	-0,62	0,50



CRISE DE CONFIANCE GLOBALE

Entre économie libérale et restriction des droits des salarié.e.s, la fin d'un modèle social ?

L'air du temps est peu favorable ; la Gauche, les partis, associations, syndicats évoluent dans un contexte de crise des idées, d'émiettement, de vieillissement de leurs structures et de leurs corps militants. L'idée de collectif fait de moins en moins recette dans une société de plus en plus libérale économiquement, de plus en plus inégalitaire et favorisant l'individualisme. Des coups très durs et répétés ont été portés aux institutions représentant et défendant les salarié.e.s. Ces coups les affaiblissent, décrédibilisent leur parole et amoindrissent la confiance dont elles bénéficient. Loi Sapin en 2014, loi Rebsamen en 2015, loi El Khomri en 2016, loi Macron en 2018, avec dans le collimateur des gouvernants, la médecine du travail, les Prud'hommes, l'inspection du travail, la défense des conditions de travail... soit une limitation sans précédent des droits des salarié.e.s et surtout, un objectif politique : en finir avec le modèle social construit au sortir de la seconde guerre mondiale par toutes les composantes de la société.

Fin d'une époque, début d'une nouvelle

Une irréversible accélération de l'évolution technologique accompagne cette destruction et agit sur la façon dont les salarié.e.s et les militant.e.s se représentent dans leur environnement quotidien. Alors que les gouvernants usent du terme mondialisation, le développement de l'entre soi et les difficultés à se confronter à l'autre augmentent pour nombre de citoyen.ne.s. Cet isolement avec d'un côté le syndicaliste dans son local, et de l'autre le salarié dans son open space (ou chez lui), accentue la difficulté à faire société ensemble. La distorsion entre ce que chacun.e rêve d'être et la réalité de sa vie quotidienne défigure la société.

« Réfléchir et se former devient une absolue nécessité »

Se mettre à l'écoute
du monde
et comprendre
son mouvement
pour retrouver
des capacités
de conviction

Retrouver des capacités de conviction implique de se mettre à l'écoute du monde et de comprendre son mouvement. Réfléchir et se former sur des questions aussi importantes que le réchauffement climatique, le pouvoir du numérique, les nouvelles formes de militantisme, l'écoute des nouvelles générations, l'égalité femmes/hommes, les enjeux politiques et économiques de ce début de XXI^e siècle, mais aussi connaître son histoire – moins pour la réciter que pour envisager son évolution, sans la renier – devient une absolue nécessité.



DES RÉSONANCES POSITIVES

Pas de secret. Pour engranger de bons résultats, il faut communiquer, s'impliquer en permanence sur le terrain, gagner sa légitimité auprès des collègues.

ENGIE CORPORATE : EN PROGRESSION

Avec un périmètre CSE modifié, l'enjeu était double pour la CGT : maintenir son poids sur les services partagés (GBS dans le langage Engie), et rester présent sur le siège (Engie Corporate). Pari tenu avec respectivement 18,6 % auprès de l'encadrement de GBS, et 14,5 % chez les cadres de Corporate. Sur ces deux périmètres, la CGT réalise un score de 18,5 % tous collègues confondus (17,5 % en 2016).

Sur Corporate il y avait un vrai risque de disparition pour la CGT, puisque la population des cadres du siège a été entièrement remodelée après 2013, avec la disparition de GDF, puis avec deux plans sociaux depuis cette date. Autant de faits qui laissent des traces et de mauvais souvenirs... En votant CGT, des cadres ont signifié leur défiance à l'égard de la direction d'Engie.

ENEDIS CENTRE VAL DE LOIRE : LA CONFIANCE DES AGENTS DE MAÎTRISE

Sur la Direction Régionale Centre, le sourire est de mise avec treize élus sur dix-huit dans le nouveau CSE, dont huit sur treize dans le collège Maîtrise. Un travail régulier du collectif Ufict sur la région, avec une activité de terrain non moins régulière, impliquant des visites sur chaque site tout au long de la mandature, des comptes rendus de Comité d'Etablissement après chaque

séance, une utilisation constante de la communication Ufict, une liste constituée de nombreux.ses adhérent.e.s Ufict identifié.e.s comme tel.le.s. Bref, une campagne menée sur trois ans, soit une course de fond qui a fait la différence auprès des salarié.e.s.

Chez les cadres, la CGT reste représentative.

ENEDIS PICARDIE : 1^{ER} ESSAI MARQUÉ

Une progression dans les 3 collèges, et chez les cadres deux fois plus de voix qu'en 2016 avec une CGT à 26 %.

Fruit de plusieurs années de déploiement de terrain, d'échanges réguliers avec tous les cadres de la Direction Régionale, ce résultat était attendu, en particulier par le syndicat Energie Somme Oise. « Cela demande du temps pour échanger individuellement avec les cadres, managers de proximité ou adjoints de directeur. C'est un travail de fourmi, avec souvent des rencontres en fin de journée. Il n'est pas rare, aujourd'hui, qu'un cadre, avant de partir, passe au bureau syndical pour discuter. C'est quelque chose qui n'arrivait pas il y a encore peu de temps » affirme Hervé Lemaire, secrétaire général adjoint en charge des ICT.

« Il est clair que les campagnes proposées par l'Ufict (droit d'ex-

pression, Manager Pro...) ont été des outils utiles pour discuter de sujets qui touchent l'encadrement », rappelle Céline Moronval, animatrice Ufict Hauts-De-France. « Le plan de travail mis en place avec le syndicat a été efficace, en particulier les communications envoyées régulièrement durant la campagne ».

Une CGT et son Ufict à l'écoute, porteuses de propositions

Un climat de confiance s'est installé. La CGT et son Ufict ont su être à l'écoute, porter des propositions, ce qui a abouti à une hausse de la syndicalisation, avec de nouveaux camarades qui s'engagent sur les listes et dans la campagne.

Forts de ce bon résultat, les idées ne manquent pas pour l'avenir : réunions thématiques en fin de journée, permanences en horaires décalés, campagne d'abonnement Options... Toute une série de projets pour transformer l'essai aux prochaines élections.

IRSN : AU TOP !

L'IRSN, ce sont 76 % de cadres, dont plus de 15 % embauchés depuis 2014, et 24 % d'agents de maîtrise. Avec 45,50 % des suffrages chez les cadres et 65 % chez les techniciens et agents de maîtrise, la CGT fait un carton plein et confirme sa position de première organisation syndicale. Depuis 2005, les salarié.e.s

de l'Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire soutiennent et renforcent régulièrement leurs points de vue, avec des camarades bien insérés dans l'entreprise et à l'écoute de leurs collègues. En douze ans, le score global de la CGT est passé de 36 % des voix à 50,05 % cette année. De quoi susciter l'envie et la niaque!

CNR : L'OBJECTIF DE FRANCHIR LE CAP DES 50 % A ÉTÉ RÉUSSI !

La CGT de la Compagnie Nationale du Rhône a gagné son pari, ou plutôt, ses efforts ont payé. Après une déconvenue lors du scrutin de 2016, précédé par une importante réorganisation et un mouvement social créateur de désillusion, la CGT a augmenté ses résultats et passe de 48,80 % des voix à 51,10 %. C'est grâce à une présence très assidue dans tous les établissements de la CNR et à des comptes rendus d'IRP systématiquement diffusés : une petite attention à laquelle les salarié.e.s sont généralement très attaché.e.s.

Dans le collège maîtrise, le bond est spectaculaire, avec un score de 68,50 % contre 59,96 % en 2016. Chez les cadres, en revanche, le résultat enregistré correspond à une baisse

relative avec 19,72 % des voix en 2019 contre 21,09 % en 2016, mais seulement 15,70 % en 2013.

De jeunes ingénieur.e.s, dans la tranche d'âge 25-35 ans, ont été recruté.e.s ces dernières années. Leur présence modifie la sociologie de l'encadrement à la CNR.

L'adhérent cadre Ufict est typiquement un salarié qui vient de la maîtrise et accède au collègue cadre par progression dans son métier, alors que ces jeunes viennent d'un ailleurs qu'il faut saisir... Leur façon d'être, leurs préoccupations, leur rapport à l'entreprise et au travail, mais aussi au syndicalisme, représentent des nouveautés pour la CGT. L'activité spécifique est plus que jamais d'actualité avec ce public. Au boulot donc !

EDF CNPE DE NOGENT SUR SEINE : NOUVELLE ÉQUIPE, NOUVEAUX RÉSULTATS !

La CGT remporte la majorité absolue sur la centrale nucléaire de Nogent avec 56,80 % des voix et devient la première organisation syndicale sur le site, la troisième chez les cadres avec 20,79 % des voix. Grande première, un cadre CGT siègera au CSE. Au total, la CGT s'empare de douze sièges sur les dix-sept du CSE.

Le forfait jour, les retraites, Hercule, mais aussi les conditions de travail, l'intégration des jeunes cadres

qui arrivent dans l'entreprise et sur le site, « *au milieu de nulle part* » selon un syndiqué, tels sont les sujets au menu des nouveaux élus qui devront continuer à quadriller le terrain équipés de matériel Ufict et fédéral. Car c'est bien ainsi que s'est déroulée la campagne : un investissement de chaque instant, dans tous les services et auprès de tous.tes les salarié.e.s, par des militant.e.s légitimes et reconnu.e.s.

RTE : SEMER LES GRAINES DE LA PROCHAINE RÉCOLTE

Avec 2 500 salarié.e.s dont près de 90 % de cadres, la communication CGT devient forcément spécifique. La campagne générale proposée par l'Ufict a donc été utilisée, réutilisée et déclinée durant les huit semaines précédant ces élections. Chaque thème Ufict développé (égalité professionnelle, Managers de Proximité...) a été diffusé par mail et « *a servi de support de promenade dans les étages* » comme le raconte joliment l'équipe Ufict de RTE sur le siège de la Défense. Dans un même mouvement, un support spécifique RTE fonctions centrales – avec écriture inclusive ! – a

été concocté et diffusé par mail, en fonction de l'actualité de l'entreprise, pour coller au mieux aux préoccupations des salarié.e.s.

Résultat : Une quatrième place dans le troisième collège (cadre) et un premier sentiment de déception avec un score de 17,15 %, mais une éclaircie avec trois élu.e.s en 2019 au lieu de deux. Et enfin, cerise sur le gâteau, des salarié.e.s et une direction qui font savoir qu'ils ont bien pris note de la campagne. Peut-être pas pour les mêmes raisons...

INTERVIEW

NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT

Cette négociation sur le périmètre et les moyens donnés à l'encadrement pour réaliser ses missions aura un impact sur l'ensemble du salariat. Que ce soit sur les grilles de salaires, la conception de la hiérarchie et les rapports sociaux entre cadres et non-cadres au sein de l'entreprise.

INTERVIEW DE MARIE-JOSÉ KOTLICKI, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UGICT-CGT



Quelle définition l'Ugict-CGT donne-t-elle de l'encadrement ?

L'Ugict-CGT définit l'encadrement managérial et/ou technique par l'ensemble des salarié.e.s qualifié.e.s à responsabilité sociale, technologique, environnementale, économique. Ce sont les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise qui, compte tenu du

niveau de leur qualification, du degré d'autonomie dans le travail et de l'étendue de leurs responsabilités exercent des missions pouvant impacter significativement le collectif de travail, l'environnement de l'entreprise, ou sa dynamique économique.

L'encadrement occupe donc une place et un rôle particulier dans l'entreprise. Il est le premier acteur de l'utilisation de nouvelles technologies, de choix technologiques, d'application de directives de l'employeur pour lesquelles il est privé de droit au désaccord public. Il est aussi soumis à des responsabilités dont il est de plus en plus justiciable à la place de l'employeur. C'est pourquoi l'Ugict-CGT revendique un renforcement et un élargissement du statut cadre constituant un ensemble d'exigences vis-à-vis de l'encadrement, mais aussi de droits et moyens afin qu'il

puisse être « professionnellement engagé et socialement responsable ». Cette définition nationale et interprofessionnelle de l'encadrement basée sur sa place dans le travail, sa qualification, son expertise et sa technicité ne peut se réduire aux seules fonctions hiérarchiques de commandement, contrairement à la conception du cadre que porte le Medef.

Renforcer et élargir
le statut cadre
« professionnellement
engagé et socialement
responsable »

Pourquoi le Medef semble ne pas souhaiter cette négociation ?

L'Agirc, au-delà de la retraite complémentaire des cadres du privé, donnait une définition interprofessionnelle de l'encadrement opposable aux branches professionnelles. Elle permettait ainsi de ne pas rémunérer des cadres comme des ouvriers/employé.e.s et pouvait requalifier un.e salarié.e en tant que cadre. La disparition de l'Agirc, supprime ces dispositions légales qui définissaient ces catégories objectives et donc, en creux, la catégorie ouvriers/employé.e.s. Les partenaires sociaux sont dans l'obligation d'ouvrir une négociation sur la définition de l'encadrement, son périmètre, son actualisation et son niveau de prévoyance. Le Medef fait preuve de peu d'appétence sur cette négociation car il refuse toute définition nationale de l'encadrement et souhaite laisser celle-ci au seul bon vouloir des employeurs, entreprise par entreprise. Ce serait alors le choix du prince... Ce pouvoir de définition unilatérale de l'employeur serait un moyen de mettre au pas l'encadrement en exerçant une forte pression sur les heureux et provisoires nommés !

Mais le Medef doit faire face à l'unanimité des organisations syndicales de salarié.e.s qui ont adopté la définition de l'Ugict-CGT en s'appuyant aussi sur celle de l'ONU, d'où la valse de ses chefs de file dans la négociation et l'annulation de multiples séances.

Quel parallèle entre cette négociation et celle des grilles de classification ?

Cette négociation interprofessionnelle se déroule de façon concomitante aux refontes des classifications dans les professions. La logique du patronat y est identique : refuser de reconnaître des critères objectifs pour définir l'encadrement et précariser la notion de cadre qui deviendrait dépendante du poste momentanément occupé, ou de la fonction exercée à l'instant T. Elle vise un triple objectif. Celui de nier définitivement la reconnaissance des diplômes dès l'embauche, ou la validation de l'expérience dans la carrière, pour augmenter la pression sur le prix du travail et singulièrement celui du travail qualifié. Le second objectif est de permettre un écrasement des grilles de rémunération pour tous, en faisant exploser les seuils d'entrée des classifications de l'encadrement. Enfin il s'agit de rendre les cadres dociles aux injonctions des directions, faute de quoi ils risquent de changer de poste et perdre leur statut !

L'enjeu principal de la définition transversale de l'encadrement réside dans la bataille de la reconnaissance des qualifications via la formation initiale (les diplômes) et l'expérience professionnelle.

Un autre impact de la négociation sur l'encadrement provient de l'intégration, ou pas, dans le périmètre de l'encadrement, de salarié.e.s détenant une haute expertise ou technicité, indépendamment de fonctions managériales. Le Medef mène une bataille contre la reconnaissance du professionnalisme de métier et de la technicité, prônant le tout management, le *reporting* : moins les cadres utilisent leur expertise, moins ils connaissent le métier et plus ils appliqueront et feront appliquer des directives déconnectées de l'activité. Ils perdront alors de leur légitimité au sein des collectifs de travail et seront isolé.e.s face à la

direction. C'est le paradoxe du Medef : exiger l'autonomie et l'efficacité tout en entravant et niant l'expertise de l'encadrement. Les employeurs poussent à scinder les classifications de l'encadrement en deux filières distinctes : l'une technique peu rémunérée, l'autre managériale qui seule ouvrirait les perspectives de carrière.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT, pilote pour la CGT de cette négociation sur l'encadrement, porte une définition transversale de l'encadrement sur des critères objectifs (niveau de qualifications, d'autonomie, de

responsabilité) mais aussi des droits pour exercer réellement une autonomie dans leur travail liant la maîtrise de son travail, le respect de sa santé et l'équilibre des temps de vie, des droits à l'exercice de ses responsabilités. Cela permettra de sortir les cadres du dilemme : « se soumettre ou se démettre », face à des directives contraaires à leur éthique professionnelle et/ou citoyenne : 64 % des cadres du public et du privé le souhaitent (sondage Ugict-CGT / ViaVoice septembre 2019).

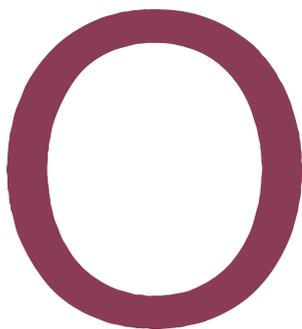
Cette négociation sur le périmètre et les moyens donnés à l'encadrement pour réaliser ses missions aura un impact sur l'ensemble du salariat. Que ce soit sur les grilles de salaires, la conception de la hiérarchie et les rapports sociaux entre cadres et non-cadres au sein de l'entreprise.

Sortir les cadres du dilemme : « se soumettre ou se démettre »

EGALITE PROFESSIONNELLE

JE T'ASSISTE, TU M'EXPLOITES, SUITE SANS FIN

Face au rouleau compresseur de l'entreprise, sa hiérarchie, ses avocats, la résistance des assistantes de l'UTO.



On aimerait écrire : « c'est fini, elles ont obtenu gain de cause. » Cependant, pour l'heure, on se contentera d'un « c'est toujours en cours, mais on a marqué quelques points ». Transparentes aux yeux de leur direction, l'Unité Technique Opérationnelle (UTO EDF) qui regroupe plus de 800 salarié.e.s, majoritairement cadres, les assistantes de direction en sont, pour les plus anciennes, à leur trente-deuxième année de marginalisation sociale et salariale au sein de l'unité.

Dans l'*Options* de janvier 2018 (n° 633), nous racontions l'histoire de cette quarantaine d'assistantes dont chacun.e des salarié.e.s du site de Montévrain (77) pensait qu'elles étaient agents EDF, avant de découvrir, à l'été 2017, qu'il s'agissait en réalité de prestataires, évoluant au gré des modifications de contrat avec UTO entre diverses entreprises spécialisées. En septembre 2017, Canon, le nouveau prestataire, annonçait que sept d'entre elles ne seraient pas reprises et que les autres subiraient des modifications

substantielles d'horaires avec des plages de présence étendues de 7 à 20 heures, la création d'un plateau hors site, la perte de leur prime d'ancienneté. « *J'ai perdu plus de 200 euros mensuels au dernier changement de contrat* » précise l'une d'entre elles. Organisées en collectif avec l'appui de la CGT, les assistantes rédigeaient une pétition signée par les trois quarts des salarié.e.s du site. Dans le même temps, l'Ufict-CGT alertait l'inspection du travail, suspectant « fourniture illégale de main-d'œuvre, travail dissimulé et prêt de main-d'œuvre à but lucratif ».

Du syndicat au procureur de la République

Ces assistantes exercent en effet leur fonction dans les locaux du donneur d'ordre, en utilisant ses moyens matériels, directement subordonnées parfois à des agents et dans une prestation forfaitisée. Interpellée, la direction fait la sourde oreille et déclare aux délégués syndicaux qu'ils exagèrent la situation, que l'entreprise est dans son bon droit... Les assistantes vivent douloureusement la situation

et certaines d'entre elles développent dépressions et maladies psychosomatiques.

Mais, l'inspection du travail mène son enquête. En juin 2019, dix-huit mois après avoir été approchée, elle

« J'ai perdu
plus de 200 €
mensuels
au dernier
changement
de contrat »

estime devoir solliciter la justice, en l'occurrence, le procureur de Meaux, qui demande une enquête complémentaire à la police judiciaire. Combien de temps cette nouvelle phase de l'enquête va-t-elle prendre ?

Qu'y a-t-il dans le procès-verbal de l'inspection du travail ? Impossible à l'heure actuelle de répondre à ces questions et d'apporter un peu de réconfort aux assistantes. « *Ils nous en font baver mais on s'accroche* » résume l'une d'entre elles.

Depuis deux ans, l'Ufict-CGT locale a établi un réseau de confiance avec le groupe des assistantes et les avocats sollicités. Face à la direction de l'unité qui a rejeté toute tentative de dialogue, les assistantes ont entamé à leur tour des démarches juridiques et se sont constituées partie civile en septembre 2019. Elles ont également déposé plainte auprès du tribunal des Prud'hommes en utilisant les services d'un avocat recommandé par le secteur « Droits Libertés et Actions Juridiques » de la FNME CGT.

Outre l'action en justice, solidarité et ténacité sont bien les deux seules armes à la main du groupe des assistantes, car les institutions chargées de défendre les salarié.e.s se retrouvent depuis plusieurs années en grande difficulté. La loi Sapin qui réforme l'inspection du travail en 2014, ou

la loi travail de 2018 qui limite le montant des indemnités prud'homales de réparation de préjudice, ne vont pas dans le sens d'une meilleure protection des salarié.e.s, quand elles ne les dissuadent pas tout simplement de demander

réparation. Quant à l'entreprise, il y a fort à parier qu'elle joue la montre voire le pourrissement de la situation. Pendant ce temps, les assistantes travaillent, toujours prestataires, dans des conditions salariales et sociales inférieures à celles d'agents des IEG.

Le soutien syndical CGT, en revanche, n'a jamais manqué depuis la découverte de la situation de ces collègues et sa prise en charge. De l'empathie au soutien effectif, de conseils en élaboration d'une démarche avec l'ensemble des salarié.e.s concernées, l'Ufict-CGT s'est trouvée doublement récompensée. D'une part, l'immense majorité des assistantes a pris sa carte à la CGT ; d'autre part, aux élections de représentativité de novembre 2019, le syndicat

est devenu première organisation au sein du collège maîtrise avec 43 % des voix, soit un gain de près de sept points entre 2016 et 2019.

« Depuis deux ans, l'Ufict-CGT locale a établi un réseau de confiance avec le groupe des assistantes »

Inspection du travail : entre baisse des effectifs et mise au pas progressive

L'inspection du travail est longue à la détente. En témoigne les dix-huit mois de délai entre le courrier alertant sur la situation des assistantes à UTO et sa réponse. Il faut tout de suite préciser qu'entre 2016 et 2018, l'effectif des agents de contrôle a diminué de près de 5 % passant de 2251 à 2137 selon le rapport sénatorial publié le 25 septembre 2019 : « L'Inspection du travail : un modèle à renforcer ». Plus de 200 sections seraient actuellement vacantes, soit 10 %

de leur nombre total, dont 30 % en Seine et Marne, département du site UTO Montévrain. Aujourd'hui, on compte en France, un inspecteur.rice du travail pour 8 500 salarié.e.s ; à l'horizon 2022, il.elle.s seront un pour 10 000 salarié.e.s.

C'est sur ce fond de situation très dégradée que Nicole Pénicaut, ministre du Travail, introduit la logique managériale des objectifs à atteindre afin de... contrôler les contrôleur.euse.s. 50 % des actions entreprises doivent concerner

l'égalité professionnelle et la lutte contre le travail détaché. Si l'affaire soulevée par le syndicat CGT Ufict énergies 77 entre bien dans le premier objectif, il n'en reste pas moins que, sans effectif suffisant, l'inspection du travail ne peut pas remplir correctement sa mission de protection des salarié.e.s. Mais n'est-ce pas l'objectif des gouvernements Hollande hier et Macron aujourd'hui ?

QUI A LIVRÉ GAZ DE FRANCE AUX RAPACES DE LA FINANCE ?

Alors que l'entreprise de destruction est toujours en cours contre le secteur gazier, l'IHSME a édité cette année une brochure « Repères pour penser et agir » sur le combat de la CGT pour sauver le service public du gaz. Que de chemin parcouru depuis la découverte du gaz d'éclairage à la fin du XVIII^e siècle, depuis la revendication « le gaz aux gaziers » lors de la naissance des syndicats, depuis la nationalisation de 1946... jusqu'à aujourd'hui et la privatisation d'ENGIE.

La fusion GDF/Suez, c'était le mariage de la carpe et du lapin. On est bien là au cœur du système capitaliste, avec à la manœuvre les grands financiers. En 2002, l'endettement de Suez était à son apogée : pour les actionnaires majoritaires, il fallait vendre les actions. N'y arrivant pas, la solution fut de capter à bon prix Gaz de France, après plusieurs mois de tractations et d'intrigues. Depuis, le résultat catastrophique est là pour le personnel et pour les usagers avec un prix du gaz qui s'est envolé.

Cette brochure IHSME fait voyager le lecteur du projet initial du Conseil National de la Résistance, de l'équipe de Marcel Paul et des fondateurs de Gaz de France, du projet de démocratie sociale qui a conduit à la réussite d'un grand service public du gaz... pour arriver au processus qui a abouti à la privatisation, puis à l'absorption de Gaz de France par Suez, avec les conséquences que nous connaissons aujourd'hui : hausse des tarifs du gaz pour la

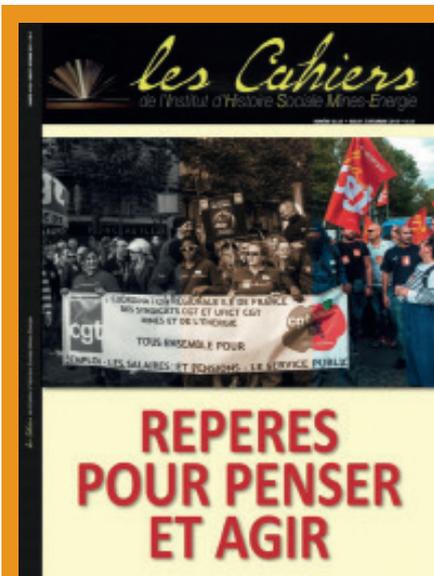
population, dividendes exorbitants et « dolce vita » pour les actionnaires...

En parallèle, on découvre comment, grâce à leur combativité, grâce aux pouvoirs qui leur ont été confiés par la loi, grâce à la confiance continue de la majorité du personnel, les militants de la CGT ont freiné et continuent de freiner les plans capitalistes de destruction complète du service public du gaz.

Toute la CGT a lutté contre la privatisation de Gaz de France. Toutes les instances ont été mobilisées : la Confédération, la Fédération Mines-Energie et ses syndicats dont les syndicats Ufict. Les administrateurs salariés CGT de GDF ont aussi joué un rôle important, de même que le Conseil Supérieur des CMP et le Comité d'Entreprise Européen.

Mais si la mobilisation n'a pas abouti à faire fusionner EDF-GDF et à empêcher l'effacement de la grande entreprise publique qu'était Gaz de France, l'action de la CGT, avec ses militants et le personnel, a néanmoins retardé de plusieurs années le processus de destruction. Cela a aussi permis de sauver des acquis qui auraient été très certainement perdus sans la lutte.

Cette lutte n'est pas finie et cette brochure a pour vocation de donner les éléments historiques, base indispensable de réflexion et d'action pour aller à la reconquête du service public.



Repères pour penser et agir

L'Institut d'Histoire Sociale Mines-Energie (IHSME) a lancé une nouvelle série de brochures pour donner à comprendre, toujours d'un point de vue historique, un certain nombre de sujets afin d'être utile concrètement pour l'action syndicale et revendicative. Les cahiers de l'IHSME n° 64-65 sont la première pierre de cet édifice. En 280 pages, ils nous font voyager à des dates clés du secteur de l'énergie (mines, énergie atomique, industrie électrique et gazière) en lien avec l'histoire économique, politique et sociale nationale et internationale. Un voyage de 1584 à nos jours... Un outil indispensable et enrichissant !

Ce numéro des cahiers (16 €) et la brochure sur GDF (4 €) sont disponibles auprès de l'IHSME.