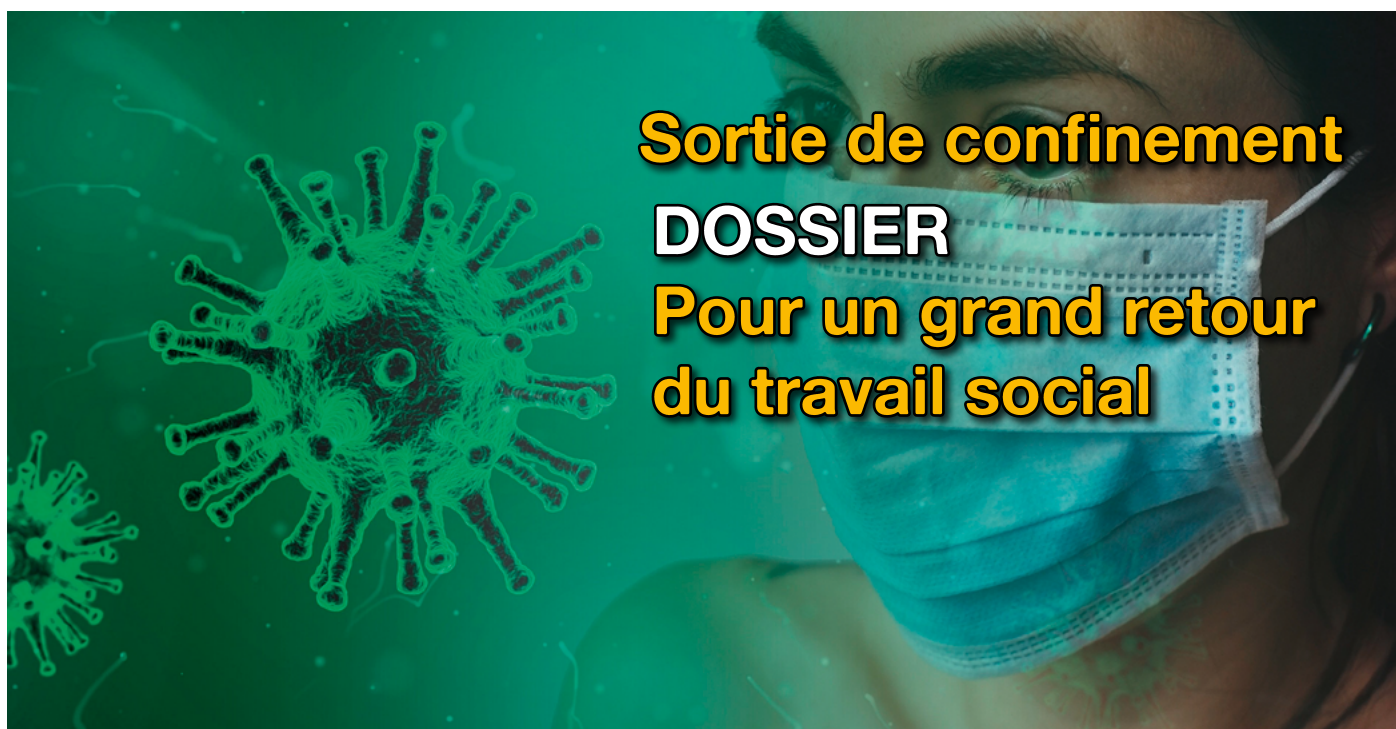


Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°657 Mai 2020



Sortie de confinement
DOSSIER
Pour un grand retour
du travail social

Le temps... le temps suspendu d'une liberté embastillée, le temps de l'institut improvisé, le temps d'un travail à distance parfois plus énergétivore, le temps de l'affection soutenue à ses proches éloignés, le temps de l'abrutissement médiatique et son défilé de maîtres à penser, le temps de la lecture et de la réflexion sur la vie, le monde... Il y aura eu tout cela, pêle mêle dans ce confinement. Voici maintenant le temps d'après, avec son lot d'angoisses et d'espoirs... et cette confirmation que sans changement rapide et radical, ce monde court à la catastrophe.

Sans changement rapide et radical, ce monde court à la catastrophe

Ni pessimisme improductif, ni optimisme béat, seulement cette certitude et cette question : comment être utile à la construction du bien commun, de mon quartier, mon entreprise, de la planète ?

Les paroles élyséennes, en s'appropriant certaines revendications du monde du travail, voudraient nous pousser à l'attentisme, la confiance, pour, au mieux, ouvrir une parenthèse éphémère d'État providence, afin

de relancer la machine à exploiter et accumuler du capital. Mais voilà, les actes sont là, rappelant inexorablement que les tenants du libéralisme ne veulent rien changer : remise en cause du temps de travail, des congés, des CDD, plans et annonces de licenciements y compris d'entreprises bénéficiant depuis longtemps d'aides publiques et en réclamant de nouvelles ! Notre branche industrielle ne fait pas exception alors que le monde d'après nécessite aussi de repenser l'énergie.



Cette pandémie confirme les alertes et attentes de changements exprimées notamment lors des mouvements sociaux. Elle a mis au jour outre des services publics essentiels, l'urgence d'intégrer l'utilité sociale et environnementale dans les modes de production, de consommation et dans la rémunération des salarié.es. Une voie que nous vous proposons d'emprunter... « sans distanciation sociale ».

Jean-Luc Maillot, membre du comité de rédaction Options

Ont participé à ce numéro :

Philippe Boineau, Éric Buttazzoni, Pascal Cabantous, Marie Agnès Combesque, Johanne Debunne, François Duteil Marc Faraut, Virginie Gonzalès, Christophe Innocent, Pascal Lacroix, Delphine Leblanc, Philippe Lepage, Jean-Luc Maillot, Ghislaine Nikiema, Jean-Paul Rignac, Olivier Titrent, Matthieu Vandestock.

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

Esquisse de cadrage
post-confinement dans les I.E.G...
en Terra Incognita

5 Sortie de confinement

7 DOSSIER

Pour un grand retour du travail social
dans les entreprises de l'énergie

12 SPÉCIFICITÉ

L'heure n'est pas au débat
sur la spécificité

15 ENTREPRISES

ENGIE : La valse des actifs financiers...
et des actifs salarié.e.s continue

16 HISTOIRE

Des structures syndicales au service
de la démocratie



ESQUISSE DE CADRAGE POST-CONFINEMENT DANS LES I.E.G... EN TERRA INCOGNITA

Collectivement et individuellement plongés depuis deux mois dans un combat contre le virus, nous voici tous à présent dans une nouvelle phase de cette crise.



De longs échanges ont eu lieu en CSE

Il a fallu examiner les situations spécifiques, les contraintes métiers, la restauration méridienne, le nettoyage des sites et leur aménagement (pose de plexiglas, marquage au sol...), ainsi que les contraintes personnelles des agents (garde d'enfants, personnes fragiles...) et les problématiques de transport. Par principe de précaution, le télé-travail, quand il est possible, reste priorisé comme c'est le cas à EDF Commerce où 97 % des agents bénéficient d'un accès à distance. Néanmoins, certaines activités nécessitent un retour sur site. Chez Engie, à EDF R&D... les agents qui travaillent dans des laboratoires d'essais reviendront progressivement sur la base du volontariat.

Relocaliser pour être moins vulnérables

La crise sanitaire que nous traversons nous amène à tirer un certain nombre de leçons. Il faudra remplacer les chaînes d'approvisionnement internationales à flux tendus, sans stocks, sécuriser nos sources d'approvisionnement, ré-industrialiser la France... Cette pandémie a mis en lumière toute notre vulnérabilité.

Cette pandémie a mis en lumière toute notre vulnérabilité

Comme l'a recommandé l'Académie de Médecine le 2 avril dernier, les masques sont essentiels pour nous protéger et éviter la propagation du virus. Pour faire face à la pénurie, le Groupe EDF va doter chaque salarié de 4 masques en tissu pour leur utilisation personnelle (trajet domicile-travail...). Ces masques barrières sont produits par une entreprise française : « Les Tissages de Charlieu » et ne se substituent ni aux masques chirurgicaux, ni aux masques FFP2 fournis par les entreprises dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles. Les entreprises de la branche ont sécurisé leur approvisionnement et disposent de stocks suffisants.

Démarrée le 11 mai, la reprise progressive s'organisera en 3 phases jusqu'au mois de septembre. Cela ne signifie en rien un retour aux conditions de travail nominales. Mais en dépit de toutes les exigences immédiates, la condition sine qua non pour relancer les activités reste la santé et la sécurité des salariés et des usagers.

**Santé et sécurité
(salariés et usagers) :
condition sine qua non
pour relancer les activités**

Dans les grandes lignes, les Plans de Reprise des Activités (PRA) des unités des entreprises de la branche des IEG s'articulent sur les mêmes principes : évolution progressive et règles strictes de distanciation sociale, dotation de masques (tissus et/ou chirurgicaux), gel hydro-alcoolique (individuel et sur site), visières selon les services...



Le jour d'après, un monde plus juste, plus humain et plus responsable ?

La crise du Covid-19 interroge sur notre système économique et fait bouger les lignes. Économie sinistrée, transition sociale et environnementale... il est urgent de construire un nouveau modèle de croissance, avec une économie plus durable et qu'enfin cessent ces économies de court terme sur le dos des populations et des services publics.

LE BRGM N'A PAS ÉTÉ FERMÉ

Au Bureau de Recherches Géologiques et Minières (service géologique français) la présence de certain·e·s salarié·e·s était indispensable. Les premières dispositions relatives au Covid-19 ont été prises en février et le 28 une cellule de crise a été activée. Le télétravail a été généralisé le 16 mars. Les mesures en vue du déconfinement ont été présentées au CSE du 28 avril. Les laboratoires ont été remis en route le 11 mai mais la capacité d'accueil du site d'Orléans (4/5^{ème} du personnel BRGM) a été limitée à 25 % du personnel les deux premières semaines. Au-delà, elle sera portée à 50 %. Les missions de terrain d'une journée sont autorisées depuis le 11 mai, ainsi que les déplacements de plusieurs jours sous conditions pour le logement. Un rapport d'étape est prévu fin juin. Le retour généralisé serait envisagé à la rentrée de sep-

tembre et d'ici là, le télétravail reste privilégié.

Gel hydroalcoolique (en partie produit par les laboratoires) et masques ont été mis à disposition à partir du 11 mai. Lingettes, gants et visières sont également disponibles en cas de besoin. Le port du masque dans les espaces communs est obligatoire pour tou·te·s. Un balisage au sol a été mis en place. Le restaurant d'entreprise, fermé le 16 mars, a rouvert le 11 mai en capacité limitée. Un badgeage des entrées et des sorties avec consultation possible des données (mesure désapprouvée par la CGT) a été mis en place pendant la durée de la crise.

Il est à noter que ces dispositions n'ont pas été déclinées de façon homogène dans les antennes régionales (de 5 à 29 salarié·e·s chacune), où l'initiative a été partiellement laissée aux chefs d'établissements.

L'ALLEMAGNE MOINS TOUCHÉE QUE LA FRANCE AVEC UN CONFINEMENT MOINS STRICT

Depuis mi-mars les Allemands peuvent sortir, sans s'éloigner, en respectant les distances sociales (1,50 m minimum). Les autres mesures barrières sont voisines de celles de la France, mais l'Allemagne étant un état fédéral, les régions sont responsables concernant la santé, la sécurité et les contrôles. Les 16 régions et les 20 000 communes ont parfois utilisé des possibilités de dérogation aux règles légales : sur le temps du travail (jusqu'à 60 h/semaine et 12 h/jour dans la santé), des pauses raccourcies (de 11 à 9 h entre chaque journée)...

Comme chez nous, écoles, crèches ont été fermées (ou ouvertes partiellement), tout comme les restaurants, la plupart des magasins, cinémas, bibliothèques, théâtres, piscines.

Le secteur de la santé et des soins manque aussi de masques, de vêtements de protection, de désinfectants... et de personnel. Plusieurs régions verseront une prime d'environ 500 € au personnel hospitalier.

À la différence de la France, le taux de remboursement



du salaire en cas de chômage partiel n'était que de 60 % du salaire net (67 % avec enfants), mais suite à la forte campagne des syndicats ces taux ont été augmentés : depuis le 22 avril à 70/77 % à partir du 4^e mois de chômage partiel (qui touchait 650 000 établissements au 6 avril) et à 80/87 % à partir du 7^e mois si le temps du travail est réduit de 50 % minimum.

L'État central a décidé d'accorder des aides à la population, aux locataires et aux très petits entrepreneurs (eau, électricité, crédits à la consommation...).

Redémarrer l'économie

Dès le 15 avril écoles et crèches ont ré-ouvert, en commençant par les classes en fin de niveau et devant passer des examens. Mais là aussi, l'éducation scolaire étant de la seule responsabilité des régions, certaines écoles ouvrent plus tôt, des épreuves sont annulées, les réouvertures sont partielles... car dans beaucoup de communes, responsables pour l'hygiène, les installations ne sont pas au rendez-vous.

SORTIE DE CONFINEMENT

La Direction de la Production Nucléaire (DPN) a assuré la continuité de fourniture d'électricité mais reste sur le qui-vive pour que les tranches soient disponibles l'hiver prochain.

Le confinement a percuté de plein fouet la période habituelle de maintenance et de rechargement en combustible des centrales nucléaires. La CGT s'inquiète des charges de travail à venir pour rattraper le temps perdu dû aux nombreux reports d'activités et glissements de planning afin de continuer à assurer notre mission de service public. Il y a certes la crise du Covid-19 qui impacte fortement la disponibilité énergétique mais pas seulement. La fermeture de nombreux moyens de production thermique classique aggravée par la fermeture politique de Fessenheim sont des orientations politiques qui contribuent à un risque de pénurie en électricité pour la France.

Préserver et planifier les Arrêts de Tranche (AT)

Actuellement la demande française d'électricité est faible du fait du ralentissement des activités industrielles et de températures relativement douces en cette saison. Certaines unités de production sont contraintes à être mises à l'arrêt. La direction étudie la possibilité de mettre ces unités « sous cloche » afin de les préserver pour qu'elles soient disponibles cet hiver. Deux facteurs majeurs sont source d'inquiétude : le premier concerne le glissement des AT qui désorganise les équipes EDF et les Prestataires ; le second concerne notre mission de service public qui risque de ne pas être assurée au cours de l'hiver 2020 – 2021. En effet, en cas de vague de froid, RTE pourrait actionner des leviers coercitifs à sa disposition allant de l'interruption de fourniture chez des industriels ayant souscrit ce type de contrat, jusqu'à des coupures tournantes par secteur. Sachant que la programmation des AT est figée 3 ans avant l'arrêt, la nouvelle programmation instantanée s'annonce donc complexe (30 AT décalés sur 56 réacteurs nucléaires au total en France sans Fessenheim), et en plus EDF doit obtenir des dérogations de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) : réglementaires, gouvernementales et législatives. Il y aura forcément des conséquences sur l'activité industrielle à l'horizon 2020-2023.



Avec quelles ressources et compétences ?

Si aujourd'hui la direction reprogramme les AT, elle n'est pas en capacité de répondre sur la disponibilité des ressources. En effet, EDF dépend des Prestataires qui assurent la majeure partie des activités. Des activités jadis gérées par les Agents telles que « l'ouverture et la fermeture de la cuve » sont aujourd'hui confiées à des Prestataires : EDF ne dispose plus des compétences sur certaines activités de maintenance.

Les Agents sont inquiets vis-à-vis du report des activités et de celles à venir, la possibilité de poser leurs congés... sans oublier leur propre protection face au virus. Toutes les

activités non réglementaires seront programmées au retour des Agents et des Prestataires sur les sites. La CGT reste vigilante sur les surcharges de travail et le respect des règles sanitaires : d'ailleurs, un responsable d'Arrêt de Tranche ne cache pas son inquiétude...

Depuis le début du confinement la CGT porte en CSE ces questions de charge de travail et exige que chaque CSE soit consulté sur les Plans de Reprise d'Activité (PRA). Les réponses apportées par la direction sont plus ou moins détaillées en fonction des CNPE (Centre Nucléaire de Production d'Electricité). Du coup, l'activité syndicale est

En cas de vague de froid, interruption de fourniture et coupures tournantes ?



très importante : les militants syndicaux jouent le rôle de « garde-fous » entre les envies pressantes de la direction d'atteindre ses objectifs de production et des ressources forcément limitées pour y répondre dans le respect du temps de travail.

Une chimiste confie : « Même si aujourd'hui, nous avançons sur différents sujets, la reprise va être compliquée. La prise en compte du Covid-19 dans nos Analyses de Risques, va avoir un impact important sur la durée de nos activités qui risquent de reprendre très rapidement dès le début des Essais fonctionnels cuve ouverte ». Il va falloir gérer l'appréhension et l'anxiété de chacun entre travail accru, gestes barrières... et pression sur les plannings.

Le bal masqué...

Deux masques par jour et par Agent sont distribués aux salariés avec interdiction d'en porter un qui viendrait de l'extérieur. Est-ce suffisant car dans de nombreuses situations (transpiration, pluie...) difficile de tenir 4 heures et travailler avec s'avère plus fatigant : des salariés disent éprouver des maux de tête (stress, hyper-ventilation, respiration de CO_2). Il faudra donc des ajustements dans l'organisation du travail. Le lavage des mains est obligatoire aux entrées et des distributeurs de gel hydro alcoolique sont disposés à tous les points de passages ou d'activité.

Médecins et infirmiers ont été formés pour réaliser les prélèvements nasaux-pharyngés.

Mais suite au protocole de déconfinement, la médecine du travail des sites s'est vue dessaisie de son pouvoir de prescription de tests pour les cas contacts. Le gouvernement a choisi de mettre en place des plateformes où c'est l'Assurance Maladie, qui, par enquête auprès des personnes infectées, détermine la liste des cas contacts devant être testés. EDF a interpellé les ministères pour que sa spécificité, en tant qu'Opérateur d'Importance Vitale, soit prise en compte afin de revenir à l'organisation précédente. Le retour est attendu prochainement et devrait vraisemblablement être favorable.



Entre la théorie et la pratique... il y a souvent un monde

À ce jour, à Enedis, les 2/3 du prévisionnel pour les masques en tissu sont livrés car le reste est en cours de production. Idem pour les gels hydro alcooliques individuels et pour les lingettes : les commandes sont passées mais la production et la livraison ne suivent pas. Les activités opérationnelles sont priorisées pour les livraisons et les sites où les salariés peuvent continuer l'activité en Travail A Distance (TAD) caleront leur date de retour sur site en fonction des livraisons. Selon les directions tout sera livré dans les 2 prochaines semaines... à vérifier !

La CGT s'interroge aussi sur la gestion des Prestataires non permanents de site. Où vont-ils loger et manger ? De trop nombreuses Entreprises Prestataires louent des gîtes à plusieurs : comment respecter les gestes

barrières dans de petits espaces ? La direction répond qu'elle a émis la recommandation auprès de l'Association Inter-Entreprises qui épaula les Prestataires. L'avenir nous dira si c'était suffisant...

Difficile de tenir 4 heures et de travailler avec un masque



POUR UN GRAND RETOUR DU TRAVAIL SOCIAL DANS LES ENTREPRISES DE L'ÉNERGIE



Pour un grand retour du travail social dans les entreprises de l'énergie

Qu'est-ce que
le travail social ?

Assistante sociale :
l'éthique de l'aide
et de la solidarité

Le confinement :
un changement de
paradigme ?

Propositions Ufict-CGT
pour une revalorisation
du travail social

Deux mois de confinement ont fragilisé certain.e.s collègues qui l'étaient déjà et déclenché chez de nombreux.euses autres des angoisses que le retour au travail dans des conditions précaires ne va pas calmer de sitôt. Et si le travail social revenait en force dans nos entreprises ?

L'INVISIBILITÉ ORGANISÉE

Dans les entreprises « agiles » où la performance est érigée en dogme, le travail social a progressivement disparu des radars en l'espace de quinze ans... réduit à peau de chagrin.

Tenus en marge de l'entreprise, quelques heures de présence par quinzaine voire par mois, les professionnelles du travail social (ce sont souvent des femmes) qui maintiennent un filet de solidarité autour de populations salariées fragilisées sont de moins en moins statutaires et de plus en plus sous-traitantes. Que peut signifier l'externalisation de ces tâches sinon la volonté politique de l'employeur de s'exempter de ses obligations sociales et de faire disparaître le fait social de l'entreprise ?

Par ailleurs, le développement et l'entretien d'une atmosphère de compétition et de concurrence entre les salarié.e.s ne favorisent pas non plus le développement des actions et des métiers du social. Nombre de salarié.e.s éprouvent donc des difficultés à reconnaître leur vulnérabilité à un ou des moments

donnés dans leurs parcours professionnels et à se déclarer comme tel.le.s auprès d'une assistante sociale. Certain.ne.s pourront éventuellement faire état de leurs difficultés auprès d'une infirmière parce qu'elle la côtoie depuis des années ou dans le secret du cabinet médical avec leur médecin du travail. Cependant, les liens professionnels entre ces différent.e.s catégories d'intervenant.e.s n'existent pas toujours, par exemple dans les CNPE.

Qu'est-ce que le travail social ?

« Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le chan-

gement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. (...) Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière »¹.

Les personnes accompagnées dans les entreprises sont le plus souvent celles en situation de handicap, visible ou non, physique ou moteur, les collègues fragilisés.e.s suite à une longue maladie, celles et ceux qu'une séparation d'avec le conjoint provoque un état dépressif, les collègues surendettés.e.s, les victimes de violence conjugale. Les assistantes sociales (AS) accompagnent également les

nouveaux.elles embauchés.e.s, mais également le management en difficulté face à un.e salarié.e qui en fait la demande ; elles accompagnent aussi celles et ceux qui souhaitent changer de poste ou de territoire et pour lesquelles la transition relève de l'insécurité : ce sont les dossiers mobilité. Et, quand il le faut, elles assument le pire : « les Ressources Humaines se reposent beaucoup sur notre travail et notamment lorsqu'il

s'agit de gérer des situations extrêmement difficiles tel qu'un suicide ou un décès sur le lieu de travail » raconte une AS statutaire à Enedis.

Assistante sociale : l'éthique de l'aide et de la solidarité

Une autre raconte ainsi son métier : « Potentiellement, nous sommes là pour chaque salarié.e, mais les populations qui ont besoin de notre aide sont essentiellement des agents en difficulté financière, dans un contexte de séparation familiale et parfois de problème de santé ». A l'écoute, facilita-

« Les Ressources Humaines se reposent beaucoup sur notre travail »

« À Enedis, 25 assistantes sociales statutaires. A EDF, plus qu'une poignée »



Le travail social dans les entreprises de l'énergie



trice, dispensatrice de conseils, d'adresses, de dispositifs d'aides, l'assistante sociale reçoit au bureau, hors de l'entreprise, ou encore au domicile de l'agent en difficulté. À Enedis, 25 assistantes sociales sont statutaires (vingt-deux femmes et trois hommes). A EDF, il ne reste plus qu'une poignée d'agentes statutaires.

Depuis plus de quinze ans ce sont des prestataires qui interviennent, recrutés selon un processus rodé d'achat de prestations sociales.

Les entreprises achètent au privé ou à des associations des services spécialisés de type prévention de la santé au travail, accompagnement psychosocial des salariée.e.s... Interviennent ainsi pour quelques heures par semaine ou par mois, des assistantes sociales diplômées d'Etat, formées, efficaces et dédiées au principe de solidarité qui régit leur action. Interviennent également des psychologues, des cellules d'écoute sous forme de numéro vert. Bref, les problèmes sociaux sont délégués à l'extérieur de l'entreprise.

Pour une syndicaliste d'Engie : « Les AS externes ne connaissent pas le statut et les ressources qui lui sont liées. Il y a une déperdition de l'information et une difficulté certaine à utiliser les règles en vigueur pour les contourner parfois. Il me semble que ces AS ne s'autorisent aucune autonomie par rapport à l'entreprise et font preuve de peu de dynamisme ». Du coup, quelle protection du salarié peuvent-elles mettre en œuvre sachant que l'entreprise est un organisme vivant traversé par des savoir-faire et des traditions qui fournissent des possibilités d'actions spontanées. Mal connaître ce tissu, c'est forcément perdre des capacités d'agir.

Prendre en compte l'individu

Véronique², AS externe qui intervient aujourd'hui dans des unités EDF du sud de la France et hier dans des unités Enedis, apporte un commentaire plus nuancé sans doute du fait de son ancienneté dans sa fonction et de sa désor-

mais excellente connaissance des entreprises. « Une AS externe, c'est certain, met plus de temps à obtenir la confiance d'un salarié ; elle doit trouver les personnes ressources dans l'entreprise qui vont lui permettre d'établir des liens de confiance entre les acteurs syndicaux, hiérarchiques. Il lui faut s'appuyer sur les forces internes pour déclencher des aides externes avec les MDPH (Maison Départementale des personnes Handicapées) par exemple, l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) pour l'aide aux aidants, les associations d'aide aux victimes de violence conjugale ». Bref, sans réseau, dans l'entreprise l'AS externe est bien moins efficace.

La pandémie du Covid-19 et la rupture brutale qu'elle entraîne avec l'entreprise procure aux assistantes sociales un surcroît de responsabilités vis-à-vis des populations suivies. « J'ai joint par téléphone tous les agents dont je connais la ou les fragilités. Je me suis occupée du portage des courses pour les personnes en fauteuil, j'ai rappelé les mamans qui élèvent seules leurs enfants et qui, à un moment donné, pourraient perdre les pédales, pour leur communiquer les coordonnées de services d'écoutes spécialisés en conseil pédo-psychiatrique ». En quinze jours, pour ne pas laisser ces personnes en dés-

hérence, Véronique a mis en place un cordon de sécurité autour d'elles, ne serait-ce qu'en conservant ce lien relationnel encore plus indispensable lorsque la santé physique et/ou psychique vient à manquer.

Le confinement : un changement de paradigme ?

Confinement rimant avec isolement et sidération, les salarié.e.s et leur entourage vivent un épisode particulièrement traumatisant dans leur existence. Pour certain.e.s, les traces s'effaceront sans trop laisser de dommages ; pour d'autres, mal-être, angoisses et anxiétés liés à la crise sanitaire s'ajouteront aux traumatismes du confinement à plus ou moins brève échéance. Quelles vont être les demandes ? De qui émaneront-elles ? Ces questions, toutes les AS se les posent avec un rien d'inquiétude dans la voix. « J'ai été très étonnée par l'un des salariés que je suis depuis plusieurs mois » déclare Véronique. « Ce confinement lui conviendrait et il va plutôt mieux car il est désormais éloigné du contexte professionnel qui le mine. La suppression des trajets fait qu'il passe plus de temps avec ses enfants et ça lui fait du bien ; sa charge mentale a diminué. Du coup, comment

« Les problèmes sociaux sont délégués à l'extérieur de l'entreprise »



imaginer son retour sur le lieu de travail ? » Quels liens inventés entre le salarié, l'AS, le service RH et la hiérarchie directe afin que le point de vue de l'AS prime en quelque sorte sur celui du représentant de l'employeur ? Pour que sa préconisation, établie en concertation avec le salarié, devienne la solution pour l'employeur.

Dans ce moment de confinement-déconfinement appelé à durer encore plusieurs mois, voire plusieurs années, dans l'hypothèse où aucun traitement et/ou vaccin ne serait disponible rapidement³, comment revaloriser l'utilité des métiers du social dans les entreprises ? Pour le syndicalisme, il s'agit d'une question d'importance dans son projet de défense des salarié.e.s (voir encadré sur les propositions Ufict). Les liens assistants sociales/organisations syndicales sont anciens et la relation souvent

« Confinement rimant avec isolement et sidération, les salarié.e.s vivent un épisode particulièrement traumatisant »

d'excellente qualité. Les premières percevant bien les syndicalistes comme des interlocuteur.trice.s incontournables dans l'appréhension voire le règlement des situations liées à une organisation du travail défailante. Cependant, pour renforcer le poids des AS au sein de l'entreprise, c'est une revalorisation complète du travail social qui doit être portée à l'ordre du jour.

1 : Définition issue du Code de l'Action sociale et des familles <https://www.legifrance.gouv.fr>

2 : Le prénom a été modifié

3 : D'après une étude publiée par l'université de Harvard fin mars 2020, la pandémie pourrait durer jusqu'en 2022, empêchant ainsi tout retour à une vie « normale », sans distanciation sociale.



PROPOSITIONS Ufict-CGT POUR UNE REVALORISATION DU TRAVAIL SOCIAL

Retrouver son poste de travail et une vie qui ne sera pas tout à fait normale en termes de déplacement, de scolarité et de mode de garde des enfants, de consommation, d'équilibre personnel et professionnel... d'avenir tout simplement, impose de reconsidérer prioritairement dans nos entreprises les métiers liés au social et la valeur de celles et ceux qui les exercent. Dans cette perspective, l'Ufict met en avant les propositions suivantes :

Le travail social doit retrouver une identité et une considération dans les entreprises, ne plus être seulement confondu avec les Ressources Humaines et la Qualité de Vie au Travail (QVT) non plus que le Service de Santé au Travail (SST). Il ne s'agit plus de ne fournir qu'un numéro vert pour des salarié.e.s en détresse et des tutoriels à destination de managers démuni.e.s. Il s'agit de recréer une direction nationale avec un service social par entité, des compétences en matière de formation, de propositions aux salarié.e.s et d'indépendance dans les solutions préconisées. Direction et services coopèrent avec les RH, les équipes QVT et SST, mais également avec les CMCAS, distributrices de nombreuses aides sociales à destination des salarié.e.s et de leur famille. Cette direction du service social devra assurer le lien avec les différents partenaires des politiques de santé publique et d'action sociale extérieurs aux entreprises.

Pour que métier féminisé ne rime plus avec métier mal payé

Parallèlement à l'émergence de telles structures (qui ont déjà existé sous des formes plus ou moins approchantes au sein des entreprises), les salarié.e.s recruté.e.s devront faire l'objet d'une attention soutenue en termes de carrière, de parcours professionnel, de rémunération.

Le travail social est surtout un travail à prédominance féminine, peu valorisé professionnellement, qu'il s'agisse de rémunération, de reconnaissance du travail accompli et des qualifications, de parcours professionnel. Aujourd'hui les assistantes sociales dans les IEG n'ont pas ou peu de perspectives, de même que les infirmières. Très peu d'entre elles accèdent au statut cadre malgré les années de présence dans les entreprises et alors même que leur travail réclame compétences relationnelles, sens de la communication, de la négociation ainsi que la maîtrise des réglementations et lois en vigueur. Trop peu nombreuses, elles ne représentent pas une partie de celles et ceux qui dans une

entreprise, à un moment donné de leur parcours, voire durant tout leur parcours professionnel, représentent des cas « épineux » pour des services de Ressources Humaines.

L'Ufict-CGT revendique une politique d'entreprise concernant le travail social, incluant assistantes sociales et infirmières dont les rôles sont souvent minorés dans ce domaine :

- Un positionnement en GF 13-15 pour ces personnels assorti de formations externes pour celles qui éprouveraient le besoin d'approfondir leurs connaissances.
- La création de postes pour répondre aux nouveaux besoins d'après confinement, une hiérarchie technique capable d'organiser et de soutenir le travail des nouvelles équipes.
- L'examen en CSE, lors du dernier trimestre 2020, des situations de désarroi social, hors bilan social, répertoriées par les AS, un point chiffré sur les nouvelles demandes d'aides et les réponses apportées par l'entreprise.

L'Ufict demande aussi une attention particulière pour les parents et les conjoints aidants de personnes en situation de handicap. Mi-mars, les institutions accueillant enfants et adultes lourdement handicapé.e.s ont fermé leurs portes, renvoyant dans leur famille et à leur seule charge, ces personnes. Moins de soins, pas d'enseignement, de loisirs, comment les personnes handicapées et les salarié.e.s qui ont veillé sur eux tout en continuant à télétravailler ont-ils concilié ces nouvelles situations et quelles nouvelles difficultés ont-ils.elles affrontées ? Une étude spécifique réunissant toutes les données collectées par les AS mais aussi la médecine du travail permettrait de mieux envisager les besoins de ces familles et les aides apportées par l'entreprise en termes d'aménagement du temps et des conditions de travail, bref, en terme de compréhension sociale.



L'HEURE N'EST PAS AU DÉBAT SUR LA SPÉCIFICITÉ

Depuis des années, les Ingénieur.es, Cadres, Technicien.nes et Agents de Maîtrise représentent la majorité des salarié.e.s dans nos entreprises : cela doit nous interroger sur la place de l'Ufict au sein de notre fédération.

Ce besoin de la bonne prise en compte des problématiques spécifiques des ICTAM dans la CGT ne date pas d'hier, et c'est bien ce qui a conduit à créer, il y a plus de 80 ans, le GNC (devenu ensuite l'Ugict-CGT et l'Ufict-CGT). L'enjeu était de doter la CGT d'un outil pour rassembler toutes les catégories

de salariés, défendre leurs revendications et transformer le travail et les rapports qui le régissent. Depuis, cet objectif ne cesse d'être réaffirmé de congrès en congrès, et pourtant la question de la légitimité de l'Ufict continue de faire parfois débat chez certains, voire d'être source de conflits. Cela brouille la perception des salariés vis-à-vis de l'action de la CGT auprès des ICT, et certains s'interrogent : notre organisation est-elle bien faite pour eux ? Pourraient-ils s'y retrouver ? Ces tensions (souvent exacerbées par des conflits de personnes) sèment le doute et nous privent de débats sereins sur le fond. Au contraire, nous devons oser le débat et lever les incompréhensions, et les a priori.

« Spécificité » n'est pas « Diversité »

Nous avons absolument besoin de structures syndicales autonomes, dans le cadre d'un syndicalisme confédéralisé, solidaire. Mais le terme « spécificité » est trop souvent employé pour qualifier des revendications propres à certains groupes de salariés : femmes, privés d'emplois, handicapés, sans-papiers, LGBT... Le bon terme à employer dans ce cas est « diversité » qui correspond à la situation particulière vécue par les salariés quelle que soit leur ca-

tégorie socio-professionnelle. Cette diversité s'apparente aux luttes contre les discriminations que nous menons et que nous travaillons au travers de groupes de travail.

Le syndicalisme spécifique ICT n'est donc pas à mettre sur le même plan que la diversité.

La spécificité concerne plutôt l'identité professionnelle qui se définit par un ensemble de paramètres, comme le rôle dans le process de travail, la formation initiale, les souhaits ou perspectives d'évolution dans l'entreprise. Ces réalités diverses, qui forgent les identités professionnelles, définis-

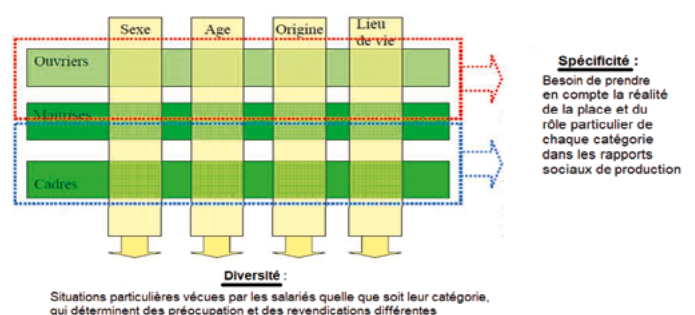
sent également des priorités revendicatives différentes, des approches, des formes de débats ou d'expressions différents, dans des lieux et des moments différents.

La spécificité concerne l'identité professionnelle

Un rapport particulier au syndicalisme !

C'est cette confusion entre diversité et spécificité qui alimente l'argument selon lequel il n'y aurait pas besoin de structures spécifiques, puisque, évidemment, personne ne souhaiterait de syndicats femmes ou handicapés par exemple !

Spécificité ≠ Diversité





La spécificité existe du fait d'une approche particulière vis-à-vis du travail et de rapports sociaux différents dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'avoir une vue globalisante mais de partir concrètement des réalités des collectifs de travail.

Pourquoi regrouper cadres / techniciens / agents de maîtrise ?

Parfois chargés d'encadrement, parfois cantonnés à un rôle d'exécutant, certains techniciens et agents de maîtrise ont du mal à trouver leur place dans l'organisation du travail : ni ouvriers, ni cadres non plus. Ils aspirent pourtant à être reconnus, à bénéficier d'un vrai déroulement de carrière, à obtenir les moyens d'exercer leurs responsabilités... Malgré des différences de niveau d'expertise, de responsabilité et d'autonomie, les techniciens et agents de maîtrise partagent souvent un contenu de travail très voisin des ingénieurs et cadres. De ce fait, ils se retrouvent plus naturellement dans une organisation spécifique comme l'Ufict, plus proche de leurs préoccupations quotidiennes. De plus, ce sont les métiers d'agents de maîtrise qui connaissent ou subissent les plus grands bouleversements

et les plus grandes évolutions. D'ailleurs, lors des dernières élections de représentativité IEG, la plus forte baisse ne concerne pas le troisième collège des cadres, mais bien celui des agents de maîtrise.

La spécificité n'est pas une question de nombre

Le fait que les ICT soient devenus majoritaires dans l'entreprise amène certains à penser qu'une organisation spécifique ne serait plus utile. Pourtant mener une activité spécifique n'est pas une question de nombre, puisque le besoin de porter les revendications précises des ICT dans l'entreprise reste nécessaire. Tout comme le besoin d'intervenir sur des enjeux plus larges où la place et le rôle des ICT sont stratégiques (comme la responsabilité sociale de l'encadrement, le renouvellement du statut cadre, le droit d'expression...). Une organisation spécifique permet de construire des campagnes de déploiement revendicatif auprès des autres ICT, et ce travail demeure d'autant plus d'actualité avec l'accroissement des ICT.

L'Ufict n'est pas une CGT bis

Le syndicalisme spécifique ne décline pas une activité générale : il se base sur une activité revendicative liée au vécu au travail, au professionnalisme, aux responsabilités des ICTAM.

L'activité spécifique Ufict n'a pas vocation à ne traiter qu'un corpus de revendications particulières, déconnectées du contexte général, car elle n'est pas catégorielle. Par exemple, si la réduction du temps de travail est bien une revendication générale, la spécificité consiste à intervenir sur les forfaits-jour proposés aux cadres et leur impact sur le temps de travail. Comment

rendre crédible la revendication des 32 heures de la CGT, sans partir des conditions spécifiques du temps de travail et des charges de travail des ICTAM ?

Plutôt que de qualifier, comme certains le font, les unions fédérales de « CGT bis », ce qui génère des tensions im-

« Le spécifique, c'est construire les revendications avec les ICT »
Philippe Martinez



portantes, attachons-nous donc à la façon dont nous devons imbriquer et rendre complémentaires l'activité spécifique et l'activité générale dans l'intérêt du renforcement de toute la CGT.

C'est d'ailleurs, ce qu'a mis en avant Philippe Martinez au congrès de Nantes : « *Notre déploiement dans ces catégories est un enjeu majeur pour toute la CGT, je dis bien toute la CGT. Pour ce déploiement, nous avons des outils spécifiques à notre disposition comme l'Ugict ou nos Ufict. Les outils spécifiques ne sont pas des CGT bis. Le spécifique, c'est construire les revendications avec les Ingénieurs, Cadres et Techniciens avec comme objectif d'élargir et faire converger les luttes* ».

Pour porter l'activité spécifique il faut une organisation spécifique

Quand la nécessité de l'activité spécifique n'est plus niée, c'est la structuration et l'autonomie de l'Ufict qui concentre l'essentiel des désaccords. Pourtant une activité spécifique s'inscrit dans la durée et dans le quotidien. Elle s'organise, notamment pour éviter d'être englobée dans une activité qui ne traiterait pas des problèmes des ICT, avec le risque que la CGT soit perçue comme un syndicalisme qui ne soit pas fait pour eux et qu'ils se tournent vers d'autres organisations. Comme les ouvriers/employés, les ICTAM doivent avoir leur place dans la CGT, disposer d'espaces d'accueil, de débat, d'échanges sur leur vécu professionnel et bénéficier d'une approche particulière pour élaborer leurs revendications : « *Un espace de confiance pour agir* ».

Pour atteindre l'objectif de rassembler tout le salariat, créer un véritable rapport de force au profit du progrès social, il faut un véritable travail de syndicalisation des ICTAM. Le déploiement et le renforcement de la CGT dans ces catégories nécessitent que l'activité soit structurée, sinon elle s'apparenterait à un mouvement dont les moyens d'action seraient trop limités pour atteindre la finalité de la CGT : une organisation syndicale de salariés pour la défense des revendications quotidiennes et la transformation sociale.

N'y a-t-il pas un danger à multiplier les structures ?

Depuis plusieurs années, sous prétexte d'efficacité, de nombreux syndicats Ufict ont été dissous pour des motifs de rationalisation des moyens ou encore de « cohérence ». Avec la baisse des moyens syndicaux, cette tendance s'accroît et les structures et les militants Ufict en font lourdement les frais. À chaque fois, le résultat s'est traduit par une dilution et une érosion de l'activité spécifique au profit de l'activité générale et sans que cela ne renforce en rien la CGT, bien au contraire... Nos états d'organisation en sont la preuve. Nous constatons que le recul de nos syndicats Ufict conduit, à bien des endroits, à un recul de



la CGT en termes de syndicalisation de toutes les catégories. À l'inverse, là où nous gardons deux structures qui coopèrent, cela favorise la convergence et la complémentarité, et la CGT progresse durablement. Le syndicalisme spécifique est tout à la fois un outil de la CGT et un moyen d'expression démocratique des ICTAM.

En conclusion : une Ufict réaffirmée

Au moment où les attaques contre le monde du travail s'accroissent, avec un gouvernement décomplexé au service du néo-libéralisme, la nécessité de déployer un syndicalisme qui défende les

intérêts de notre classe n'a jamais été aussi impérieuse. Cela suppose d'être en capacité de construire un rassemblement impliquant une syndicalisation et une audience CGT beaucoup plus massive parmi les ICT.

Si nous voulons faire rayonner toute la CGT et retrouver une dynamique positive tant en termes de syndicalisation que d'audience aux élections, nous devons sortir du débat qui, depuis trop d'années, remet en cause la place de notre Ufict au sein même de notre fédération ! Faisons de toutes nos structures des outils au service de tous les salariés et en proximité.

Comme l'a déclaré Sébastien Menesplier secrétaire général de la FNME lors du 6^{ème} congrès de l'Ufict : « *Travaillons à ce qui nous rassemble et rejetons tout ce qui nous divise* ».

« *Travaillons à ce qui nous rassemble et rejetons tout ce qui nous divise* »
Sébastien Menesplier

ENGIE: LA VALSE DES ACTIFS FINANCIERS... ET DES ACTIFS SALARIÉ.E.S CONTINUE

M

ardi 12 mai 2020, au lendemain du déconfinement et avant l'ouverture de la bourse, le Groupe ENGIE a annoncé « sa volonté de se concentrer sur les zones géographiques et des activités pour lesquelles le groupe peut avoir une forte valeur ajoutée et au service de la transi-

tion vers la neutralité carbone »¹ ce qui « implique la sortie du groupe de 25 pays et une meilleure sélectivité dans ses activités de services »¹. Si le volet géographique de ce communiqué de presse était déjà plus ou moins dans les cartons (déjà évoqué par l'ex DG Isabelle Kocher dès septembre 2018), la remise en cause de certaines activités de services en France sous l'appellation « sélectivité », a fait l'effet d'un coup de tonnerre. Ainsi, comme l'a déclaré la coordination CGT : « En dehors de l'impact Covid qui n'est pas encore mesuré, le groupe compte se séparer de 15 000 salariés dans le monde dont 9 000 en France »².

Un discours hélas maintes fois entendu chez ENGIE

La direction dément tout plan social en prévision et indique qu'il « s'agit d'activités très dispersées qui se situent à la périphérie du groupe et qui dégagent très peu ou pas de résultats. Cela représente beaucoup de salariés, certes, mais il n'est pas question de supprimer ces activités, seulement de leur trouver de meilleurs propriétaires ».

ENDEL, filiale d'ingénierie, très implantée dans la maintenance nucléaire, jusqu'alors présentée comme une activité d'avenir (démantèlements à venir), en ferait les frais. Ce faux recentrage des activités, qui pourrait apparaître comme un retour vers l'énergie, n'est en fait qu'une optimisation financière de plus. Ainsi, à force de céder ses actifs, qui plus est en les bradant, ENGIE a fini par casser son moteur en se dégageant trop vite de ses activités historiques, sans attendre l'effet beaucoup plus long du développement des énergies renouvelables. Après des plans d'austérité à répétition, pour maintenir son résultat par des économies, c'est désormais la phase des licenciements



boursiers avec l'amputation des activités jugées les moins rentables.

Tempo diabolique

Est-ce le moment de lancer un chantier aussi dévastateur, en pleine crise sanitaire et à la veille d'une crise économique sans précédent ? Est-ce par de futurs plans sociaux que la direction remercie ses salarié.e.s qui ont réalisé des efforts colossaux pour maintenir l'activité ? Car ne nous leurrions pas, cette « sélectivité » se traduira soit par des cessions soit par l'abandon d'activités, et donc, au final par une énorme casse sociale, alors qu'« en même temps » nombreux sont ceux qui s'expriment pour changer de modèle économique dans le futur. Ce n'est clairement pas l'avis des dirigeants d'ENGIE qui clament pourtant haut et fort leur attachement à la transition zéro carbone. Cela impliquerait de penser sur le temps long, investir massivement dans la R&D... or effectifs et budgets R&D ne cessent de fondre depuis la fusion GDF-SUEZ de 2008 ! La logique financière, toujours à l'œuvre, empêche toute perspective sans véritable stratégie pour les activités. Elle démontre aujourd'hui, encore plus qu'hier, son inaptitude à faire face aux défis du futur, y compris le dérèglement climatique, future crise déjà inscrite pour l'avenir. La CGT sera aux côtés des salariés pour s'opposer à ce gâchis industriel.

1 : Dépêche AFP 12 mai

2 : Communiqué de presse CGT 12 mai soir

DES STRUCTURES SYNDICALES AU SERVICE DE LA DEMOCRATIE

Après avoir vu comment est née l'organisation syndicale spécifique confédérée pour l'organisation des cadres et agents de maîtrise dans les Industries Electriques et Gazières (IEG), suivons l'évolution du GNC...

Le but de la mise en place d'une organisation syndicale spécifique confédérée était de conjuguer démocratie et rassemblement pour l'efficacité du syndicalisme.

Afin de tenir compte des spécificités des personnels concernés, cette création a pris, dans un premier temps, la forme et l'appellation de groupement.

Le GNC, créé en 1937, sera dissous en 1940 par la fédération légale, celle qui avait accepté la charte du travail du Maréchal Pétain. Il ne reprendra vie qu'en 1944, dans le prolongement de la réunification, suite aux accords du Perreux et l'implication de nombreux cadres dans la Résistance (*Nous reviendrons prochainement sur l'organisation des cadres dans la Résistance notamment par l'intermédiaire de l'UNITEC*).

En 1946, il faut réussir la Nationalisation. Soutenue par les cadres engagés dans la Résistance, la mise en œuvre des dispositions du Statut National unifie toutes les catégories de personnel.

Dans le contexte naissant de la guerre froide, il faut éviter le morcellement de la nationalisation et du Statut National. Le GNC développa une position centralisatrice y compris dans son mode de fonctionnement.

En effet, il fonctionne comme un syndicat national avec des sections au niveau des départements, en réalité à la maille des centres de distribution.

L'accroissement du nombre de cadres et l'exigence d'une vie syndicale plus démocratique appelle une réflexion sur l'évolution de la structuration syndicale, d'autant que des particularités existent dans les régions Parisienne et Lilloise. Il s'agit également de tenir compte du particularisme de telle ou telle branche.

Ainsi, le syndicat national de l'équipement tient son premier Congrès en mai 1958 à Sainte Tulle.

S'appuyant sur la défense du service public nationalisé et les

revendications particulières du personnel d'encadrement, notamment en matière de classification, le GNC progresse en adhérents et en représentativité syndicale.

En 1963, la confédération CGT réfléchit sur les meilleures formes d'organisation pour les cadres. Une conférence nationale des cadres est organisée le 11 mai. Il s'agit de donner à l'UGIC (qui deviendra plus tard l'UGICT) sa pleine activité et de débattre des structures les plus appropriées.

Le GNC va aussi se préoccuper d'assurer davantage d'efficacité à l'activité syndicale, afin de la rapprocher des différentes catégories du personnel d'encadrement.

Permettre l'implication du plus grand nombre

Le GNC va connaître une étape importante de son fonctionnement en 1964

Son congrès, à Vénissieux du 20 au 24 avril, en plein accord avec la fédération, décide de la transformation du GNC en une Union Fédérale des syndicats. Chaque syndicat, avec égalité de droits dans la vie fédérale avec ceux des ouvriers et employés, est divisé en Sections Syndicales et en Branche « Cadres » et « Maîtrise ».

Il s'agit de trouver une forme d'organisation permettant un travail collectif et de meilleures conditions pour que chaque adhérent s'exprime librement sur ses revendications et les questions qui le préoccupent.

Dans le même état d'esprit, une conférence nationale des jeunes ICT a lieu la veille du congrès de Vénissieux.

Il faudra un peu de temps pour que la décision du congrès entre dans les faits. Trop souvent les syndicats GNC n'ont pas d'activité spécifique ou bien elle se confond avec celle du syndicat ouvriers/employés.

Cela conduira d'ailleurs la fédération à préciser les règles d'affiliation au début des années 1970.

On le voit, les structures n'existent pas pour elles-mêmes. Elles ont pour vocation la mise en œuvre concrète des orientations de congrès afin de permettre l'implication du plus grand nombre.

C'est sans fétichisme ni dogmatisme que ces questions doivent être abordées à partir des réalités concrètes de la situation du personnel d'encadrement.

Cela n'est-il pas, encore, d'actualité ?

