

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N° 654 FÉVRIER 2020

MOUVEMENT SOCIAL
Constance, ancrage et diversité

DOSSIER
Mobilité durable



Les acteurs de l'énergie en France mettent tout en œuvre pour conquérir le maximum de parts de marché sans avoir pour autant de stratégie de long terme pourtant nécessaire à ce secteur. En ce sens, l'abandon d'Astrid à l'automne dernier interroge sur la vision gouvernementale du nucléaire du futur. La nouvelle PPE (programmation pluriannuelle de l'énergie) actuellement en consultation publique conforte l'idée du manque d'ambition de la France pour une véritable transition énergétique mariant efficacité énergétique, relance de l'industrie et de l'emploi et prévention de la précarité.

Tous les usagers en feront d'ailleurs les frais avec le nouvel ARENH (Accès Régulé à l'Energie Nucléaire Historique) proposé qui fera évoluer les factures même si le gouvernement s'en défend. Les salariés seront eux aussi impactés puisque la réorganisation du Groupe EDF et son projet Hercule mettraient à mal le modèle social historique. Si l'on rajoute le projet de réforme des retraites, il y a fort à parier que la grogne sociale continue de monter dans les Industries Électriques et Gazières.

Gouvernance, stratégie et petites affaires entre ennemis

Marianne Laigneau, nommée le 22 janvier dernier à la tête du Directoire d'Enedis devra trouver le bon équilibre entre investissements nécessaires au réseau de distribution, largesses des dividendes reversés à la maison mère, et les demandes exigeantes – mais légitimes – des collectivités et les demandes sociales.

Mêmes inquiétudes à Engie quant au programme de transformation lancé par Mme Kocher. Gageons que la politique de cessions d'actifs, plans sociaux, cure d'austérité imposée aux salariés pour, encore une fois, un reversement massif de dividendes aux actionnaires soient mis aux oubliettes... L'espoir fait vivre mais c'est dans l'action que nous imposerons d'autres choix.



Laurence Hoeffling, Ufict

Ont participé à ce numéro :

Eric Buttazzoni, Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque, Virginie Gonzales, Laurence Hoeffling, 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,
maquette :

Studio - Rivet Presse Edition

Dépôt légal : 2^e 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 MOUVEMENT SOCIAL**
Constance, ancrage et diversité
- 5 ENTREPRISES**
Isabelle Kocher ou pas ?
- 7 DOSSIER**
Derrière l'accord mobilité durable EDF :
le capitalisme vert
- 12 ACTUALITÉ**
L'ARENH 2020 pire que l'ancien !
- 13 ÉGALITÉ PRO**
8 mars 2020. Vous avez dit Egalité ?
- 14 PLAN DE TRAVAIL**
Mieux s'organiser pour mieux porter les
idées de la cgt
- 16 HISTOIRE**
Le Groupement National des Cadres
(GNC). Classe moyenne ou pas ? (2/3)



MOUVEMENT SOCIAL EN FRANCE ET DANS LES IEG

CONSTANCE, ANCRAGE ET DIVERSITÉ

Face à un gouvernement autiste, les opposant.e.s à la réforme des retraites font entendre leurs voix. Retour sur dix semaines de mobilisation.

Il y a des moments difficiles dans la vie d'un directeur ou d'une présidente directrice générale. Le directeur régional d'Enedis Languedoc Roussillon en a vécu un le 27 janvier dernier en voulant présenter ses vœux aux salarié.e.s. Dans une salle redécouvrée aux couleurs des affiches revendicatives de la CGT des cadres et technicien.ne.s contre la réforme des retraites, il lui devenait difficile d'ignorer le mouvement social en cours. Après la prise de parole des représentants Ufict, avec l'aval des agents du site, sur les répercussions d'une réforme qui plombe l'avenir de tous les salarié.e.s, sa présentation des résultats de l'Unité et de quelques « perspectives » a fait plouf.

Quant à Sybille Veil, PDG de Radio France, on renverra sur la cruelle vidéo qui circule en boucle depuis le 8 janvier et le sabotage de ses vœux au personnel, délibérément organisé par le Chœur de Radio France protestant contre son plan de licenciement et la réforme des retraites. Car depuis le 5 décembre, de manifestations en occupations, blocages, jetés de robes d'avocat ou de manuels scolaires usagés, le mouvement contre la réforme s'est répandu et, malgré un nombre élevé mais pas encore suffisant de grévistes dans les entreprises et les rues, est devenu puissant, acharné, ancré dans le temps.

Les grévistes ont trouvé des occupations...

Les professions qui sont entrées dans la grève n'ont pas toutes la même force de captation des esprits. Le monde de la culture de ce point de vue est très créatif. Le ballet de l'Opéra de Paris avec ses vingt minutes de représentation données sur le parvis de l'Opéra Garnier, le 24 décembre 2019 à 14 heures, a popularisé le mouvement contre la réforme des retraites sur l'ensemble de la planète. La chorégraphie des militantes d'Attac et de la CGT en bleu de travail et gants

Un mouvement puissant contre la réforme, acharné, ancré dans le temps

jaunes a séduit les réseaux sociaux jusqu'à se démultiplier et figurer dans chaque temps fort hebdomadaire. Les retraites aux flambeaux, les collectifs intersyndicaux et citoyens dans de nombreuses municipalités, les chahuts de candidats La République en Marche aux municipales ne nécessitent pas des palanquées de militants mais juste de petites bandes bien organisées, maniant humour, mise en scène et sens du ridicule.

Dans les IEG les actions sont moins symboliques devant les caméras, mais bien bloquantes pour l'économie. De ce fait, les militants CGT qui filtrent l'entrée de certains sites et en bloquent d'autres se transforment en cibles. Chaque action sur le réseau donne lieu à une plainte de la part de RTE et Enedis devant la justice (une centaine recensée début février), des convocations dans les gendarmeries



et les commissariats, des assignations à comparaître, des plaintes individuelles contre les militants qui vont jusqu'à des commissions secondaires disciplinaires. La criminalisation des militants syndicaux est une arme de dissuasion active.

L'engagement dans le mouvement contre la réforme des retraites est divers suivant les populations de salarié.e.s et les sites. Courant décembre, les premiers temps forts du mouvement, le 5 et le 10, ont été particulièrement bien suivis avec des taux de grévistes proches de 50 % dans les entreprises de la branche et d'excellents scores chez les cadres, 26,4 % à la R&D d'EDF et encore meilleurs dans le nucléaire et dans l'hydraulique avec 44,8 %.

A EDF R&D, l'engagement et la mobilisation sont propres à chaque site : bonne présence dans les assemblées générales sur les sites de Chatou et des Renardières ; en revanche, moins de monde dans les AG à Saclay mais vrai succès pour des conférences organisées avec la présence d'économistes atterrés. Par exemple, sur un site qui compte environ 900 chercheurs, près de 10 % ont assisté à la conférence d'Henri Sterdyniak le 9 janvier ; un peu moins le 6 février pour Anaïs Henneguelle... en attendant une pointure de la contestation des lois travail, l'ancien inspecteur du travail Gérard Filoche, déjà sollicité sur d'autres sites. Dans les cortèges parisiens, les chercheur.se.s EDF sont présent.e.s et visibles.

Du silence complice aux « éléments de langage »

En janvier, la baisse du nombre de grévistes est sensible avec de nombreux sites en dessous de 10 % et un pourcentage national de l'ordre de 17 %. Cependant, de nombreuses initiatives sont organisées et, parfois, dans un esprit ludique. C'est le cas à Lyon avec une occupation et une prise de parole dans le hall de l'immeuble Velum où sont regroupées de nombreuses équipes EDF, avec interpellation du délégué régional de l'entreprise et un lâcher



Le gouvernement persiste dans sa rigidité. Attend-il le verdict des urnes ?

représentante de commerce. Dans la foulée, Enedis commence à diffuser des « éléments de langage » sur la réforme à destination des managers. Alors qu'aucune négociation n'est ouverte, ces différentes communications évoquent, dans le calcul des points, la prise en compte des « primes et rémunérations complémentaires (primes d'astreinte, de quart, autres...) ». [...] « des garanties pour les salariés en services actifs (pénibilité) », la conservation des droits acquis avant 2025 dans les IEG tout en précisant quand même dans un kit managers de janvier : « Les acquis obtenus dans le projet de loi doivent être confirmés et complétés, soit dans le texte de loi, soit dans les ordonnances auxquelles il renvoie et qui seront publiées dans les mois qui suivent... »

Quasiment trois mois après le début de la protestation et malgré le rappel à l'ordre du Conseil d'État, la réserve du Medef qui ne souhaite pas voir les 300 000 happy few gagnant plus de 120 000 euros par an sortir du régime général, le gouvernement persiste dans sa rigidité. Attend-il le verdict des urnes pour signifier un peu d'empathie à l'égard du mouvement social et prendre en considération le point de vue des 60 % de Français peu ou pas convaincus par son projet ?

de ballons revendicatifs au-dessus de l'espace de restauration qui a attiré l'attention des salarié.e.s attablé.e.s.

Dans le même temps, la presse ne s'est jamais autant intéressée aux discussions entre grévistes et occupants : faut-il baisser la charge dans les centrales gaz, les centrales nucléaires ? A Storengy, au CNPE de Nogent, aux incinérateurs de la Ville de Paris... les journalistes prennent les pouls d'un mouvement protéiforme qui s'interroge et qui n'en finit pas de durer.

Cette constance à s'opposer, le gouvernement et les entreprises de la branche l'encaissent mal. Ces dernières, après un silence complice, optent le 19 décembre pour la mise en ligne d'une vidéo de la ministre de tutelle, Madame Elisabeth Borne, qui vante les mérites du projet Macron-Philippe, telle une

ISABELLE KOCHER OU PAS ?

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉ.E.S DU GROUPE ENGIE ?

Après des mois de conflit, Isabelle Kocher a perdu son poste de Directrice générale le 6 février 2020.

Le Conseil d'Administration a voté contre le renouvellement du mandat de la Directrice Générale qui arrive à échéance en mai 2020. L'administrateur CGT, en accord avec la

Coordination CGT Engie, a voté pour la fin du mandat de Mme Kocher qui s'est présentée comme la seule pouvant porter transition énergétique et intégrité du Groupe, avant le vote du CA. Autrement dit, moi ou le chaos financier ! Ce discours habille une réalité bien différente, d'où l'importance de revenir sur les années Kocher afin de bien comprendre les enjeux et les perspectives pour Engie et ses salarié.e.s.

Première vague de démantèlement

Le plan de transformation 2016-2018 était centré sur l'objectif du « décarboné ». En réalité, il s'agissait surtout d'abandonner les activités soumises aux prix de marché pour se réfugier sur les activités régulées (infrastructures gazières) ou subventionnées (renouvelables). Ce plan a conduit à une politique massive de cessions de métiers essentiels et rémunérateurs (production d'électricité dans le monde, exploration-production, négoce de Gaz Naturel Liquéfié). De plus, l'absence de réinvestissement à la hauteur des cessions a abouti à une baisse continue de la taille du Groupe et à une panne de croissance. Rappelons que l'essentiel des 15 milliards d'euros de produits de cession

« Le débat autour de Mme Kocher a eu le mérite de médiatiser le risque de démantèlement »

a servi à payer des dividendes disproportionnés.

Ce recul s'est fait au détriment du personnel, soit vendu, soit soumis à une cure d'austérité et de plans sociaux. La CGT a largement argumenté contre ces projets, annonçant, outre le rétrécissement du Groupe, les pertes de compétences et de savoir. Jusqu'à la veille de son éviction, Mme Kocher balayait d'un revers de main nos démonstrations. Le jour même, le Président d'Engie communiquait sur la croissance en panne.

Avec ou sans Isabelle Kocher, les financiers sont à la manœuvre

La nouvelle stratégie de Mme Kocher, annoncée en février 2019, visait une concentration sur les solutions énergétiques clefs en main : en clair, les services climatiques et thermiques (chauffage, climatisation, eau chaude pour l'essentiel) avec comme cible de très gros clients (campus, administrations, grands sites industriels). Une grande réorganisation des entreprises de services climatiques et thermiques était lancée en France et au Benelux.

En creux, cette stratégie dit bien alors ce qui n'est plus prioritaire : la production d'électricité, en particulier le nucléaire belge (coûteux en termes de démantèlement) ; les activités commerciales électricité et gaz, officiellement non stratégiques (ça ne paye plus), avec une vente possible à Total ; les infrastructures gazières (ça va bientôt payer moins) avec la préparation d'une vente totale ou

partielle à des fonds financiers, dont la Caisse des Dépôts et Consignations.

Une telle orientation, si elle était maintenue, conduirait de fait à l'abandon des dernières activités historiques énergétiques. Le Groupe ne se concentrerait plus que sur les services thermiques et climatiques, l'eau et la propreté, les énergies renouvelables. Ce choix occasionnerait des dégâts considérables, en particulier sur le plan social. Il serait un contresens du point de vue de la transition énergétique puisque le Groupe se priverait d'activités maîtrisées, nécessaires à la satisfaction des besoins et permettant de financer la transition énergétique. Les salarié.e.s du Groupe peuvent donc être légitimement inquiets.

Il faut cependant reconnaître que le débat autour du sort de Mme Kocher a eu le mérite de médiatiser largement ce risque de démantèlement. Du coup, le Ministre de l'Économie a été obligé de s'exprimer, au matin du 6 février, pour annoncer qu'il n'aurait pas lieu. Le Président d'Engie a porté le même message auprès des coordinateurs syndicaux. Même s'il ne s'agit là que de déclarations d'apaisement, les représentants CGT en ont cependant profité pour demander que la réflexion sur le développement du Groupe intervienne rapidement et surtout dans la transparence, afin de pouvoir porter des alternatives et des avis construits avec les salarié.e.s de tous les métiers.

L'action de Mme Kocher a conduit à un affaiblissement progressif du Groupe

DÉCLARATION DE L'ADMINISTRATEUR CGT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ENGIE

« Depuis cinq longues années et une foule de rumeurs, nous nous interrogeons sur le groupe et son devenir. Parmi ces acteurs, les plus concernés sont les salarié.e.s qui assistent, consterné.e.s, au déchirement et au délitement d'une direction qu'ils pensaient à l'origine stable et solide.

La transition énergétique dans laquelle le groupe est inscrit, partagée par une majorité de la population française et mondiale, aurait pu être une véritable réussite, un tremplin si, derrière l'image, ne se cachaient que des cessions et non un réel accompagnement vers le changement écologique que notre Groupe est en capacité de mener.

Je défends une vision intégrée d'Engie, des activités énergétiques aux services à l'énergie, à l'eau et à la propreté. Cette vision, sur toute la chaîne, multi-énergies et multiservices, réseaux, recherche et développement, correspond aux enjeux du monde actuel et s'appuie sur la réalité des compétences des personnels de nos entités opérationnelles. C'est ainsi qu'Engie restera un leader incontesté et incontestable de l'énergie. Cette richesse, il nous faut la conserver, l'utiliser et la développer

afin que toutes nos offres montent en gamme et deviennent une signature et une référence partout dans le monde.

L'action de Mme Kocher a conduit à un affaiblissement progressif du Groupe, à une perte de métiers et de compétences, à une stratégie d'image et pire, à une gestion du personnel loin d'être à la hauteur de nos ambitions, des besoins des salarié.e.s et d'un véritable développement du groupe. En conséquence, je vote pour l'interruption de son mandat.

Cependant, je tiens à informer le Conseil et en premier lieu les représentants de l'État, que je suis parfaitement conscient qu'une des options pourrait être un démantèlement d'Engie, essentiellement pour des raisons de stratégie court termiste, encore et toujours financières. Cette remise en cause ne correspond pas à la vision que l'on doit retenir pour l'avenir du groupe.

Si cette option de démantèlement devenait un projet, pensez bien qu'immédiatement, une mobilisation se mettrait en place dans et au-delà du Groupe et utiliserait tous les moyens à sa disposition pour l'empêcher ».

Une nouvelle ère va s'ouvrir et la CGT Engie sera d'autant plus attentive que la stratégie à venir demeure un mystère et que les salarié.e.s s'inquiètent des impacts et des nouveaux changements.

DERRIÈRE L'ACCORD MOBILITÉ DURABLE EDF : LE CAPITALISME VERT



Face à l'accumulation de déséquilibres qui met la planète en danger, les États imposent de nouvelles règles aux entreprises. L'accord mobilité durable du groupe EDF s'inscrit dans cette logique obligée.

MOBILITÉ DURABLE, CADRE DE VIE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Préoccupation majeure dans la société mais engagement sur un mode mineur pour le groupe EDF.

L'environnement est une ressource monétaire, un domaine d'investissement comme un autre quel que soit l'habillage dont on le revêt et le discours dont on l'enrobe. Le « on » désigne ici les institutions politiques et financières internationales, l'Union Européenne, les gouvernements nationaux, les entreprises, qui font du réchauffement climatique un nouveau business avec ses marchés, ses clients, ses défis technologiques et ses lois dont le contenu n'évoque ni les besoins sociaux ni les inégalités environnementales. EDF SA avec son « Accord collectif relatif à la mobilité durable du groupe EDF » entre précisément dans cette catégorie d'entreprises pour laquelle l'urgence écologique rime avec capitalisme vert ; un capitalisme vert qui par ailleurs décolle insuffisamment et doit être soutenu. Cet accord s'inscrit pleinement dans le discours officiel du groupe et sa déclaration d'intention, CAP 2030.

« Le travail
et son
organisation
à l'épicentre
du projet »

Les six chapitres qui constituent son contenu puisent en grande partie leur origine dans la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM publiée au Journal officiel le 26 décembre 2019). Cet accord est en fait une proposition de cadre national car, depuis le 1^{er} janvier 2018, toute entreprise regroupant

plus de cent salarié.e.s est tenue d'élaborer un plan de mobilité durable, une obligation issue de la loi d'août 2015 de Transition Énergétique pour la Croissance Verte, dans l'objectif d'améliorer la mobilité des salarié.e.s. Le but est d'encourager l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage pour diminuer le trafic routier et les émissions de gaz à effet de serre. En cas de non-respect



de cette obligation, l'entreprise se voit privée du soutien technique et financier de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME), ce qui ne relève pas vraiment de la sanction contraignante. Des unités EDF se sont donc dotées d'un plan avant que le groupe ne propose un cadrage.

La mobilité durable, une valeur marchande

Parler mobilité durable pour EDF et d'autres, signifie penser les enjeux du transport routier (et aérien) en termes d'impact environnemental. Difficile d'être en désaccord. Cependant, se limiter à cette définition reste insuffisant à au moins deux titres. Premièrement, cette façon de voir implique que l'on prête davantage attention à ce qui se passe en milieu urbain en termes de pratiques et de mise en œuvre de la mobilité ; deuxièmement, la mobilité est vue comme une façon de penser la ville et le travail en termes de flux à optimiser, de circulation ininterrompue des personnes et donc de valeur marchande ; les corps sont transformés en capitaux. Les salarié.e.s ne présentent qu'un intérêt collatéral, puisque dans cette pensée ce sont le travail et son organisation qui constituent l'épicentre du projet, ainsi que les nouveaux profits à retirer pour le groupe lui-même et la nouvelle économie numérique à laquelle se rattache le capitalisme vert. Dans un projet présenté début 2019, Engie nomme deux axes (sur quatre) relevant de cette pensée : « Optimiser et rationaliser la mobilité des collaborateurs. Piloter et organiser ».

L'organisation de la mobilité aujourd'hui, peu importe le groupe, passe par des applications numériques du type Welcome dont l'usage est réservé aux Welcomers. Éligibles sur accord managérial, ces dernier.e.s font 2 h 30 de transport chaque jour pour se rendre à leur travail et en revenir. Une à deux journées par semaine, ils.elles vont pouvoir réserver, via la plateforme cowork, un emplacement de travail (144 au total) sur l'un des 15 sites EDF et filiales mis à leur disposition en Île de France depuis la fin de l'été 2019*.

Plus classiquement, le capitalisme vert passe par la négociation, avec les groupes automobiles mondiaux, d'offres de véhicules électriques pour l'entreprise et les déplacements professionnels, ainsi que pour les salarié.e.s. EDF SA à travers la Direction Mobilité Groupe (qui faisait partie de l'équipe des négociateurs côté direction) et la Direction des Achats Groupe propose « des offres privilégiées » portant sur seize véhicules électriques ou hybrides rechargeables de huit marques (BMW, Citroën DS, Jaguar, Mini, Nissan, Opel, Peugeot, Renault) dont certaines sont étendues aux inactifs, avec des remises négociées qui oscillent entre -10 % et -18 %. Premier prix proposé, 20 312 € TTC pour un véhicule dont l'autonomie est de 330 kilomètres,

remise salariée incluse et bonus de 6 000 € compris pour les véhicules 100 % électriques.

La prudence est pourtant au rendez-vous. En effet, les offres proposées sont valables jusqu'au 31 octobre 2020 et plafonnées à 1 000 commandes. EDF SA met en avant « une première phase de test » en vue d'un retour d'expérience. Plus prosaïquement, l'État prépare une diminution progressive de la prime pour l'achat d'une voiture électrique. « Au-delà d'un prix d'achat de 45 000 euros, son montant sera ramené à 3 000 euros. Quant aux modèles de plus de 60 000 euros, ils ne seront plus subventionnés »**.

La voiture électrique représente un achat coûteux qui freine la massification du marché. Clairement, c'est

un public interne haut de gamme qui profitera de cette offre ; des cadres à haut salaire et grosses primes issus le plus souvent de sites urbains déjà engorgés par les voitures, électriques ou pas.

L'application numérique briseuse de grève ?

Heureusement, les salarié.e.s vont pouvoir gagner quelques euros en s'inscrivant sur une plateforme de covoiturage, Klaxit, Blablalines, etc. La première, qui compte

« La mobilité durable est une affaire d'argent »

EDF
Smart Side
klaxit
ET SI VOUS COVOITURIEZ POUR ALLER TRAVAILLER ?
Votre trajet retour est garanti, n'hésitez plus ! MAIF
Téléchargez l'appli Klaxit !
Google Play
App Store

Dossier Options

la RATP dans son capital, fait son auto-promotion dans les termes suivants : « L'appli #1 du covoiturage domicile-travail » [...] grève du 5 décembre : pas de transport, pas de télétravail ? Optez pour Klaxit ! Arriver à l'heure et sans stress au bureau pendant les grèves, c'est possible en covoiturant avec Klaxit ! [...] Conducteurs, obtenez 24 euros minimum par jour en covoiturant avec 3 passagers aller/retour avec 4 euros minimum garantis par trajet et par passager transporté, quelle que soit la distance. Les trajets sont gratuits pour les passagers jusqu'à 80 km. Offre valable à partir du 05/12/2019 durant toute la période de la grève et jusqu'à épuisement du budget ».

Opportunisme et cynisme font bon ménage d'autant que ces plateformes numériques de mise en relation entre conducteurs et passagers décollent difficilement en termes financiers et que, de façon générale, le nombre de conducteurs inscrits sur une plateforme de covoiturage est bien plus important que le nombre de passagers désireux de se faire conduire. Dans le même temps, la gratuité ou l'élémentaire coup de main qui consiste à rendre service à un collègue en le déposant le matin ou en repartant avec lui le soir, ne trouve pas sa place dans ce dispositif. La mobilité durable est une affaire d'argent et de développement de nouveaux marchés et, accessoirement, elle peut aussi

« La
voiture
électrique :
un achat
coûteux »

devenir un outil contribuant à briser une grève. C'est une même logique qui est à l'œuvre lorsque l'on aborde le chapitre deux roues, limité, pour EDF, au vélo avec ou sans assistance électrique. Des tarifs préférentiels doivent être prochainement proposés aux salarié.e.s du groupe. Le vélo, tradi-



tionnel ou électrique, est essentiellement utilisé pour de courts trajets – de l'ordre de quatre kilomètres – et plutôt dans un contexte urbain. L'achat d'un vélo électrique dans une enseigne de distribution d'équipements sportifs coûte

UN ACCORD DÉNUÉ D'AMBITION

Cet accord EDF comporte deux grands volets : organisation du travail et modes de déplacement. Étalement des horaires d'arrivée et de départ, télétravail et travail à distance, réunions à distance sont encouragés de même que l'élargissement du panel de salarié.e.s bénéficiant du télétravail. Ils.elles pourront, grâce au service Welcome, travailler sur un autre site du groupe plus proche de leur domicile.

Marche, vélo, transports en commun, covoiturage, autopartage, train seront encouragés via des partenariats avec des plateformes de covoiturage et un forfait annuel mobilité durable de 200 euros, versé en une seule fois en fin d'année, pour celles et ceux qui effectueront au moins 40 trajets en covoiturage par an. Le vélo sera

valorisé à travers la fourniture d'un « kit de sécurité », des ateliers dédiés à l'usage du vélo et des « tarifs négociés préférentiels pour l'achat de vélos à assistance électrique ou non ». Les cyclistes bénéficieront d'un stationnement sécurisé, de douches et de casiers de rangement. L'accord prévoit également le développement de la mobilité électrique avec l'électrification de la flotte de véhicules légers du groupe, le recours à l'auto-partage de véhicules électriques, l'installation de bornes de recharge à destination des salarié.e.s utilisant leur véhicule électrique pour se rendre au travail. Comme pour le vélo, tarifs préférentiels et offres de financement seront proposés.

entre 700 euros, premier prix, et 3 300 euros. Là encore, un achat pour classe moyenne supérieure. Pour des raisons de sécurité, scooters, trottinettes, gyropodes, planches à roulettes sont exclus de l'accord.

Un nouveau champ d'intérêt pour la CGT

Toutes les organisations syndicales ont signé cet accord entre le 21 octobre et le 12 novembre 2019. Pourtant la CGT et FO ont été très critiques quant au contenu proposé tout au long de la négociation, car il est très peu favorable aux salarié.e.s et, en fait, très basique. La voiture, électrique dans le meilleur des cas, reste bien l'alpha et l'oméga de la mobilité durable au sein du groupe EDF. Pas d'effort de promotion et/ou d'incitation à utiliser les réseaux de transports publics des centres urbains avec, par exemple, une prise en charge améliorée des cartes, passes et tickets de métro, tram, bus. Peu d'envie de penser les déplacements domicile-travail dans le cadre d'une politique de transition énergétique et d'un bouleversement induit des modes de consommation et de vie, que l'on soit sur un site rural ou urbain. Aucune réduction envisagée, ou tout au moins envisageable à terme, du nombre de places de parking sur un site. Or, limiter vraiment le rôle de la voiture au quotidien nécessiterait une mesure phare engageante, tant pour les salarié.e.s que pour le groupe.

« Le vélo est essentiellement utilisé pour de courts trajets »

Peu de moyens surtout. EDF consacrera très peu d'argent à la qualité de vie de ses salarié.e.s. En témoignent les discussions de boutiquier pour arriver à un forfait mobilité durable annuel de 200 euros alors même que la LOM évoque un maximum de 400 euros. Cependant, la mobilité durable ne peut être réduite à une question de financement.

Pour la CGT Mines Énergie et son Ufict, l'écologie et l'urgence climatique impliquent de réinventer notre rapport au monde et de chercher des réponses individuelles et collectives pour transformer les entreprises et le travail. De nombreux collègues sont très attentifs à ces questions qui amènent forcément à parler intérêt général, biens communs, besoins sociaux... c'est-à-dire à entrer en contact avec le syndicalisme. C'est souvent à partir de questions concrètes que des salarié.e.s s'engagent. L'adoption d'un plan mobilité durable sur un site peut susciter de l'intérêt et des prises de conscience particulièrement chez de jeunes collègues et les amener à poser un regard nouveau sur l'engagement syndical.

* Toutes les informations sur Welcome sont disponibles sur vivreEDFonline, l'intranet du groupe EDF.

** « Voiture électrique : l'État rabote le bonus », Ingrid Feuerstein, Les Echos, mercredi 18 décembre 2019.

LES RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS DE LA CGT

La mobilité domicile-travail s'apprécie dans un cadre plus ambitieux que la seule question des transports. La CGT propose de l'envisager dans le cadre d'un « vivre et travailler sur un même périmètre géographique ». Or, le groupe EDF ferme de nombreux sites, recase ses salarié.e.s dans un nouvel environnement, ce qui accroît souvent le temps de déplacement domicile-travail et diminue la qualité de vie de celles et ceux qui mutent. C'est pourquoi, avant toute décision de déménagement d'un site ou d'un service, les conséquences de l'allongement du temps de trajet (distance supplémentaire à parcourir, mode de transport, impact sur les émissions de gaz à effet de serre) doivent être mesurées de même que leurs conséquences en termes de qualité de vie.

La mobilité est corrélée au maillage territorial ; plus il est fort, plus il autorise la limitation des déplacements

et des temps de déplacement. Dans le cas contraire, la CGT milite pour l'accès des salarié.e.s du groupe à des tiers lieux, à une échelle bien plus importante qu'aujourd'hui. Elle milite également pour des aides au rapprochement domicile-travail dans des bassins d'emplois d'avenir via un système d'allocation logement. Enfin, la limitation du nombre de déplacements avant d'arriver au travail et après est aussi liée à la mise en place de crèches d'entreprises, particulièrement dans les grands pôles urbains. Ces mêmes grands pôles urbains dotés de systèmes efficaces de transports en commun dont la prise en charge devrait passer de 50 % à 75 %, ce qui est déjà pratiqué dans certaines unités. Enfin, le passage à une semaine de quatre jours de travail entraînerait un impact majeur sur les déplacements et donc la mobilité domicile-travail.

L'ARENH 2020 PIRE QUE L'ANCIEN !

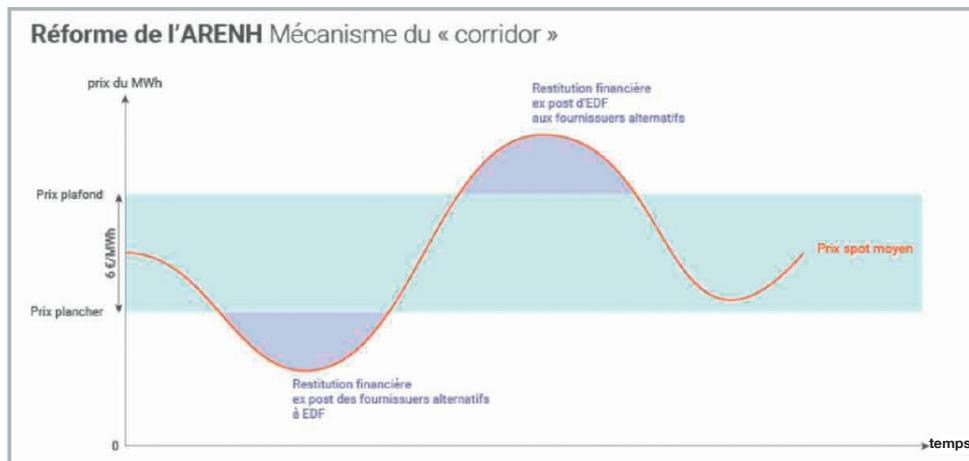
En consultation, cette proposition de nouvel Accès Régulé à l'Énergie Nucléaire Historique (ARENH), associé à Hercule, ne conduirait qu'à la fin du service public d'EDF.

L'ARENH, mis en place en 2011, devait amorcer une pseudo concurrence en donnant accès aux fournisseurs alternatifs à 100 TWh/an produits par EDF. L'objectif était d'inciter les nouveaux entrants à construire leurs propres moyens de production et de faire bénéficier les consommateurs de la compétitivité du parc électronucléaire sur leur facture en sauvant les TRV (tarifs régulés de vente) que la Commission Européenne considérerait comme anti concurrentiels. 10 ans plus tard les nouveaux entrants n'ont pas développé de production. Ils utilisent l'ARENH comme un produit de couverture de marché, mais sans en payer la valeur. Les usagers en font les frais quand leurs fournisseurs leur répercutent le prix de marché de gros européen, volatile, qui dépend des ENR (énergies renouvelables) et des centrales fossiles marginales. Après avoir subi la dérégulation du marché de l'électricité, nous voici entrés dans une phase de re-régulation, mais au profit des fournisseurs d'électricité privés.

libre les comptes EDF bien mal en point avec un endettement qui pourrait exploser (surcoûts Flamanville 3, Hinkley Point...)?

L'avenir d'EDF en danger avec l'abandon du secteur aval

Avec une production nucléaire régulée, encore plus d'énergies renouvelables non pilotables et subventionnées, la fin du charbon programmée pour 2022, l'équilibre offre/demande, l'exis-



<http://www.connaissancedesenergies.org/Jacques Percebois>

Toujours plus dans la spoliation d'EDF

Avec ce nouvel ARENH pratiquement toute la production nucléaire serait concernée (hors contrats long terme mais y compris l'EPR de Flamanville). Le prix fluctuerait de 6 euros maximum entre un prix plancher et plafond fixé par la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE). En cas de prix supérieur au plafond, EDF rembourserait la différence aux acteurs, et en cas de prix de marché inférieur au plancher, c'est EDF qui serait remboursé de la différence. De plus, EDF Production devrait garantir la disponibilité de son parc (engagements sur 24 mois), sinon il devrait acheter sur le marché en cas de moindre performance.

Quelle garantie que les prix financent les investissements de moyen et long terme ? Pourquoi 6 € d'écart et pénaliser encore EDF, car rien ne garantit que cet ARENH accroisse le prix de vente en gros et réequi-

tence du marché de l'électricité ne reposerait en France que sur l'hydraulique qui est stratégique dans la gestion de l'eau. Le marché est incapable de délivrer les bons signaux de long terme mais l'Europe veut aller plus loin : elle a rappelé en décembre la nécessité impérieuse de mise en concurrence des concessions.

Cet ARENH, qui reste aussi à valider par Bruxelles, serait un abandon du secteur aval d'EDF avec toute sa production nucléaire vendue sur le marché de gros. EDF Commerce serait dépossédée de sa propre production au détriment des fournisseurs alternatifs et EDF SA, par sa mise en conformité avec la Directive 2019/944/UE, enterrerait donc son propre commercialisateur. C'est cette même directive qui liquide le sort du gestionnaire du réseau de distribution dans sa dimension nationale.

En résumé, un fort risque que cet ARENH mette, encore et un peu plus, EDF dans le rouge.

HERCULE, avide de reprendre ses travaux destructeurs pour casser EDF, devra faire face à la détermination du personnel, comme sur la réforme des retraites.

EDF Commerce
dépossédé de sa
propre production

8 MARS 2020

VOUS AVEZ DIT ÉGALITÉ ?

A l'approche de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'index égalité professionnelle revient dans l'actualité. EDF nous garantit un score de 90 points. Comment ?

En tant que DRH Groupe d'EDF, Christophe Carval est comblé, ce qui n'exclut pas une pointe d'ambition en supplément (mais juste une petite pointe...). Sa déclaration lors du rendez-vous annuel du réseau « Energies de Femmes » du 2 décembre 2019 en témoigne : « Avec l'index égalité professionnelle femmes-hommes sorti cette année, les entreprises passent à une obligation de résultats. La note de 80 sur 100 obtenue par EDF est au-delà du seuil mais, nous visons plus ! [...]. Nous visons 90 à 95 points en mars prochain ». Et pour cause ! Avec un score de 80 points, il n'y a pas de quoi se gargariser.

Les résultats de cet index ont dû en faire tousser plus d'un.e au sein de l'entreprise, à commencer par les salariées qui toquent à la porte des syndicats parce qu'elles n'ont pas toujours l'impression d'être traitées à égalité avec leurs collègues masculins, notamment sur la question des salaires et des primes individuelles, quel que soit leur collège d'appartenance. Pourtant, sur cet item, EDF a revendiqué avec la publication de l'index, le score maximal de quarante points. Score maximal également (vingt points) sur les items *écart de répartition des augmentations individuelles et écart de répartition des promotions* (quinze points).

Où la direction va-t-elle gagner des points supplémentaires ?

Pour les syndicalistes, une question se pose immédiatement : comment vérifier la réalité des scores revendiqués d'une part, ainsi que la réalité des situations salariales d'autre part, au-delà des situations individuelles dont chaque syndicat peut être informé ? Ne faudra-t-il pas demander très rapidement à ce que l'entreprise multiplie l'index égalité professionnelle femmes-hommes à l'échelle de chaque CSE, afin d'évaluer la réalité des discriminations au plus près des équipes de travail pour enfin

les faire disparaître ? Autre travail à poursuivre sur la question des inégalités salariales et des inégalités dans le domaine des carrières professionnelles, l'engagement dans les Commissions Secondaires du Personnel (CSP). Il n'existe probablement pas de meilleur poste de surveillance que les

CSP pour renouveler régulièrement notre regard syndical sur l'évolution des femmes et des hommes dans les unités et les directions de l'entreprise et acquérir un savoir sur plusieurs années. La publication des postes, l'évolution des carrières, les reclassements des salariées permettent de tracer les contours d'une politique de l'égalité et d'en maîtriser les données.

Pour gagner des points supplémentaires dans l'index qui doit être incessamment publié, EDF a donné des consignes. « Garantir la neutralité salariale des périodes de maternité et d'adoption [...] l'attribution de ces NR*, intégrés dans les NR égalité professionnelle est désormais gérée de façon centralisée ». Autrement dit, plus aucune femme ne doit passer au travers de cette politique. Gain pour l'entreprise : les dix à quinze points supplémentaires espérés. Restera aussi à se préoccuper de la présence des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, et puis restera et pour longtemps, la question de la retraite des femmes, mais cet item ne figure pas dans l'index égalité. En revanche, il est en bonne place sur l'agenda syndical.

* Dans le jargon EDF, NR signifie Niveau de Rémunération, synonyme d'augmentation individuelle de salaire.



Renouveler
régulièrement notre
regard syndical
sur l'évolution
des femmes et des
hommes

MIEUX S'ORGANISER POUR MIEUX PORTER LES IDÉES DE LA CGT

Le Conseil National (CN) de l'Ufict a décidé d'un plan de travail 2020 offensif en priorisant la vie syndicale.

Le constat est clair : depuis des années, nous vivons une période de changements intenses dans nos syndicats ! Tout s'accélère dans notre société et dans les entreprises de notre secteur : déstructurations, réorganisations incessantes... Tout change aussi dans nos syndicats : nouvelles équipes dirigeantes, arrivée de jeunes militant.e.s en responsabilité... Le Conseil National de l'Ufict a donc décidé d'un plan de travail 2020 offensif en priorisant la vie syndicale.

Travailler sur notre vie syndicale

Le CN a décidé d'aider nos syndicats en proximité à se structurer, à s'organiser pour leur permettre de se déployer vers les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise.

Certains bassins d'emplois sont bien couverts par nos syndicats ou sections Ufict et connaissent une vraie dynamique depuis plusieurs mois. Cela se traduit par endroits par de belles progressions de la CGT dans le collège cadre ou maîtrise lors des élections 2019. En revanche, dans d'autres secteurs, les premiers responsables de syndicats ou de sections font remonter leurs difficultés à aller voir ces populations. Parfois il est même difficile de les identifier avec précision, tant les bouleversements dans nos entreprises se sont accélérés (fermetures de site, transferts d'unités, réorganisations de métier...).

Les propositions concrètes de l'Ufict à ses syndicats et sections

Dans un premier temps, sous l'égide des animateurs régionaux Ufict, des rencontres seront organisées avec les animateurs Ufict de chaque syndicat, les membres du Conseil National et des branches dans toutes les régions. Le but est de créer une dynamique autour d'une équipe de militants



Siège de la confédération CGT à Montre

en proximité pour mieux se coordonner régionalement. Un travail de cartographie des salariés ICTAM sera à réaliser rapidement pour ensuite décider collectivement des cibles prioritaires de déploiement.

Une boîte à outils sera mise à disposition où chacun pourra « piocher » :

- les fiches « vos droits » seront remises à jour,
- la Formation Syndicale d'Accueil (FSA) reste toujours d'actualité, et là où elle a été mise en place, elle a prouvé son efficacité,
- le nouveau stage « Ancrer l'activité spécifique »,
- une animation des élus des Commissions Secondaire du Personnel cadres (IEG),

- des rencontres en région avec les syndiqués encadrants des Activités Sociales (IEG).

Autant d'outils à disposition des syndicats, comme le sont les membres du Bureau Exécutif de l'Ufict et les animateurs régionaux, pour répondre aux sollicitations des syndicats et sections.

Avoir un syndicat bien organisé pour être plus efficace

Il est alors plus facile d'aller sur le terrain à la rencontre des salariés. Mais certains syndicats ont aussi évoqué le besoin d'aide pour se structurer. Cela va de la mise à jour de listes de diffusion, de COGITIEL, du paiement des instances et suivi des tableaux d'organisation... Un suivi au niveau national sera mis en place pour les accompagner. Avoir un syndicat bien organisé pour être plus efficace pour aller sur le terrain à la rencontre des salariés, c'est le



lieu où se tiennent les Comités Nationaux

but principal de ce plan de travail « vie syndicale » : mieux s'organiser pour mieux porter les idées de la CGT.

Des idées, l'Ufict n'en manque pas

Si la dernière période a été riche, suite à la campagne électorale, aux actions sur les retraites (et ce n'est pas fini !), les campagnes Ufict en cours ou à venir sont tout aussi riches :

La campagne « Droit d'expression » de la branche ICC (Ingénieur.e.s Cadres Chercheur.se.s) est toujours d'actualité et peut être lancée en 2020

sur les secteurs où cela n'a pas encore été fait. La campagne « Fonction Support et d'Appui » de la branche TAM (Techniciens Agents de Maîtrise) est en cours et doit être diffusée plus largement via son questionnaire.

D'autres thématiques seront aussi proposées, en lien avec l'actualité et nos résolutions de congrès : stratégie des entreprises, classification/rémunération, mutations du travail en lien avec l'automatisation et la robotisation, la formation et la mobilité liées aux nouveaux emplois, le nouveau management et ses dérives...

Et comme pour bien diffuser ses idées, il faut des outils adaptés, toutes les campagnes seront déclinées sous différents supports : tracts, suppléments Options thématiques (Commerce est en préparation), lettres « Actu Cadres »...

Sans oublier le congrès FNME

Bien entendu, tout ce plan de travail est construit en cohérence avec notre fédération et mi 2020 se tiendra notre congrès Fédéral, du 22 au 25 juin, à Clermont Ferrand. Rappelons quand même toute l'importance d'un congrès, temps fort de débat et de démocratie de nos structures... Mais pour le réussir cela implique une bonne préparation bien en amont, car un bon congrès est un congrès bien préparé avec ses syndiqués.

Comment nos syndicats Ufict et sections impulsent-ils des échanges de qualité pour préparer ce congrès ? Tout cela, dans le contexte actuel de luttes pour la défense de nos retraites depuis plusieurs mois...

C'est en liant les deux : des syndiqué.e.s mobilisé.e.s pour la préparation du congrès et informé.e.s de nos propositions sur les retraites que nous créerons les meilleurs relais pour amplifier le mouvement et, en même temps, faire grandir la CGT ; des "syndiqués acteurs" en fait.

Un rendez-vous festif aussi

Un autre événement, toujours engagé, mais beaucoup plus festif, se tiendra les 30 et 31 mai 2020 : le Festival des Energies à Souillac. Comme pour la précédente édition, l'Ufict y participera. Son thème : « Nous travaillons, nous produisons, nous décidons ». Ce sera un moment unique pour rencontrer des jeunes ICTAM de nos entreprises, échanger avec eux, porter nos idées et faire connaître notre Ufict, dans un contexte convivial. L'occasion aussi de relancer l'« Options 6 mois gratuits », pour faire découvrir au plus grand nombre, notre presse syndicale, nos analyses et aller à la syndicalisation et au renforcement de l'Ufict et de la CGT.

Une belle année 2020, pleine d'espairs, d'idées, de travail à réaliser... pour s'ouvrir ensuite sur un second semestre, qui débutera les 27 et 28 août avec les Journées d'été de l'Ufict (réservez déjà la date) et la tenue d'un Comité National les 22 et 23 septembre. Mais ceci est déjà une autre histoire...

GROUPEMENT NATIONAL DES CADRES (GNC)

CLASSES MOYENNES OU PAS ? (2/3)

Un élément constitutif de l'unité chez les électriciens et gaziers

L'ambiguïté de l'expression « classes moyennes » se révèle par l'usage du pluriel pour désigner le type de population qu'elle entend englober. L'accent est ainsi mis sur un processus qui tendrait à l'emporter sur d'autres caractéristiques et rompre tout lien avec les employés et les ouvriers.

Au fur et à mesure que le « groupe cadres » va évoluer, se formera une galaxie d'associations, d'amicales (ingénieurs, anciens des grandes écoles...)... et le syndicalisme cadre n'échappera pas à cette tendance.

Progressivement, la place des cadres dans le travail va être modifiée. Une partie d'entre eux se rapproche des ouvriers et employés. Avec la naissance de la CGT, en 1895, la place des cadres dans le syndicalisme va se poser progressivement, même si, à cette époque, le mot cadre n'existe pas encore.

Le statut des cadres va se déstructurer, à la fois d'un point de vue matériel et symbolique, en particulier après la crise de 1929. Avec la naissance de la CGT, la place des cadres dans le syndicalisme va se poser progressivement. La question des rapports sociaux, de la solidarité entre cadres et des relations avec le patronat va traverser les prémices du syndicalisme de cette catégorie de salariés.

Une qualification de plus en plus grande des personnels

Bien que ce soient des industries récentes, le gaz et l'électricité vont connaître une évolution rapide des sciences et des techniques. Très localisées au départ, les IEG vont progressivement s'implanter sur tout le territoire, accompagnées d'une qualification de plus en plus grande des personnels. Même dans la population la plus qualifiée, les fonctions d'encadrement demeurent primordiales dans le processus de production.

Dans le premier tiers du XX^e siècle, le titre d'ingénieur correspond plus à un grade qu'à une fonction. Leurs prérogatives sont relativement importantes et les signes extérieurs très codifiés. C'est particulièrement vrai dans l'industrie du gaz où, au changement de grade, est lié un changement

de bureau, de mobilier, de moquette, de tapis et parfois d'essuie-pieds portant les initiales du récipiendaire...

Le patronat développe la pratique des avantages annexes et avantages en nature, ce dont il sera tenu compte en 1946 afin d'intégrer les cadres dans le statut national du personnel.

Si l'encadrement des industries électriques est assuré par d'anciens élèves de l'école polytechnique, face aux besoins de techniciens qui s'amplifient, ces industries développent leurs propres écoles qui forment des techniciens et des ingénieurs. Mais pour préserver le corps des ingénieurs, ces techniciens, pourtant munis de diplômes, ne pourront accéder qu'aux fonctions intermédiaires.

Les associations vont jouer un rôle essentiel dans la situation sociale des ingénieurs et cadres supérieurs. Les amicales d'anciens élèves ont pour vocation de protéger et de prolonger « l'esprit de l'école », d'aider au placement des cadres à la fin des études et tout au long de leur carrière. Rapidement, elles deviennent les seules interlocutrices des entreprises et les représentants du patronat y sont en bonne place. Il s'y cultive un esprit de « corps », individualiste et conservateur et la pratique de la collaboration de classe devient une composante culturelle de ces associations. Ainsi, avec ces « outils », les directions entretiennent la séparation entre l'encadrement supérieur d'un côté, les techniciens et la maîtrise de l'autre.



Une assemblée d'ingénieurs et cadres des services publics et de l'éclairage en septembre 1938 à Paris.