

# ELECTIONS 2019

## DANS LA BRANCHE DES IEG

### RÉSULTATS ET ANALYSE

#### ELECTIONS PROFESSIONNELLES IEG NOVEMBRE 2019

(résultats au 04/12/2019)

	Collège	Salarié.e.s par collège %	CFDT %	CFE %	CGT %	FO %	CFTC %
RTE	1	5.7	4.0	-	87.3	8.7	
	2	43.2	19.6	7.9	60.4	11.7	
	3	51.1	33.2	34.0	17.6	13.4	
	<b>Total</b>		25.9	21.1	39.4	12.4	
	Evolution 2016/2019 en %		-2.1	0.5	0.4	1.4	
ENEDIS	1	30.4	9.9	-	72.1	13.1	
	2	53.9	18.0	20.4	44.3	16.4	
	3	15.8	20.9	63.6	8.3	6.5	
	<b>Total</b>		16.3	22.2	46.1	13.8	
	Evolution 2016/2019 en %		0.0	0.9	-2.0	0.1	
ENGIE	1	4.8	25.4	-	20.3	52.5	1.7
	2	33.6	18.5	12.9	21.0	41.7	6.0
	3	61.7	18.1	43.2	9.4	21.5	7.8
	<b>Total</b>		18.5	30.5	14.0	30.0	6.9
	Evolution 2016/2019 en %		-0.5	-1.7	-2.2	8.4	-5.0
EDF	1	8.3	14.1	-	52.6	22.1	
	2	45.6	15.2	15.5	47.4	18.6	
	3	46.1	20.5	50.0	16.9	11.1	
	<b>Total</b>		17.5	28.6	34.2	15.5	
	Evolution 2016/2019 en %		-3.9	3.2	-0.6	1.6	
GRDF	1	35.0	9.7	-	65.2	19.1	
	2	44.3	18.0	28.3	35.5	20.0	
	3	20.7	14.7	68.6	8.1	8.5	
	<b>Total</b>		13.7	27.6	39.4	17.3	
	Evolution 2016/2019 en %		-0.5	3.2	-2.3	1.2	

	Collège	Salarié.e.s par collège %	CFDT %	CFE %	CGT %	FO %	CFTC %
STORENGY	1	0.9	-	-	-	100.0	
	2	66.3	10.4	3.3	57.5	28.8	
	3	32.7	44.6	33.1	13.1	9.2	
	<b>Total</b>		20.6	12.3	43.8	23.4	
	Evolution 2016/2019 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	60.9	20.7	
	3	43.4	10.4	67.0	16.0	6.6	
	<b>Total</b>		6.5	37.8	41.4	14.3	
	Evolution 2016/2019 en %		-1.0	0.9	-4.0	4.2	
ELENGY	1	17.9	-	-	90.6	9.4	
	2	50.0	-	6.1	80.6	13.3	
	3	32.1	11.7	73.8	0.1	6.8	
	<b>Total</b>		3.7	26.8	58.9	10.6	
	Evolution 2016/2019 en %		-2.3	5.6	11.9	-4.0	
CNR	1	12.1	2.4	-	87.8	5.7	
	2	48.8	5.3	10.6	68.5	15.6	
	3	39.1	11.5	53.2	19.7	15.6	
	<b>Total</b>		7.5	26.5	51.1	14.5	
	Evolution 2016/2019 en %		-6.7	7.8	2.2	-3.9	
SHEM	1	19.8	-	-	100.0		
	2	41.3	-	13.6	84.0		
	3	38.9	-	49.6	50.5		
	<b>Total</b>			24.6	74.4		
	Evolution 2016/2019 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.

**D**eux motifs rendent l'analyse malaisée. Tout d'abord, entre le Comité d'Établissement 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

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

d'être et la réalité de sa vie quotidienne défigure la société.

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<sup>e</sup> siècle, mais aussi connaître son histoire – moins pour la réciter que pour envisager son évolution, sans la renier – devient une absolue nécessité.

« Réfléchir et se former 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.es 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<sup>ER</sup> 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 Sûreté 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 collège 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...