

OPTIONS

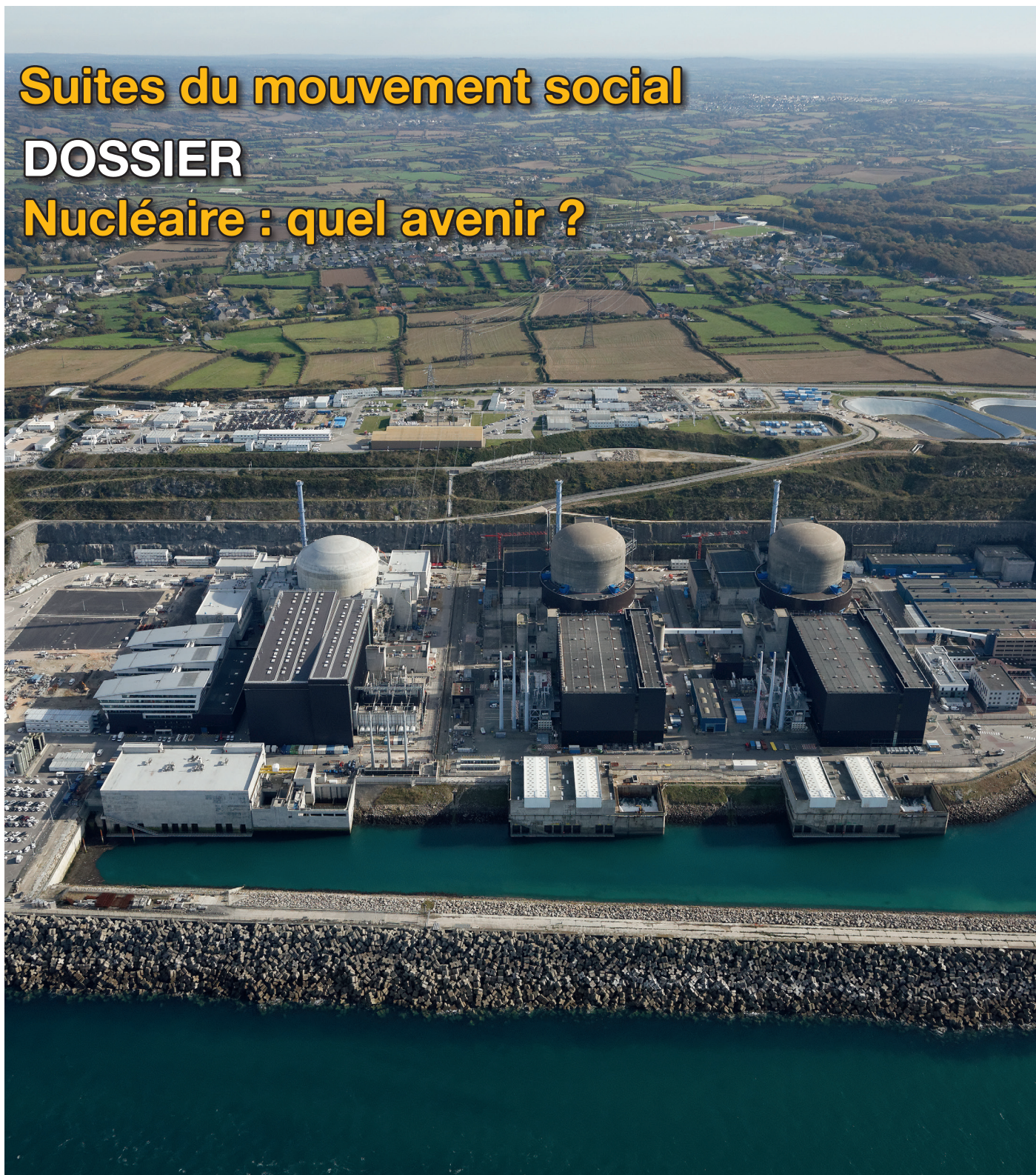
SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 655 Mars 2020



Suites du mouvement social

DOSSIER

Nucléaire : quel avenir ?



L'économie libérale à l'épreuve d'un virus

Sans surprise, le 49.3 est de nouveau d'actualité et permet au gouvernement d'esquiver le débat parlementaire sur la réforme des retraites. Comme pour la loi travail, une majorité de français (60 %) désapprouve le projet gouvernemental et son approbation en première lecture à l'assemblée nationale... Combien de temps notre démocratie va-t-elle tenir à ce rythme ? Les gouvernements successifs continuent le détricotage de notre système social depuis plusieurs années pour le livrer aux spéculateurs en tout genre. Mais l'économie libérale, promue à longueur de journées par les médias, se trouve désormais confrontée à un virus. **Les bourses déviennent et les états vont réinjecter des milliards (750 milliards pour l'Europe) pour limiter le choc de cette nouvelle crise économique.** Que deviendront nos retraites si leurs montants venaient à dépendre demain du niveau de la bourse ?

Nos services de santé, pourtant bien mis à mal par les multiples restrictions budgétaires, vont prendre en charge les malades. Mais solutions hydro alcooliques, masques... deviennent eux aussi sujets à spéculation. Tout cela confirme ce que martèle la CGT depuis des années sur la nécessaire relocalisation et ré-industrialisation du pays, les besoins des populations, les politiques sociales... La mobilisation reste plus que jamais nécessaire pour obtenir une inflexion sociale de la politique de ce gouvernement.



Laurent Graveleine, Membre du Bureau Exécutif Ufict

Ont participé à ce numéro :

Ludovic Beaupère, Marie Bédjannin, Pascal Cabantous, Marie-Agnès Combesque, Virginie Gonzales, Karine Granger, Laurent Graveleine, Michael Kazmaier, Virginie Neumayer, Jean-Paul Rignac, Pascal Savin, Olivier Titrent, Marc Wojtowicz.

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 ACTUALITÉS**
Réforme des retraites
- 5 Paradoxes !**
- 6 ENTREPRISES**
ENGIE : Suspension momentanée
du projet « Trajectoire 2023 »
- 7 DOSSIER**
Nucléaire : quel avenir ?
- 12 ÉLECTIONS**
RTE fonctions centrales :
une campagne CSE gagnante
- 14 MANAGEMENT**
L'évaluation 360° : késako ?
- 16 HISTOIRE**
Le Groupement National des Cadres
(GNC). Chapitre 3/3 : A la recherche
du rassemblement des personnels



Le site de Flamanville (76)

RÉFORME DES RETRAITES

D'UNE INSÉCURITÉ À L'AUTRE

La réforme des retraites a momentanément disparu des rues et des écrans mais pas des objectifs du gouvernement.

D rôle d'époque qui voit le projet de réforme des retraites disparaître de l'actualité, quasiment d'un jour à l'autre, chassé des médias par le coronavirus dont la dangerosité provoque une insécurité encore plus immédiate que celle née de la retraite à points. Une insécurité chasse l'autre ; une insécurité se cumule à une autre ; une crise en percute une autre : insécurité climatique, de santé publique, crise des réfugié.e.s, des frontières, crise sanitaire généralisée, populations les plus fragiles menacées. Tous les secteurs de nos vies sont concernés.

L'attaque portée au système de retraite par répartition avec prestations définies, dont Emmanuel Macron et Edouard Philippe se sont rendus coupables (après d'autres), crée une insécurité fondamentale au sein de la société et explique son rejet constant par l'immense majorité. Le 3 mars dernier, 60 % des personnes interrogées souhaitaient toujours le retrait de cette réforme après l'activation de l'article 49-3 [1]. Autiste, le gouvernement a mis fin à tout débat ; répressif, il a tenté de museler le mouvement social en réprimant manifestants et leaders syndicaux ; amateur, il a inventé un nouvel indice de revalorisation des points comparé au revenu de chacun.e, mais pour l'INSEE : « *Il n'existe pas à l'heure actuelle d'indicateur de revenu moyen par tête* », qui par ailleurs a précisé qu'elle n'avait, courant février, reçu aucune demande « *pour travailler à la production d'une telle statistique* » [2]. Rien n'y a fait, pas même l'avis du Conseil d'Etat évoquant des « *projections financières lacunaires, des différences de traitement injustifiées, un recours aux ordonnances empêchant une vision d'ensemble, des promesses contraires à la Constitution* ».

Aujourd'hui le coronavirus oblige à prendre des mesures drastiques pour assurer la protection des populations.

Toutes les bourses dévissent et l'organisation même de la société est mise en péril. E. Macron, dans son allocution du jeudi 12 mars à 20 heures, se rappelle opportunément qu'il existe un Etat-providence qui a su prendre en charge éducation, soins, vieillissement et retraite... « *Ce que révèle cette pandémie, c'est qu'il est des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché* ». Et le lundi 16 mars il ajoute : « *J'ai décidé que toutes les réformes en cours seraient suspendues à commencer par la réforme des retraites* ». En bref, s'agira-t-il pour lui de reconstruire dans la deu-



xième partie de son quinquennat ce qu'il a si consciencieusement détruit durant la première partie et notamment un système de retraite solidaire pour tous.tes ?

Des employeurs aux ordres et qui naviguent à vue

Même si la réforme des retraites est désormais suspendue, nous devons continuer la bataille des idées et des faits avec constance car, une fois cette crise passée, il y a de forts risques qu'elle se poursuive. La réforme devra encore sauter l'obstacle du Sénat puis du Conseil Constitutionnel, mais pourrait dévaster le modèle social français, dont le statut des Industries Electriques et Gazières. Les employeurs des IEG, toujours bons élèves, ont commencé par fournir un espace de parole inédit à la ministre de tutelle, Elisabeth Borne, dès le mois de janvier, sur les intranets des entreprises. Il s'agissait alors de rassurer les salarié.e.s en évoquant dans un « kit manager.euse.s » l'intégration de primes dans le calcul des cotisations, des modalités particulières de conservation de droits antérieurs à 2025... de sorte à limiter, selon eux, les pertes dans le montant de la pension et l'implication dans le mouvement de contestation.

Rappelons toutefois que les primes ne concernent qu'une partie des salarié.e.s, que toutes sont aléatoires et peuvent être supprimées conduisant automatiquement à une baisse de pouvoir d'achat. Quoi qu'il en soit, pour la plus grosse majorité des salarié.e.s, l'intégration des primes ne compensera pas la perte induite par le simple fait de calculer la pension sur l'intégralité de la carrière.

Les dispositions du projet de loi renvoient à des ordonnances et des décrets dont leurs contenus restent à définir. Ainsi, par exemple, l'âge de départ en retraite pour les générations nées avant 1975 serait défini par ordonnance, de même pour les modalités de transition entre l'actuel et le futur système. En revanche, un principe est gravé dans le marbre : celui du taux global de cotisation fixé à 28,12 %. Dans les IEG il est bien supérieur et selon la ministre et les employeurs aucune sur-cotisation ne sera possible. Les comptes de la CNIEG s'équilibreront-ils par une baisse drastique des pensions des IEG ?

La réforme de tous les dangers

Quels que soient les arguments déployés par les employeurs et leurs communicants pour tenter d'endormir le corps social des entreprises de la branche, la réforme des retraites à la mode Macron conduira à une baisse importante des pensions, d'où le recours à la capitalisation (mise au tapis depuis le début de la crise sanitaire mondiale avec l'effondrement des bourses) au travers de régimes

complémentaires pour compenser la perte chez celles et ceux qui disposeront de moyens suffisants, tandis que les autres... A ces faits, il convient de rajouter les effets dévastateurs du projet de déstructuration du secteur de l'énergie, notamment avec Hercule à EDF qui vise à scinder les activités et à en offrir la partie la plus juteuse au privé.

Les employeurs manifestent également la volonté de diminuer l'emprise de la branche sur les entreprises. Ainsi, en renvoyant toutes les négociations à l'échelle de chaque entreprise, la grille salariale unique, pour prendre cet exemple, risque de disparaître dans les limbes. C'est le statut même des IEG et de leurs salarié.e.s qui serait d'étape en étape voué à l'effacement.

Dans le même temps, les entreprises engrangent des bénéfices toujours plus importants : par exemple, le groupe EDF qui annonce 5,2 Md € de bénéfice net pour 2019, contre 1,2 Md € en 2018. Un chiffre qui masque mal les difficultés amoncelées autour de l'EPR de Flamanville, de la fermeture de Fessenheim, de la mise en danger des tarifs régulés, mais surtout un résultat obtenu grâce à l'effort de salarié.e.s dont les salaires ne seront même pas revalorisés de l'inflation.

Malgré les vicissitudes et les temps incertains, la mobilisation reste donc de mise via notamment une réflexion sur le financement des retraites avec

l'augmentation des recettes grâce à une meilleure politique concernant l'emploi et les salaires : réduction du temps de travail, création d'emplois, égalité salariale femme-homme représentent des gisements inexplorés car disqualifiés par les employeurs. Et pourquoi donc ?

« Il est des biens
et des services qui
doivent être placés
en dehors des lois
du marché »
Emmanuel Macron,
jeudi 12 mars 2020

« La mobilisation
reste de mise »

[1] : Enquête HuffPost-You Gov, publiée le 4 mars 2020, réalisée les 2 et 3 mars.

[2] : Réforme des retraites : l'incompréhensible revalorisation du point. Adeline Lorence. capital.fr. Article publié le 11/02/2020.

PARADOXES !

Être prudent.e, se plier aux consignes, c'est impératif face au virus... mais cela n'empêche pas d'être lucide et de commencer à se poser les bonnes questions.



La France vit désormais au rythme du Coronavirus, après une forte contestation contre la réforme des retraites sans précédent depuis 1968. Et même si elle est momentanément suspendue, la démonstration est faite du danger à remplacer une partie de notre système par répartition par de la capitalisation, totalement mise hors jeu suite à la dégringolade de toutes les bourses mondiales !

Un changement radical des modes de travail

Les dispositions prises par le gouvernement ont conduit à un télétravail de masse. Le risque est grand que, demain, les employeurs s'engouffrent dans cette brèche ouverte notamment pour réduire leurs coûts. Quel impact sur les collectifs de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les espaces de travail... tout ce qui crée l'épanouissement au travail et l'indispensable lien social. Tout cela va-t-il s'accélérer ?

Pourtant, l'impact du télétravail sur nos vies quotidiennes n'est pas anodin. C'est le développement de la « zone grise », des horaires de travail plus longs et atypiques, où l'on ne sait pas trop si l'on tra-

vaille ou non. Mais le télétravail de masse ne peut pas se concevoir sans des droits : à la déconnexion, pour éviter les risques psychosociaux, physiques (musculosquelettiques, visuels... liés à une mauvaise ergonomie), des risques amplifiés par l'éloignement, l'isolement et l'affaiblissement des relations interpersonnelles...

L'impact sur l'économie

Les répercussions seront bien plus fortes qu'en 2008, lors de la crise des subprimes, quand la nécessaire « régulation des marchés » avait rapidement laissé place à l'impérieuse nécessité de « rembourser », pour sauver les banques... des centaines de milliards payés par ceux qui ne sont pas « les premiers de cordée ». Outre les déficits et dettes publiques, il faudra repenser notre système économique, les échanges mondiaux, les normes sanitaires... Car si les morts du Coronavirus se comptent par centaines, combien de vies perdues, passées sous silence, du fait de la misère, la famine, la guerre, la pollution. Quel paradoxe de voir en Chine le virus sauver plus de vies par la diminution de la pollution qu'il en aura emportées...

Il est aussi temps de mettre fin à l'absurdité des flux tendus (transports, rejets de CO₂), à cette mondialisation « à bas coût » social et environnemental qui méprise la vie humaine...

Au vu de l'énormité des sommes en jeu, fera-t-on table rase de toutes ces dettes, « quoi qu'il en coûte », comme cela a été partiellement fait après la seconde guerre mondiale ?

Merci à nos services publics

Bien mis à mal depuis des années, ils sont heureusement encore bien là. Même E. Macron quitte ses habits de « Président des riches » et redécouvre les vertus du service public. « Aux actes Président... ». Sortir des activités du marché capitaliste, construire un système de santé publique, concentrer des moyens financiers : notre pays l'a fait au sortir de la seconde guerre mondiale avec les nationalisations (électricité, gaz, banques), la Sécurité Sociale, des politiques de crédits...

Si nous sommes « en guerre », faisons tout pour sortir par le haut de cette pandémie et éviter les suivantes. Votre rupture, Monsieur le Président, pourrait consister à rebâtir ce que le libéralisme a démoli...



ENGIE: SUSPENSION MOMENTANÉE DU PROJET « TRAJECTOIRE 2023 »

Pour ne pas respecter le statut des IEG, Engie se retrouve aujourd'hui devant les tribunaux.

Si à la tribune de l'ONU Isabelle Kocher, ex directrice générale d'Engie, n'a jamais manqué d'évoquer la planète et « le soin à donner aux personnes », au siège social du groupe à la Défense les beaux discours ont laissé place à des actes précisément contraires. La casse sociale caractérise l'entreprise depuis de nombreuses années et particulièrement à la direction BtoC (*Business to Consumer*) livrée au féroce appétit du marché et de la concurrence décidée à Bruxelles et Bercy, sous l'œil complice de la direction du groupe.

C'est dans ce contexte que la justice contraint Engie à geler son projet « Trajectoire 2023 », énième plan de restructuration visant à rabougrir encore un peu plus les sites de Lyon, Villeurbanne, Toulouse, Bagneux et Paris Montparnasse. En effet, en décembre 2019, le Tribunal de Grande Instance de Nanterre (TGI) a suspendu leur fermeture programmée, en exigeant le respect de la PERS 212 qui précise qu'un emploi vacant doit être republié sur le site d'origine. En 2016 déjà, 561 emplois ont été supprimés, 4 Centres de Relation Clientèle (CRC) fermés et « une nouvelle cible organisationnelle définie ». Or, au 31/12/2019, cette cible était toujours hors de portée et 93 emplois non pourvus.

Dégraissier dans le portefeuille clients pour dégraissier dans les emplois

Le TGI ordonne donc à Engie de publier et de pourvoir ces emplois sur le périmètre de l'ancienne Direction des Opérations Relations Clients (DOREC) et de cesser de présenter aux IRP tout nouveau projet de restructuration. Une astreinte de 1 000 euros par emploi et par jour court

depuis le 22 janvier 2020, de même qu'une astreinte de 5 000 euros par jour tant que l'organisation cible n'est pas publiée. Engie ayant fait appel de cette décision, une nouvelle audience est fixée au 22 avril 2020. La décision des juges ne sera connue que plusieurs semaines après.

L'inquiétude est de mise pour tou.te.s les salarié.e.s de la Direction des tarifs réglementés impacté.e.s par « Trajectoire 2023 », soit 566 personnes aujourd'hui (majoritairement des femmes compte tenu de la part des CRC dans l'effectif total), dont 30 % de cadres et 50 % d'agent.e.s de maîtrise. Avec ou sans répit provoqué par la justice, quel avenir pour ces personnels une fois les tarifs réglementés de vente (TRV) du gaz définitivement hors-jeu au 30 juin 2023 ?

« Un emploi vacant doit être republié sur le site d'origine (PERS 212) »

Annoncée dans la loi Energie Climat du 8 novembre 2019, la fin des TRV gaz devient une réalité et, depuis novembre 2019, ces contrats ne sont plus ouverts à la souscription. Or, au 2 février 2020, Engie compte encore 3,5 millions de

clients en TRV gaz, dont 70 % ont plus de cinquante ans et perçoivent le plus souvent un revenu modeste. L'objectif fixé par la loi consiste à ramener ce nombre à un million. C'est ce dégraissage dans la clientèle qui met en péril la direction BtoC et que contrarie momentanément la décision du TGI de Nanterre.

Les propositions de reclassement que pourrait faire la direction du groupe relèvent du grand classique : congé de fin de carrière, congé mobilité pour celles et ceux qui développeraient un projet de création d'entreprise... Rien qui permette d'enrayer la perte des emplois, des qualifications et des compétences. Un trou noir pour les salarié.e.s que le statut des IEG protège encore de plans de licenciements massifs, mais qui disparaissent néanmoins du paysage année après année ; depuis 2012, environ 800 emplois en ont fait les frais.

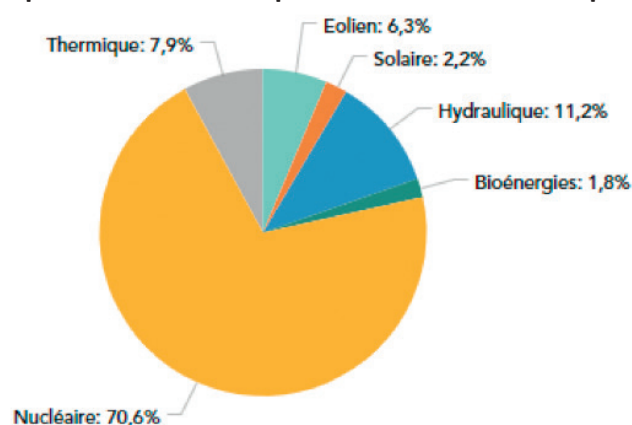
NUCLÉAIRE : QUEL AVENIR ?



© Médiathèque EDF – Antoine Soubigou

Les tranches 1, 2 et 3 (EPR) de Flamanville

Répartition 2019 de la production totale électrique



Nucléaire
70.6 %



Hydraulique
11.2 %



Thermique fossile
7.9 %



Eolien
6.3 %



Solaire
2.2 %



Bioénergies
1.8 %

En 2019 la consommation brute d'électricité a été de 474 TWh en baisse de 1 % par rapport à 2018 (températures plus douces et moindre croissance économique). Le nucléaire a produit 70.6 % de cette électricité fortement décarbonnée (Bilan RTE 2019) et à un coût très compétitif. Pourtant Bruxelles rechigne à considérer nos 57 centrales nucléaires, fleuron de l'industrie française, comme bas carbone (débat sur la taxonomie), tout comme l'État français qui reporte sa décision sur le renouvellement du parc. Ce dossier *Options* se penche sur la filière nucléaire qui n'a pas souvent bonne presse en France, mais qui a toujours un avenir, malgré une réduction à 50 % du mix électrique en 2035.

PRÉPARER UN AVENIR DURABLE À LA FILIÈRE NUCLÉAIRE FRANÇAISE

A l'aulne de décisions majeures pour l'avenir de cette filière et de ses 220 000 salarié.e.s, quels choix structurants pour l'avenir?

Le prototype industriel EPR de Flamanville (FLA3) devait être le fer de lance du nucléaire civil Made in France. Or, dès les phases de conception, la CGT avait alerté sur des plannings et des coûts irréalistes. « Dérives inacceptables », le « nucléaire ne doit pas être un état dans l'État »... le Ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire n'a pas

mâché ses mots pour qualifier les déboires de l'EPR, même si, dicit le Ministre, c'est bien l'absence de vision stratégique des responsables politiques qui est inacceptable...

La CGT ne peut tolérer l'opprobre jeté sur les salariés d'EDF et d'Areva (redevue Framatome). Ils ont subi transformations, réductions d'effectifs et plans de départs volontaires, sous-investissements depuis les années 2000, totalement à contresens d'une logique industrielle et de développement des compétences... et ils continuent à se démener pour solder les travaux de l'EPR. C'est suite à cela que JB Lévy, PDG d'EDF, a demandé à Jean-Martin Folz, ex-président de Peugeot, un audit sur FLA3.

Une filière essentielle

De la conception à la réalisation, le nucléaire est essentiel pour la sécurité d'approvisionnement d'électricité du pays et en tant que moyen pilotable de production d'électricité (alors que les variations de charges sont de plus en plus fortes avec les EnR intermittentes). Mais cela doit se faire

sous contrôle d'une entreprise de service public de l'énergie, intégrée, avec EDF architecte-ensemblier de réacteurs mais aussi exploitant.

Il est indéniable que le nucléaire souffre d'une succession de non-qualités industrielles, certaines récentes (soudures FLA3), d'autres héritées de pratiques plus anciennes.

Les dirigeants, focalisés sur les indicateurs de performance financière, ont négligé l'expertise, ont remplacé la maîtrise industrielle par la sous-traitance, ont supprimé le contrôle

qualité au profit de stratégies d'achats impitoyables, battant en brèche les partenariats industriels, avec l'illusion que des contrats âprement spécifiés et négociés compenseraient cela... ils ont fait fausse route !

La mise en débat des conditions dans lesquelles ces failles ont existé, doit permettre aux salariés de re-

**La maîtrise
collective d'un
travail de qualité**

prendre confiance dans la maîtrise collective d'un travail de qualité. Il s'agit aussi d'y inclure une relation plus constructive entre l'exploitant, les personnels, l'ASN dans une démarche sûreté pro-active.

Rapport Folz : troisième du genre en 8 ans

Ce rapport appelle un travail de long terme autour de trois plans d'actions en cours d'élaboration : un principal sur la fin de réalisation du chantier de Flamanville, un spécifique HPC (GB) et un dernier sur les modalités de mise en œuvre au sein de la filière afin de reconquérir les capacités industrielles indispensables au renouvellement du parc actuel. Six thématiques y seront déployées : Compétences, Maîtrise de la qualité industrielle, Gouvernance du projet, Ingénierie, Transition numérique, ASN.

C'est un rapport sur mesure pour son commanditaire (JBL) qui s'inscrit sans surprise dans le droit fil des dirigeants actuels d'EDF sur la « gouvernance du projet ». Sur le diagnostic, rien de nouveau pour la CGT, il souscrit à nos analyses sur les besoins de formation et d'accompagnement des salariés aux métiers de l'industrie (soudure, tuyauterie...), mais il omet pour partie les problématiques liées au changement de contexte (passage d'EPIC en SA d'EDF), aux évolutions réglementaires (codes et standards) et la dégradation du tissu industriel depuis les années 1990 : le poids de l'industrie a été divisé par deux dans le PIB.

Une entreprise étendue où chacun travaille de son côté

Pour démontrer que la direction d'EDF a pris la mesure de la tâche, Folz souligne les efforts sur les outils et méthodes indispensables au management d'un projet d'envergure... mais pour autant les compétences transverses et d'architecte-ensemblier sont loin du niveau de la construction du parc actuel.

Désormais, l'organisation des activités est établie dans le cadre d'une entreprise étendue : groupe, filiales, sous-traitance... Par exemple, concernant les études, chacun travaille de son côté, quitte à devoir recommencer plusieurs fois pour tenir le planning. Ces dysfonctionnements concernent l'ensemble des acteurs pour les nouveaux projets comme pour le parc en exploitation !

Cette filière de long terme doit être appréhendée dans sa globalité avec évolution en profondeur des modes de coopération et de dialogue, à tous les niveaux afin d'atteindre des objectifs partagés. Les compétences et l'engagement des salariés sont à valoriser avec aussi un effort majeur de formation et de recrutement dans les trois collèges.

Même réduit à 50 % le nucléaire français a un avenir

Le nucléaire, avec un tissu industriel garantissant un haut niveau de sûreté, sera toujours indispensable. Il faut abandonner les tribulations géopolitiques, dogmes financiers court-termistes et reprendre en main notre indépendance

énergétique en préservant EDF - menacée de démantèlement avec HERCULE - et plus globalement notre industrie, en redonnant à Framatome, GE et aux centaines d'entreprises stratégiques (tuyauteurs, robinetiers, fil-

treurs, pompistes, instrumenteurs...) une vision stratégique fiable, émancipée de la reconduction des mandats de l'État comme à EDF. Il ne faut pas reproduire le cas de la branche énergie d'Alstom !

La réussite de la construction du parc futur, comme par le passé, c'est un programme de long terme, un tissu industriel solide avec des coopérations garantissant un développement à grande échelle sur le territoire. Être un bon architecte-ensemblier nécessite des

foisonnements de compétences dans toute l'ingénierie hydraulique, thermique... sous couvert d'une même direction intégrée : totalement à l'opposé du projet HERCULE et des tergiversations gouvernementales qui ont abouti à 20 années de moratoire !

Les propositions pragmatiques et humbles de la CGT

En effet, la situation est complexe. Sur les compétences, la CGT propose de rouvrir des écoles de métiers qui font encore référence d'excellence pour l'exploitation des parcs de production, de développer et de revaloriser des métiers techniques (soudeurs, chaudronniers...), de rétablir les priorités Qualité/Délais/Coûts et d'abandonner le Lean Management. Sur l'ingénierie, outre des recrutements massifs, la CGT revendique aussi des postes de chargés d'affaires occupés par des agents avec une expérience de terrain. La CGT souhaite aussi faire évoluer le périmètre Maîtrise d'œuvre/Maîtrise d'ouvrage et obtenir de nouveaux

droits d'intervention pour les représentants des salariés pour peser sur les choix stratégiques des entreprises.

En s'appuyant sur les qualités des salariés du secteur, la CGT s'engagera à leur côté pour progresser, dans la durée, donner un avenir au secteur énergétique et reconquérir des capacités industrielles en France.

Pour réussir :
Programme
de long terme
+ Tissu industriel
+ Coopérations

Reconquérir
des capacités
industrielles
en France

FERMETURE DE FESSENHEIM : UN AUTHENTIQUE SCANDALE !

Telle a été la réaction d'Yves Bréchet, membre de l'Académie des sciences et ancien haut-commissaire à l'énergie atomique (CEA) : extraits*.

Alors que le vendredi 21 février, EDF procédait à la première phase de la fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim, Yves Bréchet écrivait aux députés de l'Assemblée Nationale.

« Mesdames, Messieurs les Députés,

... Je considère qu'après l'arrêt de la filière à neutrons rapides, la fermeture sans justification autre que clientéliste de la centrale de Fessenheim est un authentique **scandale**. Si ça se passait aux Etats Unis, on saisirait la cour suprême pour abus de l'Etat.

La filière nucléaire est la propriété des citoyens, elle a été construite, financée par des emprunts qui ont été remboursés (au contraire de la gabegie signalée par la cour des comptes concernant les ENR). Il est proprement scandaleux, comme citoyen et comme ingénieur, de **voir avec quelle légèreté on détruit ce bien commun**.

Je vous prie d'agréer... »

« Au-delà de la controverse pro/anti-nucléaire, le traitement de ces salariés méprisés et jetés comme des kleenex, manœuvrés comme des pions sur un échiquier par les politiques, est simplement **indigne**. »

« Il n'y a aucun sens du point de vue du bien public à arrêter un outil industriel amorti, **dont la sûreté est garantie par l'ASN indépendante**, et qui fournit de l'électricité décarbonée. »

« Il relève de la **forfaiture** de dire que la perte d'emplois sera compensée par les activités de démantèlement... Il faut dix fois moins de personnel, sur une durée du même ordre de grandeur, pour démanteler une centrale ou pour la faire fonctionner. »



© Médiathèque EDF – Dias Jean-Lionel

« Il est **insensé** de prendre de telles décisions avant d'avoir mis en place les dispositifs de remplacement qui permettent d'assurer la fourniture d'électricité pilotable. Il est **inconscient** de penser s'appuyer sur nos voisins qui ont bien du mal à gérer l'intermittence de leur parc de renouvelables. »

« Si on rajoute à cela les indemnités de fermeture anticipée à verser aux actionnaires, indemnités justement prévues par la loi pour que l'État ne puisse se permettre de spolier sans contrôle ni vergogne, y compris les actionnaires allemands et suisses, on converge vers **le grand n'importe quoi** du point de vue du bien commun. »

« Il est temps de faire un parallèle évident avec d'autres fermetures d'usines rentables dans d'autres secteurs industriels, pour le seul profit à court terme des actionnaires. La différence est que le maître à servir ici n'est pas l'actionnaire, mais l'électorat vert qu'on espère attirer par cette décision absurde... **une logique de « banquier électoral »**... Raymond Aron avait défini ce style de politiques : « Ils sont faits pour la conquête du pouvoir, pas pour son exercice » ».

5 points d'attention relevés par la CGT dans le rapport 2019 de l'Inspecteur Général pour la Sûreté Nucléaire et la Radioprotection en complément de la conclusion sur

l'importance de la CONTINUITÉ :

- Quels sont les critères de fin de vie d'une centrale ?
- Inflation des textes concernant le nucléaire : trop de priorités
- Culture EDF : se questionner au-delà du réglementaire
- Incendie : en progrès mais mérite une attention particulière
- Ingénierie : besoins durables pour le parc en exploitation mais trop de sous-traitance

* : <https://revue-progressistes.org/2020/02/21/fermeture-de-fessenheim-une-forfaiture-yves-brechet/>

« NUCLÉAIRE » :

UN MOT DÉSORMAIS BANNI AU CEA ?

Pour la première fois dans l'histoire du CEA, le mot nucléaire a disparu des vœux de l'Administrateur Général.

Saclay, le 6 janvier 2020

Madame, Monsieur,

Permettez-moi de vous présenter mes meilleurs vœux pour l'année 2020.

...

L'année qui vient de s'achever a été dense avec des jalons importants franchis.

La stratégie d'ensemble du CEA est désormais posée et place notre organisme comme le pilier de la dissuasion dans le cadre de l'œuvre commune, le catalyseur de la transition énergétique, un acteur clé de la transition numérique et le porteur d'une recherche d'excellence en soutien de ses missions, et enfin un promoteur de l'usage des technologies et de la maîtrise des données au service de la médecine du futur.

Outre ces orientations scientifiques et techniques, quatre priorités transversales ont été définies. Un accent tout particulier doit être placé sur la sûreté et la sécurité. L'innovation doit être un des mots clés de notre action. La refonte des systèmes d'information est également indispensable, au service des équipes et de leur travail. Plus largement, nous devons veiller à inscrire l'action du CEA dans une stratégie internationale tirant mieux partie des atouts de l'organisme.

Tout ceci ne saurait se faire sans une attention constante à nos compétences et à nos modes de travail. En effet, les évolutions pour l'organisme ne peuvent se réaliser que grâce à votre implication, à votre engagement au quotidien, chacune et chacun dans son domaine. Les défis relevés au cours de ces derniers mois n'ont pu l'être que grâce à vous.

Nous préparons l'avenir de l'organisme afin que son excellence soit plus que jamais reconnue. Je sais que chacun aura à cœur d'y contribuer..

François Jacq, administrateur général du CEA

Ces vœux définissent les orientations de l'organisme pour l'année à venir et si l'on y décèle une activité nucléaire autour de la dissuasion, pas un mot par contre sur la mort du projet ASTRID à la fin de l'année, ni sur le RJH* et les grands jalons à respecter en 2020 dans le cadre du plan de sauvetage du projet de construction (sa poursuite à terme n'est pas assurée aujourd'hui au-delà du 1er octobre 2020, date à laquelle le premier ministre doit se prononcer sur la poursuite). Pas un mot non plus sur les activités d'assainissement/démantèlement qui sont en train de prendre le dessus sur les activités de R&D dans le domaine nucléaire, ni sur la direction de l'Energie Nucléaire qui sera dissoute en début d'année pour « planquer » ses activités dans une direction des Energies, au nom d'une approche globale. Pour cet Administrateur Général, le CEA actuel n'apparaît plus comme un acteur majeur de la filière industrielle du nucléaire civil, il en oublie les contributions majeures et enterre toute filière d'avenir. Va-t-il un jour changer encore de nom et ne plus faire référence qu'aux énergies alternatives ?

Beaucoup de salariés ont été choqués

En ne faisant aucune référence à ce qui se passe chez ses principaux partenaires industriels (ARENH, HERCULE pour EDF), le CEA feint d'ignorer ce qui forcément le touchera dans son activité nucléaire (ou ce qu'il en restera...) : un repli sur soi qui l'éloigne « du monde extérieur ». Il est urgent que les salariés comprennent qu'il existe un lien réel entre les déboires de la filière nucléaire et le déclin de la programmation R&D nucléaire au CEA...

* : Réacteur de recherche Jules Horowitz sur les matériaux et les combustibles pour l'industrie électronucléaire et la médecine nucléaire



<http://www.cea.fr/>

COMMISSARIAT À L'ÉNERGIE ATOMIQUE ET AUX ÉNERGIES ALTERNATIVES

Acteur majeur de la recherche, du développement et de l'innovation, le CEA intervient dans quatre domaines : la défense et la sécurité, les énergies bas-carbone (nucléaire et renouvelables), la recherche technologique pour l'industrie et la recherche fondamentale (sciences de la matière et sciences de la vie).

RTE FONCTIONS CENTRALES

UNE CAMPAGNE CSE GAGNANTE

Retour sur une campagne de communication durant laquelle la capacité de conviction d'un groupe soudé a fait entendre sa petite musique à l'oreille des cadres.

Pour la campagne CSE de 2019, l'arrivée de la loi sur la parité est venue chambouler les habitudes : il fallait trouver des femmes pour présenter des listes complètes. Or, au sein des Fonctions Centrales (FC) de RTE, les salariées ont peu de tradition d'engagement syndical. D'une part parce qu'elles restent moins nombreuses que les hommes, d'autre

part parce que l'implication syndicale, particulièrement à la CGT, est mal perçue par une direction peu volontaire à la pratique du dialogue social. Toutes les OS ont été confrontées à cette nouveauté et la « chasse » aux militantes a donné le ton de la campagne à venir : elle serait féministe ou elle ne serait pas !

L'équipe sortante de la CGT des FC a donc recruté plusieurs salariées afin de remplir ses listes, certes, mais aussi (et surtout) pour se donner une opportunité d'impulser une nouvelle dynamique auprès des salarié.e.s des fonctions centrales. De fait, sa campagne à peine lancée, la CGT de RTE tractait dès septembre 2019 : « la CGT : premier syndicat féministe de RTE », intrigant nombre de salarié.e.s. Il fallait bien interpeller pour pallier l'image caricaturale souvent associée à la CGT.

Dans le courant du mois, un collectif de campagne est créé, permettant de souder ses membres au travers de rencontres et de débats parfois animés. La petite équipe s'organise de façon à couvrir l'ensemble du territoire sur les huit semaines de campagne qui restent. Or, les FC de RTE sont disséminées sur plus de 35 sites... et l'équipe n'est constituée que de 8 militant.e.s ! Comment rencontrer 2 500 agent.e.s en si peu de temps ? En priorisant les gros sites dans un premier temps, puis les sites plus isolés,

avant de repasser une seconde fois pour remettre notre plaquette de campagne à tous-tes.

La CGT, un syndicat de dialogue qui signe des accords

La plaquette a été pensée et réalisée avec l'aide d'un camarade expert des outils de design et de mise en page, afin de marquer un changement dans la communication, la rendre plus « professionnelle » et adaptée au public visé. Moins de texte pour plus de clarté, couleurs bleues et vertes privilégiées avec des touches de rouge évidemment et une innovation : la confection d'une frise en double-page au centre de la plaquette. Elle retrace dans le temps

les positions de la CGT sur de nombreux sujets. C'est un bon support pour discuter avec les salarié.e.s sur du factuel : nombre d'accords signés par la CGT, évolution du dialogue social, passage d'une notion d'acquis sociaux à celle de conquits sociaux, refus de signer certains accords pourtant ratifiés par d'autres

« La campagne serait féministe ou elle ne serait pas ! »

OS. Cette frise a servi de support, lors du second passage sur les sites des FC, parcourant le passé, le présent, mais aussi nous projetant vers l'avenir.

Parallèlement, durant huit semaines, tous-tes les agent.e.s ont reçu un mail hebdomadaire « Vu & Revues » axé autour de trois thématiques : actualité sociale, diversité, santé-sécurité-qualité de vie au travail. Il s'agissait de créer un mail d'ouverture, traitant aussi bien de sujets « internes » FC, que de sujets hors IEG, voire internationaux.

Chaque sujet y était abordé de façon succincte avec un lien vers un média externe qui le développait. Ainsi, ces mails étaient très légers et moins nombreux que par le passé, dans un souci de lisibilité et de sobriété (pour limiter le risque d'infobésité). Ces communications étaient aussi imprimées avant chaque visite de site, selon le numéro



© Médiathèque EDF – Conty Bruno

en cours de diffusion. De ce fait, chaque salarié-e n'a reçu qu'une ou deux version(s) imprimée(s). Ce geste a été apprécié de tous-tes, l'enjeu écologique étant au cœur des préoccupations de nos populations.

Des thèmes de campagne adaptés

Des thèmes de campagne nationaux ont été déclinés localement en fonction des besoins et des intérêts des cadres.

Un équilibre femmes-hommes a été respecté lors de chaque visite de site, afin de montrer que les femmes n'étaient pas là pour remplir des cases sur une liste mais qu'elles étaient des candidates réellement engagées dès le début de la campagne.

Nous avons pu échanger avec nos collègues autour des droits des femmes, de la lutte contre les discriminations, de l'organisation des lieux de travail, du rôle des managers de proximité... en nous appuyant également sur les campagnes réalisées par l'Ufict. Pour chaque fiche Ufict, nous avons créé une déclinaison de la problématique à la maille des fonctions centrales de RTE. Nous avons ainsi pu communiquer sur des éléments de fond auprès de

notre électorat et démontrer notre connaissance et notre pertinence sur l'ensemble des sujets.

Gagnant en crédibilité et en légitimité, nous nous sommes offerts un siège supplémentaire en CSE dans le collège cadre, mais nous en avons perdu un sur le collège maîtrise. Si notre communication ciblée sur les cadres a fonctionné, nous retirons de cette campagne la nécessité de mieux couvrir l'ensemble des collèges lors des prochaines élections. A RTE, la CGT a stabilisé son score de 2016, après avoir chuté plusieurs élections de suite. C'est donc une victoire en 2019 avec un score total de 39,4 % (CFDT :

25,9 %, CFE-CGC : 21,11 %, FO : 12,4 %).

Nous préparons d'ores et déjà la prochaine échéance électorale dans quatre ans et continuons à produire « Vu & Revues » mensuellement, en nous déplaçant beaucoup sur les sites, en nous mobilisant fortement pour expliquer les enjeux de la réforme des retraites, en proposant des angles de communication différents pour arriver à toucher le plus grand nombre. Nous avons également ouvert un groupe facebook, dans l'espoir de toucher des populations qui ne liraient pas leurs mails, ou du moins pas les mails syndicaux... Améliorer son score ne s'improvise pas.

« Un siège supplémentaire en CSE dans le collège cadre »

RTE compte quatre établissements : trois d'entre eux couvrent les métiers « techniques et opérationnels » de l'entreprise, le quatrième regroupe les fonctions dites « centrales ». Il s'agit tant des fonctions « support » traditionnelles (RH, Comptabilité...) que de pôles d'expertise ou de création et pilotage de politiques techniques (Centre National d'Expertise Réseau, Service de Travaux Héliportés...).

Historiquement, aux Fonctions Centrales, la CGT fait un score plus faible que les trois autres organisations syndicales représentatives (CFDT, FO, CFE-CGC). La population est très largement composée de cadres peu enclins à voter CGT, voire à voter tout court aux Élections des Représentants du Personnel.

L'ÉVALUATION 360° : KÉSAKO ?

A quoi sert une évaluation à 360° et quels résultats apporte-t-elle ? S'agit-il d'améliorer un processus ou de juger des managers ? Après Engie, Enedis expérimente ce mode d'évaluation.

Depuis septembre 2019 et jusqu'en décembre 2020, à raison de deux périodes de trois mois, sur les directions régionales Paris, Ile de France Est et Midi-Pyrénées Sud, les premiers manager.euse.s sont évalué.e.s par une ribambelle d'acteur.trice.s. Cela s'appelle « l'évaluation 360° ». Son ob-

jectif : « Faire évaluer les comportements, aptitudes et compétences d'un collaborateur par son supérieur hiérarchique, mais aussi par ses collègues, ses subordonnés, ses clients internes ou externes, fournisseurs, partenaires... ». Sont mis en avant d'une part, la diversité des évaluateur.trice.s qui permettrait de recueillir un jugement plus fiable et plus complet sur le travail du manager ; d'autre part, un jury multiple qui permettrait d'éviter l'évaluation « règlement de compte » en cas de mauvaises relations avec son supérieur. Encore un exemple de management dit « collaboratif ».

Pour la direction d'Enedis, ce type d'évaluation repose sur deux fondements : la qualité des manager.euse.s est la base de l'engagement des salarié.e.s et ce sont les salarié.e.s qui créent la performance durable de l'entre-

prise, d'où l'idée d'évaluer les premiers « *de manière prépondérante sur leurs attitudes et comportements...* ». Mais le ou la salarié.e est-il.elle vraiment libre d'évoquer les défauts de son N+1 sans risquer de se le mettre à dos ? Et surtout, comment s'assurer que cette évaluation reste anonyme, ce qui est préconisé ?

Évaluer sur des critères comportementaux

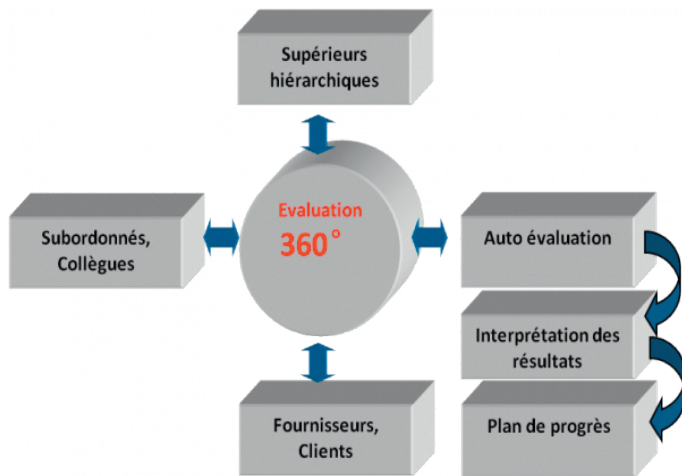
Alerté.e.s par des manager.euse.s soumis à cette expérimentation, les élu.e.s CGT de la Direction Régionale Ile de France Est obtiennent, début novembre 2019, la

tenue d'un Comité d'Entreprise extraordinaire pour en savoir plus et donner leur position. En effet, dès lors qu'il y a modification de la grille d'évaluation, la direction doit présenter un dossier en IRP. Les élu.e.s apprennent donc que cette expérimentation concerne soixante-huit manager.euse.s (quinze membres de CODIR et dix adjoint.e.s,

vingt-huit chef.fe.s d'agence, quatorze adjoint.e.s de chef.fe.s d'agence et chef.fe.s de pôle, un Manager de Proximité) : tous « volontaires ». Au-delà, ce sont deux cent quarante-quatre personnes qui sont sollicitées pour noter les manager.euse.s.

S'appuyant sur la jurisprudence Airbus, les élu.e.s CGT rappellent qu'il est illicite de s'appuyer sur des critères comportementaux sans rapport direct avec l'activité

« Le rapport entre les questions et le métier exercé n'existe pas »



professionnelle. Or, dans cette expérimentation, un certain nombre de critères sont flous avec une objectivité plus qu'incertaine : fermeté, courage... Ces critères sont source d'effets anxiogènes sur la santé des salariés, en particulier lorsque le rapport entre les questions et le métier exercé n'existe pas.

Dans les méthodes de management prônées aujourd'hui, le salarié, son profil, ses qualités et ses défauts sont surexposés. En revanche, son travail est réduit à la portion congrue. Les dégâts sur le plan psychologique peuvent être énormes. La sociologue Danièle Linhart dans son livre « *La comédie humaine du travail* »* décrit comment la sur-humanisation managériale a succédé à la déshumanisation taylorienne. Le management moderne clame sa volonté de reconnaître la dimension humaine des salarié.e.s, mise sur leur subjectivité, leur personnalité et tend à « psychologiser » les rapports de travail, alors que l'individu s'appuie sur ce qui le constitue en tant que professionnel : savoir et savoir-faire reconnus, qualifications, expériences.

Le résultat de ce management est en réalité une disqualification des savoirs et des expériences. Pire, le travail moderne précarise subjectivement des salarié.e.s constamment mis à l'épreuve, qui sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité. Ils se retrouvent seuls, livrés à une logique qui les mobilise en s'adressant directement à leur subjectivité, leur intimité et leur désir de reconnaissance. Cette individualisation féroce accentue leur vulnérabilité. Mais pour celles et ceux qui proposent ces expérimentations, elles répondent aux

aspirations d'autonomie manifestées par des salarié.e.s, habitués auparavant à un management directif et désireux d'en sortir. Cette subjectivité proposée relève de la tromperie.

Propositions pour une évaluation constructive et transparente

L'évaluation 360° peut être un système brutal qui relève davantage du jugement que du processus d'amélioration, car fondée sur des traits de personnalité et non sur l'analyse du travail réel. Or les salarié.e.s sont au travail pour produire ensemble, ce qui les conduit à s'accepter tels qu'ils sont, avec leurs différences et en respectant des règles de vie communes. Un.e salarié.e est en mesure d'accomplir son travail lorsque les responsabilités confiées sont en adéquation avec les marges de manœuvre octroyées. Un travail de qualité dépend avant tout de l'amélioration de ses conditions de réalisation (délais, moyens, formations, outils...). En ce sens, l'évaluation a pour but d'améliorer les moyens mais aussi les savoirs. Elle doit être constructive et viser une amélioration et non une sanction ; transparente et fondée sur des faits précis ; documentée, c'est-à-dire que le manager doit remettre les faits dans leur contexte global et

collectif, et si possible contextualisée. Les remarques, constats, reproches doivent avoir été émis au moment où les événements se sont produits. L'évaluation annuelle devrait surtout les rappeler synthétiquement et non les faire surgir de façon « hors sol », car trop décalés dans le temps.

A contrario, l'évaluation 360° est une appréciation non transparente. A titre d'exemple, l'appréciation par les collègues de travail devrait être réalisée lors d'un échange en réunion d'équipe (voire en présence d'un N+2 si blocage il y a), pour traiter le problème et trouver une piste d'amélioration. Le « 360° » c'est ne rien dire pendant un an, puis sortir son arme au moment de la notation. C'est tout le contraire d'une évaluation contextualisée, transparente et constructive. Au-delà, d'un point de vue revendicatif, il importe de conforter l'idée qu'un manager est important pour son équipe ; par conséquent, c'est bien le contenu des postes de management qui doit être travaillé.

* *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale.* Danièle Linhart. Eres. 2015.

GROUPEMENT NATIONAL DES CADRES (GNC)

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

CHAPITRE 3/3 : À LA RECHERCHE DU RASSEMBLEMENT DES PERSONNELS

Avec l'évolution des mentalités et des conditions de la production et de la distribution d'énergie, la ségrégation entre encadrement supérieur et techniciens/maîtrise devient de plus en plus difficile et compliquée. L'électricité et le gaz, en concessions avec des missions de service public, exigent des choix matériels, financiers et humains compatibles avec cette mission, faisant ainsi apparaître des contradictions. Le développement du gaz et de l'électricité dans le cadre de ces concessions multiplie les exploitations techniques. De nombreux ingénieurs sont progressivement confrontés aux réalités « du terrain » et cherchent comment rejoindre individuellement les syndicats.

À l'époque le syndicalisme est naissant, tout comme ces industries. Il balbutie encore quand, dans de nombreux secteurs, il va se solidariser, se confédérer.

Au départ, le syndicalisme IEG est catégoriel, de métiers. Trois syndicats se sont constitués : les travailleurs du gaz (les ouvriers), les allumeurs (très corporatistes), les employés... et les relations entre ces trois catégories seront longtemps orageuses. D'ailleurs, les grèves de 1899 seront des échecs pour les personnels compte tenu du caractère corporatiste et catégoriel des syndicats.

Nécessité de s'unir

L'unité des différentes catégories apparaît progressivement comme une nécessité. Cela suppose de dépasser cette conception catégorielle.

C'est d'autant plus nécessaire que monte l'exigence d'être assimilé au statut du personnel de la ville de Paris et que les électriciens, tirant enseignement des luttes des gaziers, se prononcent nettement contre les syndicats de métiers.



GROUPEMENT NATIONAL DES CADRES DE LA FÉDÉRATION CGT DE L'ÉNERGIE

Ainsi, le « Travailleur de l'électricité » N° 3 de février 1904 appelle à un « syndicalisme sans distinction de corporation ou de spécialité ». À partir de la bataille pour l'assimilation, celle d'un statut du personnel gazier et électricien va se développer.

Premiers succès

De premiers succès revendicatifs voient le jour après la grève de février 1905. Forts de ces succès, ouvriers et employés vont se rapprocher.

Une « Union amicale des chefs de services contremaîtres et employés de bureau » voit le jour fin 1904. Qualifiée de « jaune » par le syndicat ouvrier, cette « Union amicale » devient « Union syndicale » fin 1905 et constitue indéniablement les prémices d'un syndicalisme du personnel d'encadrement.

Ensuite, trente années, avec des étapes, vont jaloner l'histoire d'un statut pour les électriciens et gaziers.

De nombreuses voix se font entendre afin de marquer l'exigence qu'il concerne, non seulement les ouvriers, mais aussi les employés et les contremaîtres, même si, avant 1936, le problème de l'organisation syndicale des cadres ne sera pas soulevé par le syndicalisme ouvrier.

Des chefs de service et de bureau, des cadres sous-ingénieurs et même ingénieurs – ces derniers en assez petit nombre – adhèrent aux syndicats ouvriers et serviront de base à un syndicat de cadres.

Mais il faudra attendre le coup de tonnerre de 1936 pour que naisse l'idée d'une organisation spécifique.

Un syndicalisme
sans distinction
de corporation
ou de spécialité