

Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°660 OCTOBRE 2020



Succès du Comité national UFICT

DOSSIER

Le Programme Progressiste de l'Énergie

L'État français arc-bouté sur sa politique néo-libérale

Après une semaine de préparation des esprits à un couvre-feu orchestré par les médias d'état, Jupiter s'est exprimé pour confirmer ce que nous redoutions : encore des dégâts supplémentaires sur l'activité économique et sociale de la France. Les français ont de plus en plus de mal à l'accepter. Que restera-t-il de notre pays après cette gestion dénuée de sens ? Quand va-t-on arrêter de préserver les seuls intérêts des personnes qui s'enrichissent à chaque nouvelle crise ? Parallèlement à cela, l'état n'en finit pas de dépecer les derniers fleurons de notre industrie. Que ce soit le combat juridique du rachat par Veolia des actions Suez appartenant à Engie (avec un état qui laisse faire et des administrateurs salariés (non CGT) qui accompagnent...), qui nous amène vers un monopole privé d'un secteur essentiel : l'eau, avec des suppressions massives d'emplois à venir. Ou Hercule qui revient en force, transformé en dieu de l'apocalypse pour casser EDF, que l'Europe voudrait ficeler sous deux mois. Où est l'intérêt des pays et des peuples dans tout ça ? Les salariés assommés par tant d'informations négatives arriveront-ils à se mettre en mouvement à temps pour arrêter tout ce gâchis ? Nous, syndicats CGT portons une grande responsabilité dans la période. Nous devons tout faire pour sortir les consciences des salariés de leur sommeil. C'est l'objectif du mouvement du 3 novembre. La CGT a pour objectif que chacun, à sa manière, prenne toute sa place dans cette bataille.



Laurent Graveleine Membre du bureau exécutif Ufict

Ont participé à ce numéro :

Johanne Debunne, Laurent Graveleine, Virginie Gonzales, Christophe Innocent, Michael Kazmaier, Julien Lambert, Delphine Leblanc, Ghislaine Nikiema, Sophie Peyregne, Jean-Paul Rignac, Serge Vidal

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-RivetPresseEdition

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** **VIE SYNDICALE**
Succès du Comité National Ufict
- 6** **ACTUALITÉ**
Quelle boule de cristal pour prévoir
l'avenir économique ?
- 7** **DOSSIER**
Le Programme Progressiste de
l'Energie : C'est quoi ?
- 12** **DROIT SYNDICAL**
La fragilisation du droit syndical : un
effet secondaire du Covid-19 ?
- 14** **STRATÉGIE DES ENTREPRISES**
La Recherche & Développement (R&D)
souffre aussi de la libéralisation des mar-
chés de l'énergie
- 16** **ACTUALITÉ**
Licenciements dans les IEG
à Gardanne ?



SUCCÈS DU COMITÉ NATIONAL UFICT

Bilan à mi-parcours entre deux congrès, ce comité national a été riche d'échanges, d'optimisme, de convivialité, dans un climat chaleureux, serein, respectueux et bienveillant.

Plus de soixante-dix délégué.e.s sont venu.e.s de toute la France les 22 et 23 septembre à Montreuil pour ce Comité National. Une belle réussite compte tenu des difficultés d'organisation et des conditions contraignantes liées à la situation sanitaire. Tous ont été ravis de pouvoir enfin se réunir physiquement et débattre durant 2 jours pour faire le bilan de notre activité depuis le dernier congrès de Gréoux-les-bains. Les échanges, nombreux, ont été à la fois très réalistes sur nos difficultés, mais aussi porteurs d'idées nouvelles, d'optimisme et de volonté de faire avancer notre syndicalisme spécifique. Le tout en bonne convivialité, dans un climat chaleureux, serein, respectueux et bienveillant, comme l'a souligné le représentant présent de la fédération.

Télétravail : le sujet qui monte, qui monte...

Il a occupé une grande partie des débats. Un sujet d'actualité que l'Ufict avait déjà identifié et inscrit dans son plan de travail avant la pandémie. Si ce mode de travail a des avantages et attire les salariés, il a aussi ses effets pervers : menace de généralisation des flex offices, risque d'isolement des salariés, éclatement des collectifs de travail, concentration anormale de responsabilités pour le personnel présent sur site... Chacun a pu mesurer tout l'enjeu qu'il y aura à peser sur les négociations à venir,



pour que télétravail ne rime pas qu'avec économies pour les entreprises.

Qu'en est-il de notre militantisme ?

La crise actuelle et les bouleversements du monde du travail ont amené les délégués à s'interroger sur notre militantisme. Comment communiquer avec les salariés ? Comment ne pas distendre davantage les liens que nous entretenons avec eux ? Nous devons nous approprier toutes les nouvelles technologies pour des réunions à distance ou pour construire des communications plus percutantes et plus synthétiques. Une réflexion sur l'utilisation de la vidéo va être menée. La proximité avec les salariés a aussi fait l'objet de discussions à partir du constat que l'accumulation des mandats par les permanent.e.s syndicaux et la multitude de réunions organisées par les employeurs (nombreuses dans la période) nous éloignent de plus en plus des salariés. Force est de constater que l'engagement pris lors de notre dernier congrès d'impliquer nos syndiqué.e.s, pour qu'ils soient des relais efficaces, est loin d'être rempli. C'est pourtant un enjeu majeur et une des priorités de notre plan de travail. Des idées ont été évoquées... à nous de les travailler.

Des axes revendicatifs pertinents, comme les 32 h

Ce comité national a illustré la pertinence de nos axes revendicatifs définis à Gréoux sur la transformation du travail, les évolutions technologiques en lien avec les formes de management. En effet ils sont aujourd'hui au cœur des

L'engagement
d'impliquer nos
syndiqué.e.s pour
qu'ils soient des relais
efficaces est loin d'être
rempli

Toutes les entreprises s'attaquent aux modes de management

sujets d'actualité et des préoccupations des ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise.

A l'heure où toutes les entreprises de notre champ fédéral s'attaquent aux modes de management et s'apprentent à expérimenter des organisations fondées sur l'autonomie des salariés et le collaboratif, notre campagne, qui s'appuie sur l'Options spécial Management, prend toute sa place pour mettre en avant nos propositions et démontrer aux encadrants que la CGT est là aussi pour eux.

Nous devons réaffirmer que le progrès technologique doit être synonyme de progrès social et d'amélioration des conditions de travail. Par exemple, la revendication confédérale de l'abaissement de la durée légale du travail à 32 h s'inscrit pleinement dans ce contexte. Nous devons réfléchir à la façon de porter les 32 h au sein de nos populations qui ont un rapport particulier à leur travail et à leur temps de travail. Redonner du sens et du contenu au travail est aussi une piste revendicative à creuser. Ainsi, nous serons mieux armés pour intervenir dans les négociations et concertations qui se profilent sur les nouvelles organisations de travail...

Ces deux jours, véritable bouffée d'oxygène, ont validé et

Démontrer aux encadrants que la CGT est là aussi pour eux

parfois plébiscité le travail produit ces 18 derniers mois ainsi que l'organisation mise en place. Cela ouvre de nouvelles perspectives à travailler dès novembre avec les membres du Conseil National et des branches revendicatives : les tous nouveaux élus à l'issue de ce Comité National les enrichiront de leurs idées.

Le Comité National, instance à laquelle sont invités tous les syndicats au travers de leurs délégués, fait le bilan à mi-parcours des décisions et orientations prises collectivement en congrès. En plus de les remettre en avant, cela donne du sens au travail effectué et valide que les choix qui ont été faits en matière d'organisation et de plan de travail s'inscrivent dans un cadre de cohérence et nous donnent les moyens d'atteindre les objectifs fixés. C'est l'occasion de se poser pour faire le point, d'ajuster nos actions si nécessaire et d'élire de nouveaux membres pour renforcer le conseil national (CN) : l'organe dirigeant de l'Ufict.

Gaël Farou (en bas à gauche sur la photo) administrateur FNME-CGT



Le nombre de participants prouve qu'il est important de retrouver du lien, de se voir et d'échanger en physique car le partage et l'humain sont au centre de nos préoccupations. Pour ma première participation j'ai été très agréablement surpris par la qualité des échanges. D'abord l'écoute, puis la parole prise par les camarades s'appuyant sur des remontées de terrain. **Tout se joue dans un esprit de construction**, d'échanges, d'apports et d'expériences vécues pour prendre des décisions. J'ai apprécié la qualité des analyses constructives réalisées au cours des débats. C'est intéressant car ce n'est pas toujours le cas dans l'ensemble de nos instances. Là, j'ai trouvé que la possibilité de se poser et de se dire les choses, sans chercher le conflit, c'est intéressant et constructif.

Frédéric Steff, Enedis, animateur régional Ufict Lorraine



Ma première participation était en juin en audio. J'ai apprécié la qualité des débats lors de ce comité « **tout le monde s'écoute** ». En revanche les temps d'interventions ne sont pas respectés. La reprise des orientations du congrès de Gréoux et le lien fait avec nos productions ainsi que le plan de travail du 2^e semestre rappelle ce qui s'est dit au congrès et toute la matière produite depuis 18 mois. Cela me donne des perspectives pour mon activité de régional. Le choix des thématiques revendicatives sur les mutations du travail est judicieux, on le voit notamment sur les enjeux autour du télétravail et de l'organisation du travail. Les managers de proximité vont être bousculés, voire disparaître. L'intervention de l'historien m'a fait prendre conscience de l'ancrage du syndicalisme ICT-Cadres dans la CGT.

Frédéric Gonella nouvel animateur régional PACA Corse

C'est mon premier Comité National même si j'ai déjà participé à deux congrès. Je n'avais pas de mandat national auparavant. Les débats sont très enrichissants, ins-



tructifs. Le format sur 2 jours est parfait. Ce comité m'a permis de réaffirmer mes missions et les responsabilités de chacun. Il me conforte sur l'importance de la spécificité Ufict. **Les décisions prises me correspondent pleinement**, notamment le plan de déploiement et je suis prêt à les mettre en application immédiatement.

Jessica Griffon, militante élue au CSE Enedis Hauts de France



C'est mon 1^{er} CN. Dans mon syndicat, nous montons un collectif Ufict : une structure très peu connue et peu développée dans ma région. Je souhaite m'y investir davantage et ce comité a reboosté ma motivation. Maintenant je sais que l'Ufict est là pour m'épauler, et qu'il existe également des camarades avec qui partager les difficultés et les bonnes pratiques. J'ai appris qu'il y avait beaucoup d'outils pour m'aider à déployer les idées de l'Ufict (campagnes, tracts, personnes sur qui compter en cas de besoin). **Je me sens plus « armée » pour aller à la rencontre des ICT**, pour porter les idées et les revendications Ufict, et gagner des voix lors des prochaines élections. Un seul mot pour résumer l'organisation de ce CN « TOP » malgré la crise sanitaire. Le partage était de rigueur et les échanges et débats très intéressants.

Philippe Henryon Cadre à la conduite CNPE Nogent sur Seine



Depuis un an et demi j'ai décidé d'être militant CGT au sein de l'Ufict. C'est la première fois que je viens au CN et cela m'a donné l'idée de travailler sur un réseau Ufict Nucléaire pour partager nos problématiques communes. Le comité correspond à ce que j'attendais, **l'occasion de créer des liens, de prendre des contacts**. C'est important de nous réunir à mi-mandat. Je me retrouve dans les présentations et les préoccupations des camarades et je m'aperçois que nous avons tous les mêmes problèmes. Les formations spécifiques m'intéressent aussi. La syndicalisation, l'affichage des cadres sont des sujets compliqués. L'organisation est très bien, en revanche je suis surpris de la représentation, il y a peu de syndicats.

Nadège GUTH, ex responsable d'équipe MPro Enedis. Détachée à 100 % depuis juillet 2020.



Je ne m'attendais pas à autant de débats pour mon premier CN. Nous sommes loin de la grand-messe descendante, **la parole est libre**, les avis pas toujours les mêmes, mais toujours respectés. Toutes les problématiques abordées me parlaient en tant qu'ex MPro : le management, le télétravail, la retenue de s'afficher CGT en tant que manager... J'enregistre toutes ces informations pour prendre part aux débats ensuite. L'aspect convivial du CN, le tutoiement, le fait que les intervenants de la tribune changent et redeviennent ensuite des élus comme les autres... ont fait que je me sens à ma place. Par contre si comme dans toutes les instances, le premier intervenant a du mal à se lancer, il faudrait parfois raccourcir les interventions et proposer un temps de parole

QUELLE BOULE DE CRISTAL POUR PRÉVOIR L'AVENIR ÉCONOMIQUE ?

La récession provoquée par le Covid-19 sera la plus grave depuis la grande dépression des années 1930. Mais comment sera la suite... ?



Le risque de voir la crise sanitaire aggraver les problèmes de désindustrialisation et de perte de productivité du pays est réel. Dans les scénarios les plus pessimistes où la crise serait très forte durant cette première période, cela aurait pour effet de pénaliser durablement la reprise économique. L'activité s'installerait alors sur un chemin de croissance durablement plus faible qu'avant crise, entraînant déclin permanent du PIB, baisse de la consommation d'énergie et des prix sur une longue période... Des conséquences négatives qui pourraient encore être aggravées par des programmes de baisses de moyens comme dans l'énergie avec le démantèlement d'Engie ou les projets Hercule et Mimosa à EDF.

L'activité économique est censée rebondir au second semestre

FMI, Banque mondiale... influenceurs de notre avenir industriel

Le Fonds Monétaire International (FMI) a une très forte influence sur les économistes et décideurs politiques. Suite à la publication de ses chiffres du mois d'avril sur les effets du Covid, l'institut Oxford Economics les a approfondis au travers de scénarios qui imaginent des futurs possibles. Plus récemment, la Banque mondiale et l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) ont aussi actualisé leurs prévisions post-Covid.

Dans la plupart de ces travaux, le scénario privilégié est celui d'une sortie rapide de crise. Après une forte chute au 1^{er} semestre 2020, l'activité est censée rebondir au se-

cond semestre et renouer rapidement avec son rythme de croissance d'avant crise, notamment grâce aux politiques monétaires et budgétaires très expansionnistes... et en espérant l'absence d'une seconde vague de pandémie.

Le rebond après 2021 serait suffisamment élevé pour remettre progressivement l'économie sur la route de la croissance de long terme, bien que les pertes subies en 2020 soient, elles, irrécupérables. Toutefois, ce scénario optimiste et qui fait consensus reste fragile si les effets négatifs du Covid sur le chômage, l'innovation et le capital s'avèreraient permanents.

Qui peut prédire l'avenir économique après une telle crise ?

Et pourtant, c'est sur la base de ces données très incertaines que le monde industriel se construit ou se déconstruit. Selon les scénarios les plus récents disponibles, les ordres de grandeur de la récession mondiale seraient compris entre -4% et -6% en 2020. Mais les scénarios les plus spéculatifs se situent dans une fourchette plus large : -7,6% à -13%. Des projections aussi divergentes témoignent de la difficulté à estimer les conséquences économiques réelles du Covid-19.

Pourtant ces prévisions ne sont pas sans conséquences

Gouvernements et grandes entreprises s'appuient sur ces projections et croisent les doigts pour que ce soient les bonnes. C'est avec ces chiffres qu'ils définissent leurs orientations stratégiques d'investissement, prévisions à moyen long terme, réduction de coûts... Les économistes de la CGT ne sont pas en reste et suivent aussi de près ces publications et projections vers ce monde incertain, pour mieux contrer les dérives négatives engendrées à court et moyen terme sur nos entreprises et nos conditions de travail. Les journées d'action, comme celles du 17 septembre et du 3 novembre, sont un autre signal donné par les salariés aux gouvernements, économistes... d'un avenir plus positif envisagé par les salariés pour le futur.

Des conséquences négatives que pourraient encore aggraver des baisses de moyens

LE PROGRAMME PROGRESSISTE DE L'ÉNERGIE : C'EST QUOI ?

Le problème du climat est central et une solution pour financer une « bonne » transition énergétique est d'agir sur la fiscalité pour la rendre environnementale, sociale, et redistributrice de richesses. *Options* présente une synthèse du PPE électricité et gaz mis en débat par la FNME CGT. Il propose une autre croissance qui réduirait les inégalités et aboutirait, à terme, à une nationalisation du secteur.



Objectif : indépendance énergétique, sécurité d'approvisionnement, lutte contre l'exclusion et le réchauffement climatique, responsabilité sociale.

LE SERVICE PUBLIC PILIER DU PPE

Le SP est l'outil qui fait prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers. Il doit échapper à la logique du marché et du profit.

Un service public (SP) est une activité exercée directement ou sous contrôle de l'autorité publique (État, collectivité territoriale...), dans le but de satisfaire un besoin d'intérêt général. Ses qualités : égalité d'accès, continuité de fourniture, sécurité d'approvisionnement, capacité d'adaptation, indépendance vis-à-vis d'intérêts privés et de la géopolitique, protection de l'environnement...

Electricité et gaz pour lutter contre le réchauffement

Substituer des usages carbonés par des usages bas carbone, sortir des dogmes de la concurrence libre et non faussée, faire coopérer les filières énergétiques plutôt que de les éclater et de les financiariser : c'est ainsi qu'on maîtrisera la transition énergétique avec tout le potentiel de la complémentarité des filières. Car électricité et gaz (énergie fossile la moins émettrice de gaz à effets de serre) sont des biens de première nécessité.

Engie a désoptimisé la filière gaz, pour gaver ses actionnaires au détriment des usagers (GrDF verse 1 Md € de dividendes sur 4 de chiffre d'affaires).

Dans l'électricité, c'est dans le cadre d'une entreprise nationalisée, par l'intégration et des optimisations toujours plus fortes entre production, gestion des réseaux et consommation, que la France se retrouve dans une situation favorable, mais en danger d'éclatement, de régionalisation/métropolisation, avec les lois de transition énergétique et PACTE.

Quelques pistes concrètes : transports collectifs, véhicules électriques ou au gaz, hydrogène (décarboné, moteurs), biogaz, transformation du CO₂ en méthane de synthèse, gaz « vert », stockages massifs... Toutes les technologies doivent être mobilisées, pour l'offre (mix énergétique bas carbone), comme pour la demande par l'efficacité énergétique (particuliers et industriels) : bâtiments à basse consommation, process optimisés... Toute la recherche et développement (R&D) sur

Électricité et gaz : biens de première nécessité

l'énergie doit être accrue, en particulier sur la séquestration et la transformation du CO₂, la génération IV pour réduire les déchets nucléaires et bénéficier de combustible pour plusieurs siècles...

Cela implique des investissements, sous maîtrise publique, dans les différentes filières de production et les infrastructures, de l'amont à l'aval : production, transport, distribution d'énergie, R&D, études et conceptions, services énergétiques sans oublier le démantèlement. Des investissements fondés sur l'intérêt général, la sécurité d'approvisionnement et de desserte, pour atteindre, à moindre coût, les objectifs de réduction des émissions de CO₂. Le PPE s'appuie sur la filière nucléaire : elle est centrale car bas carbone. Il s'oppose à la libéralisation comme à toute mise en concurrence, à commencer par les concessions hydroélectriques. Car, pour éviter tout black-out, il est indispensable d'avoir suffisamment d'énergies pilotables aux cotés des énergies renouvelables intermittentes. La FNME exige donc un moratoire sur la fermeture des centrales au charbon et Cycles Combiné Gaz.

Fin du marché et droit à l'énergie avec les TRV

Pour que l'intérêt écologique prime sur le profit financier, il faut mettre fin au marché, créer une nouvelle fiscalité pour réduire les inégalités et financer la transition énergétique, en garantissant la péréquation tarifaire sur tout le territoire, sans disparité de traitement, au travers des tarifs régulés de vente (TRV) électricité et gaz.

Si par le passé le TRV électricité était basé sur les coûts comptables d'EDF, aujourd'hui il est pour partie indexé sur les prix de marché en « empilant » des coûts : fourniture d'énergie (prix spéculatif) + Transport + Taxes. Il faut refaire de la tarification de l'énergie un instru-

A terme, supprimer toutes les taxes, tous les marchés



passer à des impôts (particuliers, entreprises, sans évation fiscale ni niche) pour financer des solidarités et des investissements dans la transition énergétique : cela diminuerait la précarité énergétique.

Des emplois durables dans des EPIC

Le PPE réaffirme la proximité par la ré-ouverture d'agences d'accueil, de centres techniques d'exploitation : ils participent à l'aménagement du territoire avec des emplois locaux, de qualité. Ces emplois sont à ré-internaliser sous un même statut : celui de l'énergéticien, composé des meilleurs conquis, le statut des IEG en étant la base minimale. Pour ne plus verser de dividendes, investir plus et mieux, il faut revenir à des EPIC pour les entreprises de l'électricité et du gaz : Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial, EDF en assurant le pilotage et la mise en oeuvre pour la filière électrique complète, avec une ingénierie et une R&D intégrées, de la conception au démantèlement en passant par la construction et l'exploitation. Mais la filière gaz, complètement éclatée, est à reconstruire dans un nouvel EPIC nationalisé : aujourd'hui seules les activités régulées de réseaux et de stockages restent dans

Revenir à des EPIC pour les entreprises de l'électricité et du gaz

ment de réponse aux besoins et au développement des filières énergétiques.

Une tarification sociale pourrait consister en la gratuité des premiers kWh consommés, puis un coût qui soit juste, basé sur les coûts réels, sans coupures ni baisses de puissance pour impayés. La fiscalité doit être plus solidaire, plus juste et plus efficace. Passer à une TVA à 5,5% représenterait une économie d'environ 100 €/an/usager. La taxe CO₂ ne fait qu'internaliser, par le pollueur, le coût de ses choix d'investissements, indépendamment des conséquences réelles sur le climat (cela n'empêche en rien la pollution mais crée un marché de la pollution). La conséquence est un prix inadmissible payé par l'utilisateur (la taxe carbone de 0,143€/litre de carburant a rapporté 9,2 Md € en 2019).

A terme, il faudrait supprimer toutes les taxes, mettre fin à tous les marchés (élec, gaz, capacités, effacements...) et

Ré-internaliser les emplois sous un même statut

une organisation proche du service public. Cet EPIC irait de l'approvisionnement/production (biogaz)/extraction, aux services énergétiques en passant par les réseaux, les stockages et la relation avec les usagers.

C'est en étant indépendants vis-à-vis des fournisseurs, que ces EPIC resteront efficaces, tout en gardant d'étroites collaborations avec le tissu industriel français pour créer des filières industrielles performantes : c'est la logique de filière qui répond au mieux aux besoins.

Ces deux EPIC s'appuieront sur la gestion des données pour améliorer les processus d'exploitation, l'efficacité et la performance énergétique, et cette activité pourrait d'ailleurs faire l'objet d'un nouveau service commun aux EPIC de l'énergie, au service des usagers, entreprises et collectivités locales, pour le conseil, l'expertise, l'accompagnement, la mise en oeuvre des politiques d'État, la gestion des subventions, la qualification des intervenants, le contrôle.

Des PPE plus détaillés (élec et gaz) détaillent toutes ces propositions qui sont à discuter. L'objectif est de les mettre en oeuvre, sous pilotage et contrôle de la Nation, avec, à terme, l'ensemble du secteur qui soit nationalisé.

RENCONTRE AVEC KARINE GRANGER PROTAGONISTE DU PPE

Karine est depuis décembre 2019, administratrice salariée d'EDF. Elle siège aussi au conseil supérieur de l'énergie en tant que suppléante ainsi qu'au Conseil Economique Social Environnement et Régional d'Auvergne Rhône Alpes. Elle fait aussi partie du collectif industrie au niveau confédéral.



La sauvegarde du service public en ligne directrice

Options : Quel est ton parcours professionnel ?

J'ai débuté comme technicienne à l'ingénierie thermique sur des projets de construction d'aménagements pour finir directrice générale à EDF Cameroun pendant plus de 4 ans. Comme beaucoup de collègues, à mon retour en France, il ne m'a pas été proposé de postes correspondant à mes compétences. J'ai donc choisi de basculer vers un engagement syndical. La prise de mes mandats a été concomitante à l'arrivée du projet Hercule.

Peux-tu nous expliquer la genèse du programme PPE ?

Les enjeux d'une transition énergétique pour tous et la transformation de l'entreprise ont été les précurseurs du PPE, avec comme ligne directrice la sauvegarde du service public. Il nous a semblé important d'être force de proposition pour contrer Hercule qui est un basculement encore plus fort vers les logiques de marché. Avec Laurent Héré-

dia, en charge de la politique revendicative fédérale, nous avons constitué un groupe de travail pour faire émerger un projet citoyen : c'est ainsi que nous avons tracé les contours du PPE. A la fédération FNME (FD), nous devions avoir une posture claire sur les questions d'actualités : le nucléaire, la transition énergétique, les besoins des usagers...

Pourquoi l'avoir appelé PPE ?

C'est un pied de nez au Programme Pluriannuel de l'Energie proposé par l'état. Au départ c'était un jeu de mots puis ce nom est resté. D'ailleurs, pour nous, il n'y a qu'un seul PPE !

Comment cela s'est-il organisé au niveau Fédéral ?

Tout écrit doit s'inscrire dans les décisions du congrès fédéral et le dernier prévoyait la création d'un pôle public de l'énergie. Le PPE est une étape intermédiaire, car le retour à l'EPIC n'est pas suffisant en soi. A terme la FNME CGT vise le pôle public de l'énergie, c'est-à-dire la nationalisation des secteurs gaz et électricité.

Quels sont les contributeurs de ce programme ?

Le premier Groupe de Travail (GT) avait des représentants de toutes les filières à l'exception du gaz. Notre objectif a été de rédiger le programme généraliste que nous avons ensuite étendu au gaz. En 2020 nous avons mis en place un GT électricité pour aboutir à un livret spécifique Elec qui est publié. La rédaction du livret Gaz est prévue un peu plus tard.

Comment est structuré ce programme ?

Il y a nécessité de partir des besoins des citoyens et de prendre en compte les préoccupations des salariés. Nous avons rédigé dans un premier temps un livret très simple,

La CGT est capable
de proposer une
alternative : un autre
monde est possible

pour sensibiliser sur les enjeux d'un secteur qui se dirige vers une libéralisation de moins en moins régulée. Puis un livret généraliste Gaz/ Electricité, une vidéo, et une présentation Power Point ont complété le matériel mis à disposition. Viendront ensuite 2 livrets spécifiques : Electricité et gaz qui seront plus précis et complétés de fiches thématiques détaillant les positions fédérales, comme par exemple : le mix énergétique, la tarification, la fiscalité... pour une meilleure compréhension. Toutes les positions sont discutées et débattues en interne du collectif Avenir Industriel Mines Energie (AIME) constitué d'experts de toute la FD. Certaines fiches ne nécessitent d'ailleurs aucun débat, alors que d'autres donnent lieu à des réflexions complexes. L'ensemble de ce qui est produit passe au Comité Exécutif Fédéral (CEF*) pour validation.

Comment les syndicats peuvent-ils s'approprier et accompagner ce programme auprès des salariés, des citoyens et du monde politique ?

Les coordinations régionales rassemblent leurs militants pour décliner le programme qui sera ensuite présenté aux adhérents et aux salariés. Nous avons déjà animé des rencontres à Lille, Flamanville, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Chambéry : cela crée de riches échanges et un contact précieux avec les forces militantes... Il y a des attentes sur les fiches (qui seront disponibles sur le site de la FD), compte tenu de la complexité des secteurs et des évolutions imposées par le marché. Il est devenu très difficile de comprendre les enjeux et problématiques de la production quand on est à Commerce et vice versa.

Ce projet vise au final à faire prendre conscience qu'un autre monde est possible. Qu'à un moment donné, si les citoyens se battent pour des projets plus sociaux, la CGT est capable de proposer une alternative basée sur les pré-occupations des métiers du secteur. Ce que nous souhaitons, c'est que les syndicats interpellent les élus de leur région, créent le débat sur l'intérêt par exemple à disposer d'une électricité à un prix accessible et équivalent pour tous, afin de réussir le transfert des usages carbonés vers ceux bas carbone. Au niveau national, le but est de toucher le monde politique par la rencontre de sénateurs et de députés.

Le CEF (Comité Exécutif Fédéral) est l'instance qui dirige et donne les orientations de la FD. Les membres sont vigilants sur le vocabulaire employé pour que la communication soit adaptée à tous.

Le PPE est une étape intermédiaire vers la nationalisation des secteurs gaz et électricité

Nous sommes d'autant plus motivés que le bilan de l'ouverture du marché est désastreux et que notre proposition est d'une logique sans faille. Et puis nous avons le retour d'expérience sur l'alternative CGT à l'ouverture à la concurrence des concessions hydrauliques : le débat dure depuis 2008 sans qu'aucun gouvernement ne se soit risqué dans un sens ou dans l'autre d'ailleurs. C'est parti

de la mobilisation des salariés et de nos militants qui ont su créer une prise de conscience chez les citoyens et les élus autour de la question de la gestion de l'eau. Sur la base de cet exemple, on s'est dit qu'il fallait que l'on crée la même dynamique autour de ce bien de première nécessité. On ne peut plus se contenter de politiques qui gèrent des subventions pour les entreprises privées sur le court terme, à coups de communication dès qu'un chèque est fait. Il est important que l'Etat se réengage en planifiant sur le long terme les moyens de production et les infrastructures. La crise sanitaire a démontré toute la nécessité de garder notre indépendance énergétique. Et la notion de service public, un peu abstraite pour les plus jeunes, a repris tout son sens, c'est d'ailleurs un point sur lequel insiste le PPE.

L'Etat doit planifier sur le long terme les moyens de production et les infrastructures

Avez-vous rencontré la direction d'EDF avec ce programme ?

Nous avons eu une première bilatérale juste avant le confinement. On leur a donné le livret citoyen avant de commencer à discuter pour leur montrer qu'on avait une autre idée de ce que devrait être le secteur de l'énergie. Il faut arrêter les raisonnements financiers, basés sur les logiques d'optimisation du marché, qui sont au détriment des salariés et de leurs outils. Je pense que ça les a surpris, car au-delà de dire NON, on oppose autre chose. En fait toute la différence vient du fait que l'entreprise se conforme aux cadres réglementaires ou institutionnels imposés par Bruxelles et Paris, alors que nous nous affranchissons de ces ornières : pour un monde plus social et plus juste.

LA FRAGILISATION DU DROIT SYNDICAL : UN EFFET SECONDAIRE DU COVID-19 ?

Le Covid-19 constitue l'occasion et l'alibi rêvés pour les directions qui s'en prennent aux prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales.



Après une année 2019 marquée par les élections au nouveau Comité Social et Économique (CSE) et une lutte intense pour nos retraites, une chape de plomb s'est abattue sur la France depuis le printemps. Finis les cortèges d'une ampleur inégalée depuis 1995, finies les distributions de tracts, les assemblées et réunions sur les lieux de travail. Pas de manif du 1^{er} mai, sauf aux balcons... L'exercice du droit syndical a été lui aussi mis à mal : sortira-t-il indemne de cette épreuve ?

Les conquis du Grenelle de 1968

Négocié fin mai 1968 entre le Gouvernement et les organisations syndicales, le protocole de Grenelle (impre-

**L'e-diffusion syndicale
« aux mains » des
Directions et/ou des
DRH ?**

ment appelé « Accords de Grenelle ») fut rejeté par la base. Mis néanmoins en application, il sanctifia la totale liberté de l'exercice du droit syndical sur le lieu de travail. Sections syndicales d'entreprise, collecte de cotisations, local syndical, panneaux d'affichage réservés, distribution de journaux et de tracts... constituent quelques-uns des acquis des « accords » de Grenelle.

Des e-documents syndicaux sous contrôle

Avec le Covid-19 et le travail confiné, les distributions de tracts et l'affichage syndical ont perdu tout sens : l'e-diffusion est devenue la règle. Au BRGM, elle dépend de la direction et la DRH en profite pour « relire » les tracts avant de consentir à leur diffusion, avec souvent des « suggestions » de corrections. Mineures, certes, mais en contradiction manifeste avec le code du travail qui stipule que les DRH doivent recevoir copie des documents concomitamment (et non au préalable) à leur diffusion à tout le personnel. Faudra-t-il bientôt faire appel à l'inspection du travail pour publier un tract ?

À l'inverse des tracts, aucune disposition du code du travail n'oblige à fournir le texte d'une pétition aux directions. Une pétition, ça se signe à la main, sur papier. Dès lors, comment faire lorsque cela est physiquement impossible et qu'il faut avoir recours à la voie électronique ? Le 11 mai dernier, l'intersyndicale CFDT-CFE/CGC-CGT du BRGM a mis à la signature du personnel une pétition électronique relative à la situation économique de l'Établissement, via une boîte mail créée pour l'occasion. Le succès a été immédiat. Trois jours après, la DRH a rappelé que la démarche contrevenait aux accords collectifs sur l'utilisation des moyens électroniques (ce qui n'était pas faux sur la forme), exigeant la fermeture de la boîte mail. Pour la maintenir, l'intersyndicale a dû rappeler le contexte exceptionnel et l'existence garantie par la loi du droit de pétition et menacer d'alerter l'inspection du travail.

Le CSE : une simple chambre d'enregistrement ?

Depuis la mise en place du CSE, les directions portent régulièrement atteinte à sa mission qui est « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (article L2312-8 du Code du travail).

Ainsi, la direction de la Division Production Nucléaire d'EDF s'est octroyée le droit de restructurer les équipes fonctionnant en 3/8 sans en informer les élus des CSE avec, dans son viseur, l'optimisation des ressources. Cette réorganisation « temporaire », décidée d'en haut, ne prend pas en compte les troubles du rythme biologique qui affectent le sommeil, la concentration au travail, les temps de repos, les arrêts de travail... Par ailleurs, l'ordonnance gouvernementale du 22 avril 2020, visant à une reprise au plus vite de l'activité économique - au mépris des droits essentiels du personnel et de ses représentants - a entraîné, à EDF, une réduction drastique des délais de consultation. Des pièces sont diffusées aux élus la veille au soir d'un CSE,

voire « en live » ! Les élus doivent, en un temps record, s'approprier les données, s'organiser, préparer leurs réunions, prévoir l'intervention éventuelle des suppléants... Et le cas d'EDF n'est pas isolé. Au BRGM cette « désinvolture » dans l'envoi des dossiers est si fréquente que les élus du personnel, en intersyndicale, ont alerté l'inspection du travail.

À Enedis, une résolution, votée à l'unanimité en CSE, exigeant la présentation des Plans de Continuité d'Activité (PCA), a été jugée irrecevable par la présidente qui a refusé de l'inscrire au procès-verbal, en totale contradiction avec l'application des textes réglementaires. Par ailleurs, les élus sont entravés dans leur liberté de circulation, pourtant garantie par le Code du travail.

Au BRGM, où les CSE ordinaires et extraordinaires se sont multipliés au printemps, avec des questions cruciales à l'ordre du jour, les accrochages de procédure entre représentants du personnel et direction ont été incessants, à chaque fois du fait de la direction. Le compte rendu succinct des échanges, diffusé électroniquement, fait lui aussi l'objet d'une guerre de tranchées avec la direction et la DRH. C'est pourtant un droit pour tous les salariés. Le dernier en date a même été « corrigé » par la DRH, en aval de son adoption commune, juste avant sa diffusion aux agents ! Faudra-t-il, là encore, alerter l'inspection du travail, voire faire appel aux tribunaux ?

La vigilance est de mise face à cette guerre déclarée contre les syndicats

L'exercice du droit syndical devient, de fait, de plus en plus difficile. À l'occasion de la pandémie, et sous couvert « d'avancées technologiques », les directions édictent leurs propres règles. C'est bien à une déclaration de guerre contre les syndicats qu'on assiste, et en particulier contre la CGT. Le dessein serait-il de revenir sur certaines dispositions des « accords » de Grenelle dans l'entreprise ? La vigilance est donc de mise car l'exercice du droit syndical, garant de nos libertés, est à ce prix.

Cette situation nouvelle doit nous amener à repenser nos modes d'action, et d'abord en nous rapprochant plus encore des problèmes quotidiens de nos collègues, en nous efforçant d'y répondre au mieux par nos revendications. Devenir plus évolutifs et dynamiques, sans transiger sur nos valeurs. Et pourquoi ne pas revendiquer au plus haut niveau la négociation d'un Accord National Interprofessionnel garantissant l'exercice des droits syndicaux dans les entreprises, en cohérence avec l'essor de toutes les nouvelles technologies ?

Une déclaration
de guerre contre
les syndicats, et en
particulier contre la CGT

LA RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT (R&D)

SOUFFRE AUSSI DE LA LIBÉRALISATION DES MARCHÉS DE L'ÉNERGIE

L'arrivée de nouveaux acteurs avec la libéralisation des marchés de l'énergie a affaibli les grandes entreprises de l'énergie et tout particulièrement leur recherche.



Ces nouveaux acteurs de l'énergie parasitent le système et captent des marges sans endosser de risques. Conséquence : moins de moyens financiers pour les grandes entreprises de l'énergie, ce qui se répercute en baisse des budgets et effectifs de R&D. Cela est vrai partout ! Engie a vu son centre de recherche du Landy (93) se vider petit à petit en deux décennies. La Direction des Études et Techniques Nouvelles (DETN) de Gaz de France regroupait un millier de salariés en 2000 : elle n'en compte plus qu'une grosse centaine aujourd'hui... avant son déménagement. À EDF R&D c'est aussi une baisse régulière depuis des années : les effectifs sont passés de 2 700 dans les années 2000 à 1 800 aujourd'hui. Le CEA reste le plus gros acteur de la recherche dans le domaine des énergies et de l'innovation technologique. C'est la R&D dans le domaine nucléaire, jadis l'épine dorsale de la recherche du CEA, qui est aujourd'hui dans le collimateur, entraînant baisses budgétaires et préoccupations de court terme. Pour preuve, l'abandon d'ASTRID, réacteur prototype de IV^e génération, dont les perspectives, repoussées à la fin du siècle, sont considérées comme trop lointaines pour EDF, en l'absence de tension sur le combustible.

Peu ou pas de recherche chez les nouveaux acteurs

Souvent, les nouveaux venus sur les marchés de l'électricité et du gaz font beaucoup de communication, prennent des participations financières dans des projets réputés innovants (en fait finalisés), mais mènent très peu de recherche en propre. Et cela reste pour partie vrai pour de

La recherche nécessite des années de travail pour acquérir des compétences

très gros acteurs comme Total, qui débauche parfois des chercheurs formés chez ses concurrents.

Que deviendrait la R&D intégrée d'EDF, où toutes les compétences et domaines sont rassemblés, si l'entreprise venait à être découpée, comme l'envisage le projet financier Hercule ? Sachant que ce modèle intégré est déjà bien écorné, puisqu'il est interdit à EDF R&D de travailler pour la filiale RTE du fait de la séparation EDF/RTE liée à la déréglementation.

Même si certaines activités bénéficient d'un coup de pouce (mobilité, stockage, solaire, hydrogène...), cela est loin de compenser la baisse générale des budgets de recherche, alors que les enjeux, comme le réchauffement climatique, sont primordiaux.

Face à cela, on assiste régulièrement à des regroupements de différents acteurs sur quelques sujets phares. Par exemple, l'Institut photovoltaïque francilien (IPVF) regroupe EDF et Total, mais il est en compétition avec celui du CEA à l'INES... sans qu'aucun des deux ne fasse le poids face à la Chine !

L'organisation en projets au détriment du travail de fond

Que de temps perdu à chercher des financements, faire du reporting, communiquer, manager la recherche... Beaucoup de tertiaire diffus, peu de latitude laissée aux chercheurs... et moins de temps pour véritablement travailler. Ce sont finalement des chercheurs non-statutaires, des stagiaires, CDD, CDI-chantiers, thésards qui assument une bonne partie du travail technique. Le chercheur statutaire devient donneur d'ordre, chasseur de contrats de recherche et ce faisant appauvrit inexorablement son expertise technique. La précarisation du métier de chercheur s'accroît, dissuadant les meilleurs jeunes d'aller vers la recherche.

La recherche, notamment la recherche amont, censée amener des ruptures technologiques, perd son statut d'excellence, ignorant qu'il faut des années de travail continu pour acquérir des compétences, des réseaux, de l'expérience... ce qui est impossible avec des contrats de courte durée. Mais en R&D aussi, la reconnaissance du travail est insuffisante. Les conséquences en sont que nombre de chercheurs vraiment compétents et motivés partent ailleurs ou se résignent à changer de « métier », en glissant vers des métiers de chef de projet ou de manager.

Trop de faire-faire nuit aux compétences pérennes

Les entreprises cannibalisent aussi de plus en plus la recherche publique, fort mise à mal par les réductions récurrentes de budget. Quels moyens pour la recherche fondamentale qui sera à l'origine des innovations de demain ? Cela ne viendra certainement pas des start-up, pourtant très à la mode, qui sont une sorte d'externalisation à courte vue, pour des coups uniques et sans lendemain pour la recherche. Là aussi ce système atteint ses limites car la déréglementation a accentué le court terme au détriment du moyen et long terme ! Ces investissements dans les start-up sont faits sans prise de risque scientifique pour les entreprises, car les services ou technologies visés sont généralement très proches de la maturité. Ce sont les salariés qui portent les risques économiques alors que le retour sur investissement est quasi immédiat pour les entreprises. Or une activité de R&D se construit sur le moyen et long terme.

Avec un pilotage en multiples projets, la recherche fonctionne beaucoup trop en silos et de façon discontinue. Cela ne permet pas le rassemblement de compétences spécifiques, de différentes natures, afin de constituer la masse critique pour s'attaquer à des sujets de recherche d'une complexité supérieure. La tendance est aussi à supprimer les laboratoires dans les entreprises pour utiliser ceux de la recherche publique, pour réduire encore et toujours les coûts... Ce sont pourtant par des collaborations d'égal à égal que les sujets avancent et l'innovation masque souvent des résultats de recherche anciens de plusieurs années, basés sur la construction patiente de compétences scientifiques et d'expérimentations. Les délocalisations se développent aussi vers des laboratoires dans les pays étrangers (Chine, Brésil, Pologne...), faisant d'une pierre deux coups : un coût salarial abaissé et la chasse aux subventions des pays accueillants. Là aussi, ce sont des collaborations réciproquement avantageuses qui devraient être visées.

Au moins 3% du PIB pour la R&D

La CGT milite pour porter l'effort de recherche publique et privée à 3 % du PIB afin de rebâtir notre industrie. Mais en tenant compte des enjeux spécifiques, cela devrait être encore plus dans le domaine de l'énergie, pour élargir les champs d'études à tous les enjeux et pas seulement à ceux qui sont susceptibles d'être immédiatement rentables. Renforcer le R de la Recherche, travailler sur l'anticipation et la prospective... la R&D ne doit pas être qu'un prestataire qui répond aux sollicitations « one shot » (ponctuelles), souvent dans l'urgence, ou réaliser le travail d'autres Directions que leur propre manque d'effectifs les empêchent de mener... Car personne ne travaillera sur la recherche à la place des personnels de la recherche.

La recherche fonctionne beaucoup trop en silos et de façon discontinue

LICENCIEMENTS DANS LES IEG À GARDANNE ?

La CGT appuyée par les salariés et d'autres acteurs de la vie économique y oppose des alternatives qui auraient un impact social positif.

Les lois Energie Climat et Transition énergétique ont signé l'arrêt des centrales à charbon en France (Cordemais (44), Saint Avold (57)...). Les salarié.e.s du site de Gardanne (13) ont alors revendiqué un moratoire afin d'étudier des alternatives au charbon (hydrogène, bio méthanol, biomasse ...). Mais Gazel Energie a annoncé brutalement en septembre vouloir mettre en place un PSE qui, non seulement lui permettrait d'obtenir des aides de l'Etat, mais l'autoriserait aussi à procéder à des licenciements synonyme de fermeture du site. Seul un décret permettrait de proposer des reconversions mais sous conditions de mobilité. Contrairement à la CFE-CGC et la CFDT, la CGT n'y est pas favorable car il est possible de maintenir le site en diversifiant ses activités.

La CGT propose une reconversion, car des solutions, il y en a !

C'est toute la combativité de la CGT locale qui est à l'œuvre, avec les salariés, pour certains ex-mineurs, voire enfants de mineurs, très attachés à leurs racines. L'Etat vient enfin d'accepter de lancer une étude technique avec des appels à projet de l'Ademe. C'est dans ce contexte que salariés et CGT ont fait leurs propositions. Cela va d'une organisation sous la forme d'une Société Coopérative d'Intérêt Collectif, à la reconversion du site en traitement et valorisation énergétique des déchets (en cours d'étude par l'industriel Urbacer). La CGT souhaite que ce projet soit intégré dans un pacte territorial qui trouverait sa place dans le Plan Régional des Bouches du Rhône. C'est pourquoi, avec les salariés, ils vont persévérer, informer les populations et les acteurs politiques du tissu économique local, faire des débats pour bien montrer l'impact social positif de cette alternative. Cette lutte est aussi emblématique pour notre Fédération



et pour tous les agents des IEG : l'annonce de licenciements dans les IEG via un Plan Social Economique est un risque dans le secteur pour la « production pilotable » : l'Etat et l'Europe pourraient s'en inspirer pour démanteler encore plus vite le secteur de l'Energie en France et le livrer à la concurrence. Nombre d'industriels (Total, Véolia...) n'attendent que ça...

Une autre image de la CGT

Ce projet industriel d'avenir ouvre des possibles et redonne espoir, notamment aux jeunes qui veulent rester et vivre au pays. Il donne à voir une CGT responsable, qui défend l'emploi et qui fait des propositions, réfléchies, concrètes, avec l'appui d'autres acteurs de la vie économique. Cette lutte, exemplaire, a poussé les décideurs locaux et l'Etat à revenir sur leurs décisions : ils doivent étudier toutes les solutions possibles pour l'avenir du site. Dans le même temps, la mainmise de Véolia sur Engie, qui annonce son dépeçage progressif, l'annonce d'un Hercule Bis à EDF... nous obligent à réagir vigoureusement contre tous ces démantèlements. Notre projet industriel avec le PPE FNME CGT, nos actions syndicales ouvrent d'autres perspectives que la marche forcée vers la privatisation du secteur de l'Energie visée par notre gouvernement sous les injonctions de Bruxelles.