

Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 662 DÉCEMBRE 2020

DOSSIER

2020 Retour sur une drôle d'année



**Le Télétravail :
Facteur d'inégalité pour les Femmes**

Pandémie de coronavirus, démantèlement d'EDF avec le projet Hercule, vente à la découpe d'Engie, restructuration d'Enedis avec le projet ASGARD, attaques sur nos libertés et sur celle de la presse, terrorisme... **L'année 2020 nous aura tous profondément marqués** et changera fondamentalement nos modes de travail et de vie. Cette année aura aussi été pour toute notre équipe de rédaction un véritable défi, mais contre vents et marées nous avons fait, comme vous, au mieux, pour continuer de vous informer malgré toutes ces difficultés. Nous sommes fiers d'avoir développé des projets éditoriaux ambitieux, pour informer nos syndiqués sur des sujets tels que le télétravail, le management, le PPE... Nous sommes également heureux de voir Options grandir, aussi bien en termes de lecteurs que de rédacteurs. Ce numéro est d'ailleurs l'occasion d'une nouvelle rubrique « billet d'humeur », rien que pour vous, dans laquelle vous avez la parole.

Bien sûr, rien de cela ne serait possible, sans toute l'équipe du comité de rédaction aidés du bureau Ufict, de militants, de fidèles lecteurs... C'est grâce à toute cette motivation, à tous ces talents, qu'Options continuera en 2021 à publier tous les mois, une gamme variée de sujets techniques et organisationnels. Notre ambition est de poursuivre sur cette lancée afin d'étendre notre réseau Ufict-CGT.

Et si, vous aussi, vous y preniez part ?

Toute la rédaction de l'encart Options vous souhaite à tous et toutes de bonnes fêtes de fin d'année



Johanne Debunne
(animatrice du comité de rédaction)

Jean-Paul Rignac
(rédacteur en chef)

Ont participé à ce numéro :

Pascal Cabantous, Johanne Debunne, Philippe Godineau, Virginie Gonzales, Laurent Graveleine, Christophe Innocent, Marc Lagarrigue, Eric Masquelin, Jean Paul Rignac, Sandrine Roche

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 **BILLET D'HUMEUR**
Prochainement dans Options,
une nouvelle rubrique
- 4 **ACTUALITÉ**
L'avenir du Ceren en danger
- 6 **VIE SYNDICALE**
Confinés mais Informés
- 7 **DOSSIER**
2020 : Retour sur une drôle d'année
- 14 **EGA PRO**
Le Télétravail : Facteur d'inégalité pour
les Femmes
- 16 **ACTUALITÉ**
Accord National Interprofessionnel
sur le télétravail : Rendez-vous manqué ?



Assemblée Générale à la centrale nucléaire de Chinon

PROCHAINEMENT DANS OPTIONS, UNE NOUVELLE RUBRIQUE

Le billet d'humeur a pour but d'être un nouvel espace d'expression donné aux lecteurs d'Options... dans le respect des valeurs et des revendications de la CGT.

La force du collectif CGT repose sur les individus qui la composent. C'est pourquoi le dernier Comité National de l'Ufict a décidé, pour l'une de ses orientations, de **gagner en proximité et en relationnel avec chaque syndiqué.**

Si vous ressentez le besoin et/ou l'envie de vous exprimer sur les sujets qui vous préoccupent (professionnels, sociétaux, revendicatifs...), ce nouvel espace d'expression est fait pour vous.

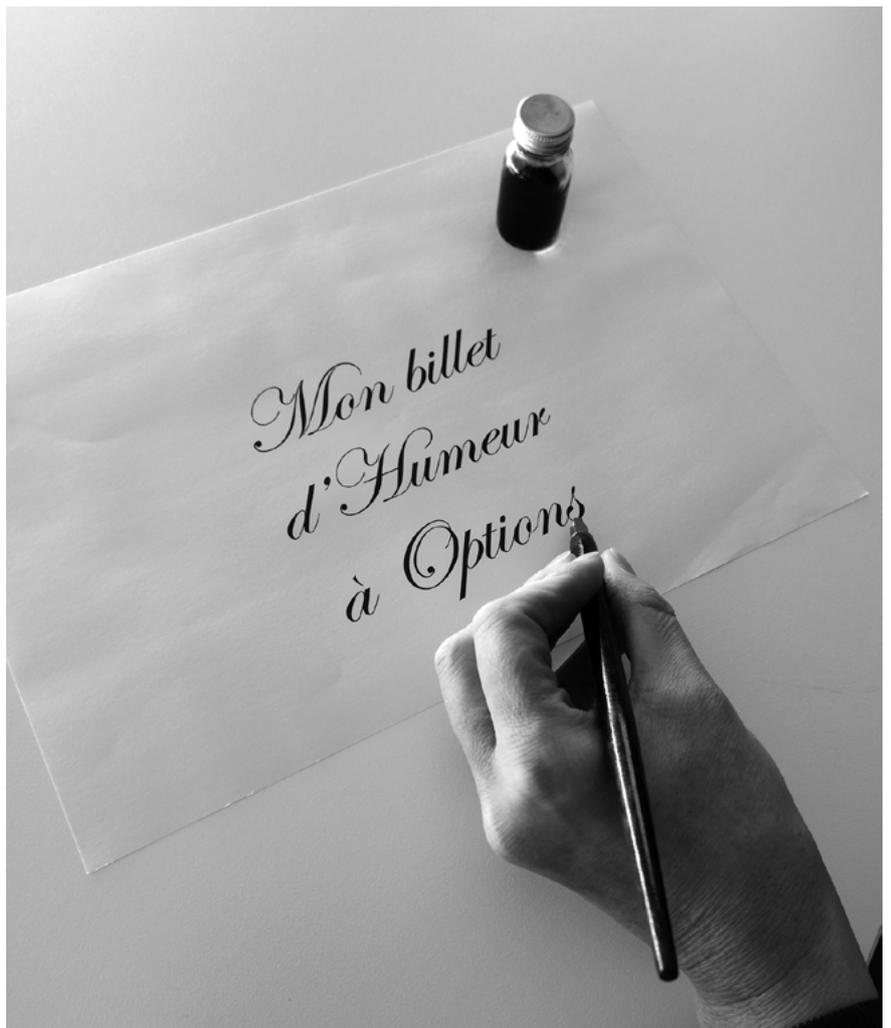
Alors, à vos plumes.

**Dites tout haut
ce que vous
pensez tout bas**

Partagez vos idées, vos coups de gueule, vos victoires, vos espérances... partagez votre individualité pour qu'elle vienne enrichir le collectif, tout en gardant à l'esprit le respect des valeurs, des revendications de la CGT, la ligne éditoriale...

Envoyez-nous votre billet d'environ 1 500 caractères à l'adresse suivante :
coordination@ufict.fnme-cgt.fr

Dans l'attente de vous lire...



Les textes seront sélectionnés par le comité de rédaction et seront publiés dans leur intégralité. Indiquez bien si vous souhaitez préserver votre anonymat.

L'AVENIR DU CEREN EN DANGER

Cet organisme a pourtant une mission d'intérêt général car c'est avec ses données que les gestionnaires de réseaux élaborent leurs prévisions à long terme de demande d'énergie.

Le Centre d'Etudes et de Recherches Economiques de l'Energie est un organisme créé en 1958 autour de trois grandes entreprises : Charbonnages de France, Electricité de France et Gaz de France. Ses principales missions concernent la production de données statistiques détaillées sur la demande en énergie et l'analyse des évolutions du marché dans les secteurs de l'industrie, du résidentiel et du tertiaire.

Le statut et la composition de ses membres ont évolué

En 1972, le CEREN se transforme en Groupement d'Intérêt Economique (GIE). Au 1^{er} janvier 2019, Engie et EDF doivent quitter la structure pour éviter un accès privilégié à l'information des fournisseurs opérant sur le marché privé. Le CEREN rassemble aujourd'hui les gestionnaires de réseaux qui assurent le transport et la distribution du gaz et de l'électricité (GRTgaz, GRDF, RTE, Enedis) ainsi que l'Agence de la Transition Ecologique (ADEME).

Ses données alimentent également les scénarios prospectifs (énergie, climat, air) du Ministère de la transition écologique.

L'équipe du CEREN se compose d'une vingtaine d'ingénieurs et statisticiens permanents auxquels s'ajoutent une quarantaine d'enquêteurs qui travaillent à la vacation pour par exemple mener des enquêtes sur le terrain (souvent des ingénieurs retraités des IEG).

La CGT largement majoritaire au CSE avec 100 % de participation

Les récentes élections au CSE, déclenchées par la CGT, ont suscité une forte mobilisation parmi les salariés puisque tous ont participé au scrutin. Seule la CGT a présenté une liste et à deux exceptions près, c'est la CGT qui a remporté tous les suf-



frages. C'est donc une très forte légitimité pour la CGT avec ce quasi plein soutien du personnel.

Les contraintes budgétaires menacent le devenir du GIE

En effet, la Direction, qui ne vient pas du CEREN, tient des discours dévalorisants au sujet de l'équipe qu'elle dirige. Plus grave encore, plus personne à ce jour ne semble garantir de l'intérêt général. Les membres du GIE, focalisés sur des contraintes budgétaires, n'ont que des exigences de réduction de coûts. En outre, les positions respectives au sein du GIE semblent très contradictoires et certains membres semblent vouloir sortir du groupement. Quoi qu'il en soit, les administrateurs ont exigé une baisse drastique du budget 2021 (800 k€) avec à la clef un probable plan « d'ajustement » brutal de l'effectif avec 6 licenciements.

Pourtant, antérieurement à cette décision, le Ministère de la transition écologique et le Ministère de l'économie,

Les données du CEREN alimentent les scénarios prospectifs énergie, climat, air

Une tentative de casser le thermomètre pour cacher les faiblesses des remèdes français au changement climatique ?

des finances et de la relance ont lancé une expertise sur l'activité du CEREN. Le but était d'éclairer l'Etat qui doit statuer en fin d'année 2020 sur la pérennité du GIE.

La lettre de mission souligne à juste titre que « les statistiques actuellement produites par le CEREN sur la consommation d'énergie par usage dans les secteurs résidentiels et tertiaire sont amenées à jouer un rôle de plus en plus important dans le débat public et sont déjà utilisées aujourd'hui pour répondre aux demandes de statistiques des institutions internationales (Eurostat, Agence internationale de l'énergie) ».

L'Administration reconnaît donc la contribution essentielle du CEREN à la statistique publique, mais quelle influence réelle cette mission interministérielle peut-elle exercer sur les membres du GIE ?

Face à ces menaces, le personnel et la CGT réaffirment leurs exigences

Il faut maintenir le GIE et l'arrêt de toute procédure visant à réduire l'emploi. Le CEREN est en effet conforté dans ses missions et doit bénéficier d'un financement stable. De nouvelles pistes de financement doivent être explorées, comme le TURPE notamment... Le CSE doit être audité par la mission interministérielle et il faut faire adopter un

budget 2021 qui assure l'équilibre des comptes pour ne pas fragiliser davantage le GIE.

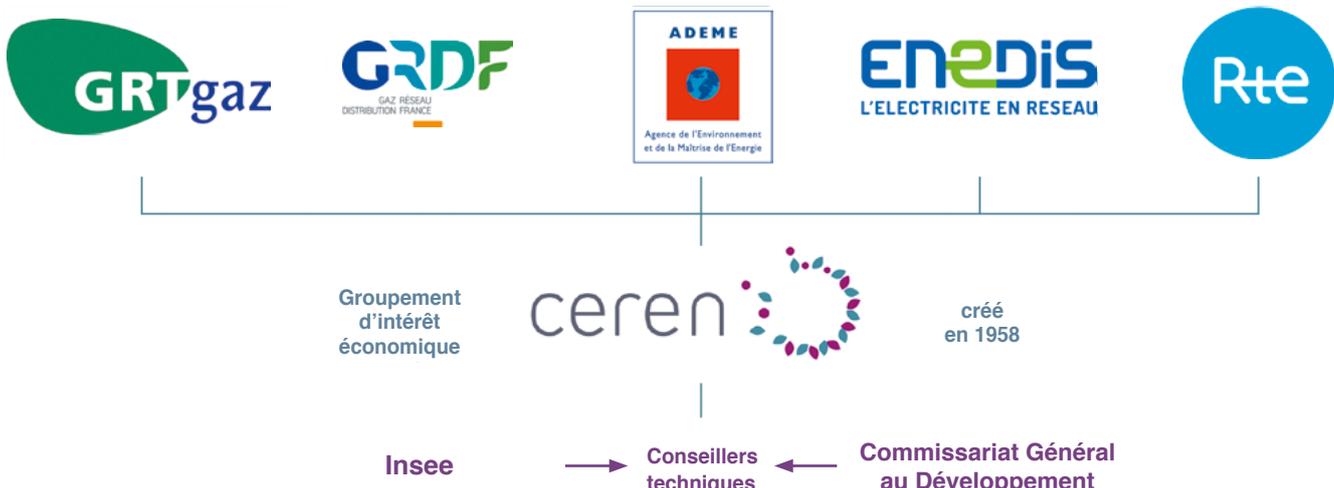
La solidarité à l'intérieur de la CGT a aussi été activée et, en parallèle, les élu.e.s CGT dans les différents conseils de Surveillance et d'Administration des sociétés membres du GIE ont interpellé leurs directions sur la situation du CEREN.

Malgré ces multiples pressions un plan de licenciements menace un tiers de l'effectif

Le Conseil des Administrateurs du CEREN du 10 novembre dernier a mandaté le Directeur Général pour licencier 6 salariés sur 20, soit près du tiers de l'effectif permanent. Le personnel est sous le choc par cette décision aussi brutale qu'inefficace, et qui n'attend même pas la conclusion de la mission interministérielle en cours sur le devenir du CEREN.

Mais passé ce choc, les salariés restent déterminés à multiplier les initiatives pour pérenniser le statut et les missions du CEREN. Ils vont continuer leur lutte et s'opposer au plan de licenciements qui apparaît en total décalage avec la volonté affichée du gouvernement de préserver l'emploi dans un contexte de crise sanitaire et écologique. Ils ne sont pas opposés à l'évolution du statut juridique du GIE qui pourrait devenir GIP (Groupement d'Intérêt Public), ce qui serait une reconnaissance explicite de l'intérêt général de leurs travaux, et qui permettrait d'élargir le tour de table à l'Etat (via le ministère de la transition énergétique par exemple), à l'Insee...

Car ce serait quand même un comble que l'institut français chargé de recueillir les statistiques sur l'énergie soit affaibli au moment même où la France s'apprête à fêter le cinquième anniversaire de l'accord de Paris sur le climat : une tentative de casser le thermomètre pour cacher les faiblesses des remèdes français au changement climatique ?



CONFINÉS MAIS INFORMÉS

Le 26 novembre, jour de grève intersyndicale contre les projets de démantèlement des groupes EDF et Engie, près de 500 agents étaient connectés au 1^{er} Webinaire Ufict.

Informar les salariés des enjeux et dangers du projet Hercule et du plan Clamadieu n'est pas facile dans la période. Les sites de travail sont souvent désertés par la généralisation du travail à domicile et ne favorise pas les rencontres avec les salariés et les militants CGT. Alerter, aller à l'essentiel, faire le tri dans la multitude d'informations relayées... Difficile de transmettre des éléments de compréhension percutants pour informer le personnel. Devant l'extrême gravité que font peser ces orientations financières sur les deux groupes, l'Ufict-CGT se devait d'utiliser une solution innovante pour convaincre de participer à la journée d'action. Le bureau Ufict a donc décidé d'utiliser les outils numériques pour faire monter le rapport de force en proposant, au travers d'un écran d'ordinateur ou d'un smartphone, une réunion d'information à distance.

Une première expérience périlleuse... mais réussie

La réussite d'une telle initiative, originale car jamais tentée à un niveau national, exigeait l'adhésion et l'investissement des syndicats. Ce sont effectivement eux qui devaient relayer largement l'initiative pour contribuer à son succès. Ils ont été nombreux à jouer le jeu, créant ainsi un véritable enthousiasme autour de ce Webinaire. Les nombreux mails qui ont précédé l'initiative pour des précisions sur les modalités de connexion ont permis d'envisager une participation si massive que, la veille, il a fallu adapter Zoom pour accueillir plus de 250 participants... et heureusement puisque près de 500 salariés se sont connectés.



« Faire monter le rapport de force avec les outils numériques »

Présentations de qualité ponctuées de nombreuses questions

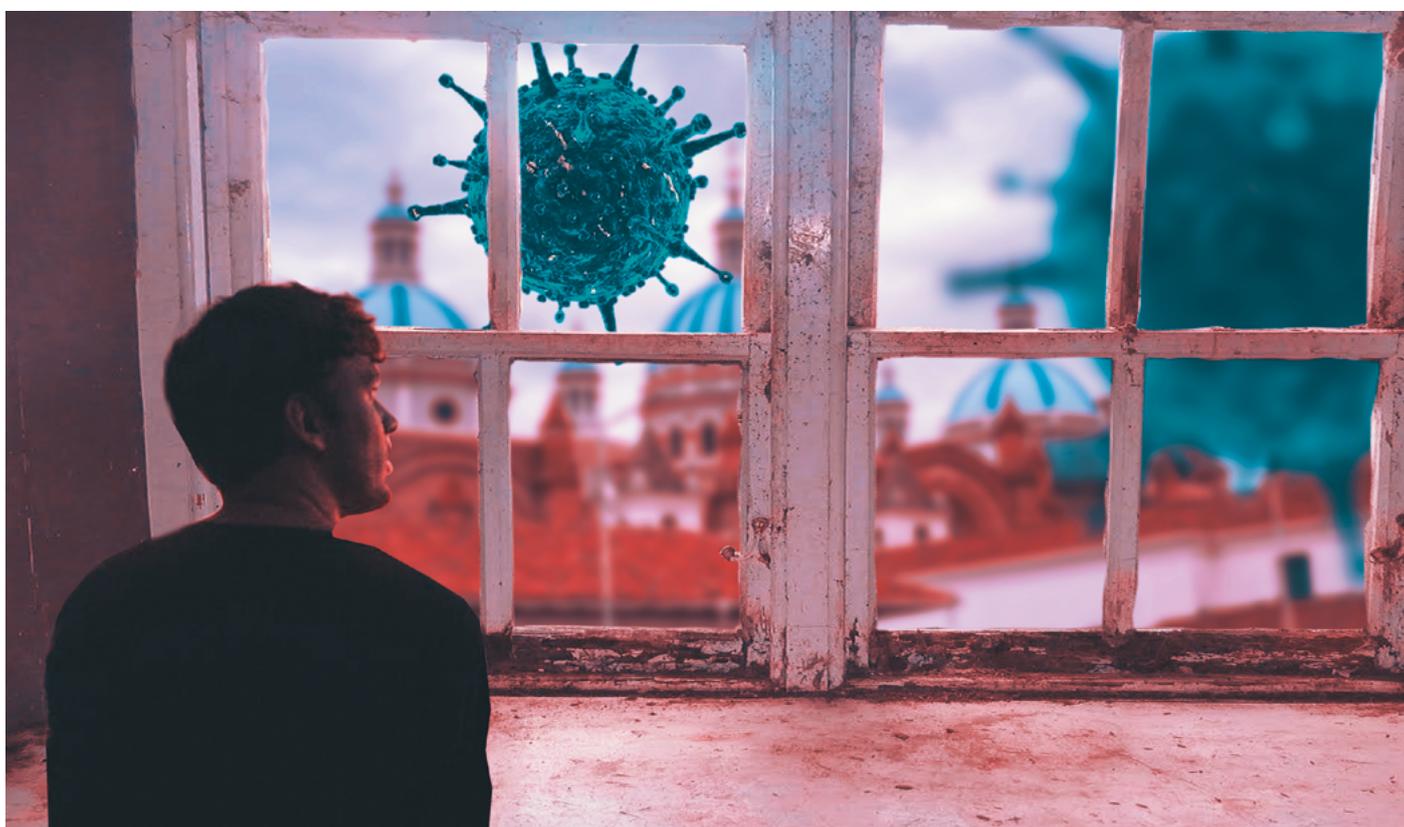
Après une courte introduction de Virginie Gonzalès, secrétaire Générale de l'Ufict-CGT, Delphine Leblanc, élue au Comité Social & Économique ENGIE Corporate, a expliqué les changements incessants de stratégie d'ENGIE au cours de ces dernières années. A chaque fois, cette stratégie purement financière a entraîné des impacts négatifs sur les emplois statutaires que Philippe Lepage, administrateur salarié d'ENGIE, a illustrée par différents exemples concrets. Enfin, Jean-Paul Rignac, administrateur salarié d'EDF, a détaillé le projet Hercule et les risques pour les salariés d'EDF, avant de conclure par l'alternative crédible que constitue le Programme Progressiste de l'Énergie de la FNME-CGT.

Pour rendre la réunion la plus participative possible, les quatre intervenants ont répondu aux nombreuses questions posées par les participants sur le tchat tout au long des présentations. Quel avenir sur les emplois, sur les garanties collectives, sur le statut... des questions révélatrices de l'inquiétude avérée que suscitent ces deux projets.

Un succès qui en appelle d'autres

Une heure et demie en tout d'échanges, avec quasiment aucune déconnection et de nombreux messages de remerciements en fin d'exercice. Les participants ont apprécié ce moment privilégié et cela a regonflé le moral des équipes syndicales. Dans les jours suivants, la vidéo du Webinaire a été mise à disposition des structures Ufict sur le site internet et sur Facebook pour un déploiement le plus large possible. Fort de cette expérience réussie, le bureau Ufict réfléchit à d'autres initiatives du même genre. Dans ce contexte difficile de crise sanitaire, sociale... nous devons nous renouveler, innover pour maintenir le lien avec nos syndiqué.es, avec les salarié.e.s et porter nos revendications, d'autant que les ICT adhèrent fortement à cette nouvelle forme d'action.

2020 : RETOUR SUR UNE DRÔLE D'ANNÉE



Le début de l'année 2020 était marqué par la lutte contre la réforme des retraites et des cortèges d'une ampleur inégalée depuis 1995. C'est dans ce contexte social tendu depuis des années, du fait des multiples réformes gouvernementales antisociales, qu'est arrivé le confinement. Il a rendu impossible les rassemblements, les manifestations... Nous avons donc été obligés de repenser, dans l'urgence, nos moyens d'actions, sans aucune réflexion préalable. Les manifestations du 1^{er} mai en ont été un exemple : aux balcons, chiffon rouge noué au cou, Internationale entonnée...

PAS DE CRISE POUR LES TENANTS DU CAC40

Le coronavirus s'est invité à la table du monde, provoquant le confinement et un fort recul de l'activité économique.

Depuis le coronavirus les plans de licenciements se succèdent et se multiplient : 685 entreprises et des milliers de salariés touchés en quelques mois seulement, soit 2,5 fois plus qu'en 2019. Les impacts économiques et sociaux généreront sans aucun doute une onde de choc en termes d'emplois durant encore au moins un an après la maîtrise de la pandémie, soit une accalmie prévue début 2022 au plus tôt.



ment certains employeurs profitent d'un effet d'aubaine pour licencier des salariés. Ils jouent d'un chantage à l'emploi et d'une pression sur les salaires avec ceux qu'ils « conservent » : ces trop fameux « plans de sauvegarde de l'emploi » !

Un effet d'aubaine tout aussi scandaleux dans les Industries Electriques et Gazières

Alors que l'économie tourne au ralenti, le gouvernement accélère ses attaques appuyé par les technocrates libéraux européens. Ensemble ils voudraient démanteler les Services Publics

Les cadres ne sont pas épargnés

Durant le premier confinement du printemps, les offres d'emplois cadres ont vu leur nombre baisser de 50 % sur les mois d'avril et mai 2020, alors que la situation de l'emploi affichée par l'APEC pour 2018 et 2019 était très favorable. En effet, le taux de chômage des cadres était de l'ordre de 5 % : un taux considéré comme un seuil incompressible. Sur la période estivale, puis à la rentrée, un écart de -30 % était constaté entre 2019 et 2020 sur les offres d'emplois cadres.

Si toutes ces données socio-économiques confirment la violence de la pandémie sur nos vies, nous ne pouvons qu'être interpellés par les informations relayées par les médias : quelle réalité entre la pandémie et les plans de licenciement enclenchés par les entreprises ? Manifeste-

du gaz et de l'électricité, profitant d'une mobilisation des salariés complexifiée par la crise sanitaire.

Pourtant, au sortir du premier confinement, le PDG d'EDF reconnaissait que « l'ensemble des salariés s'étaient démenés, y compris au plus fort de la crise et malgré des conditions de travail ou de télétravail dégradées, pour répondre aux missions de Service Public » : ils ont effectivement évité au pays de sombrer dans l'abîme ! Quelques jours plus tard, le même Jean-Bernard Lévy ressortait pourtant sans vergogne ses plans d'économie et de réduction d'effectifs : Mimosa, TAMA... accusant le Covid d'être responsable de tous nos malheurs et choisissant ce moment idéal pour donner un coup d'accélérateur au projet Hercule. Nous pourrions même parler de « turbo », si l'on considère la nouvelle idée du gouvernement : faire passer le démantèlement d'EDF par voie d'ordonnances dans le cadre de la « convention citoyenne » ! Tout, ils osent tout...

Union Européenne, gouvernement et directions de nos entreprises se servent de la crise sanitaire pour avancer au pas de charge sur le démantèlement des services publics de l'énergie au seul profit de la finance.

Il est indispensable que la mobilisation continue de s'amplifier contre ces projets scélérats, faute de quoi, « le Jour d'Après », salariés et usagers se réveilleront avec une énorme gueule de bois...

Une volonté
de démanteler les Services
Publics du gaz et
de l'électricité

ACTIVITÉ SYNDICALE : LE VACCIN CONTRE LA RÉGRESSION SOCIALE

Le gouvernement profite du virus pour s'engouffrer dans la brèche, au nom de l'impératif sanitaire. L'occasion faisant le larron, des dispositifs sécuritaires ont été mis en place pour empêcher l'expression populaire.



Des drones surveillent désormais systématiquement les manifestations (en attendant pire... ?) et la dernière attaque en date du projet de loi Sécurité Globale (et son article 24), est allée jusqu'à susciter un tollé dans la majorité macroniste elle-même.

Dans les entreprises, la généralisation du télétravail confiné n'a laissé que les outils électroniques et informatiques comme moyens d'expression et de luttes syndicales. Bien que les relations aux autres aient été rendues difficiles, nous nous sommes, malgré tout, adaptés et avons réussi à rétablir un certain contact. Mais les locaux syndicaux, eux, sont pour certains aujourd'hui presque à l'abandon.

Une évolution accélérée de l'activité syndicale, contrainte de fonctionner en mode 2.0

La pandémie de Covid-19 a constitué un Big-Bang, un saut quantique... qui n'a fait qu'accélérer une lente évolution liée à la mise en place progressive des moyens de communications électroniques. Une évolution qui se révèle au grand jour, à laquelle nous n'avons peut-être pas été assez attentifs, et qui obère l'activité syndicale dans les entreprises telle qu'elle était ancrée par les « accords » de Grenelle*.

Dans toutes les entreprises, si les panneaux syndicaux sont toujours bien accrochés aux murs, ils sont le plus souvent délaissés et de moins en moins consultés au fil des ans. Leur

redonner vie nécessite du temps et beaucoup d'efforts. Un travail en ce sens a été entamé au BRGM, avec des résultats prometteurs (entre deux confinements !). Mais ce n'est que lorsque les salarié·e·s seront revenu·e·s sur leur lieu de travail, qu'ils pourront être de nouveau consultés... sans préjuger du développement futur du télétravail.

La distribution de tracts aux portes est, pour l'heure, difficile du fait de la pandémie et la diffusion électronique est devenue la règle, sous l'œil et parfois à la main des DRH. Il est aussi devenu très difficile de faire signer une pétition papier, et une pétition électronique nécessite des moyens informatiques adéquats tels qu'une adresse, voire un site internet dédié. Dans bien des cas aucun accord collectif ad hoc n'existe. Les directions détiennent donc souvent un quasi-monopole de la communication.

Enfin, les assemblées générales et les réunions informelles physiques ne sont plus possibles faute de personnel présent. Or, la visio n'est pas l'équivalent du présentiel. Le contact est beaucoup plus complexe, car d'une part tributaire des moyens électroniques que toutes et tous ne maîtrisent pas, et d'autre part en raison de la distance qui entrave naturellement les interactions.

Dans les centrales nucléaires, c'est parfois même le droit de grève qui est remis en cause

Mais la palme revient à la direction d'ORANO CYCLE qui tente de briser la grève en cours depuis mi-octobre par la suspension unilatérale de dizaines de contrats de travail, entraînant ainsi une perte brutale de rémunération pour les salarié·e·s concernés. L'inspection du travail et les tribunaux apparaissent aujourd'hui souvent comme les seuls et derniers recours...

Le recours à l'inspection du travail et aux tribunaux est de plus en plus fréquent

S'adapter au confinement, au travail à distance... et aux nouvelles IRP !

La pandémie de Covid-19 a télescopé la mise en place du nouveau CSE (Comité Social et Economique), qui constituait déjà un recul très important par rapport aux anciennes instances. Or, depuis sa mise en place, les directions portent régulièrement atteinte à sa mission, sous prétexte de contraintes sanitaires et de décisions à prendre dans l'urgence... sans consultation des IRP, ça va de soi ! Nous l'avons constaté à la direction de la Division de Production Nucléaire d'EDF, au BRGM, à Enedis... Là encore, le recours à l'inspection du travail et aux tribunaux est de plus en plus fréquent. Où est le dialogue social que le gouvernement et les directions semblaient appeler de leurs vœux... au moins devant les caméras et dans les journaux ?

Au BRGM, les panneaux dédiés aux IRP ont disparu sans

qu'aucun syndicat ne s'en offusque. Avec la mise en place du nouveau CSE, instance désormais unique, la diffusion électronique des brèves du CSE revêt donc une importance majeure pour l'information des salarié·e·s. Mais elle est aux mains de la DRH qui s'est récemment permis de les modifier, a posteriori, avant diffusion aux agents ! Ceci a motivé le recours, par le bureau du CSE, à un cabinet d'avocats qui considère qu'une telle modification pourrait s'apparenter à un « faux et usage de faux », passible de la justice pénale.

Les accords de mise en place des CSE permettent aux RS d'assister aux réunions de la plupart des commissions, avec voix consultative. Ces dispositions, souvent arrachées par un front uni des Organisations Syndicales face la Direction, sont aujourd'hui remises en cause insidieusement. Des « oublis malencontreux », de « regrettables confusions de dates » dans les envois d'invitation... n'empêchent pas de « forcer la porte » en présentiel, mais cela est quasiment impossible pour une visio-conférence.

La diffusion par voie électronique rend de plus en plus difficile l'exercice du droit syndical

Il y a urgence à négocier, en 2021, de nouveaux accords !

Nous sommes nombreux à constater que l'extension de la diffusion par voie électronique rend de plus en plus difficile l'exercice du droit syndical tel que garanti par le Code du Travail. La situation générée par la crise sanitaire a agi comme un révélateur et les directions en profitent sans vergogne. Les recours à l'inspection du travail et à la justice témoignent qu'ils sont de plus en plus fréquents. En contrepartie, le développement des moyens électroniques permet, dès à présent, aux représentants du personnel, élus ou désignés, d'assister plus facilement aux réunions plénières. C'est notamment le cas au BRGM où la visio a été longtemps interdite pour les réunions de négociations collectives, mais cette restriction n'est évidemment plus de mise aujourd'hui. Il y a fort à parier qu'avec les expériences distancées de 2020, les pratiques et les textes évolueront encore sur le sujet. Cette situation nouvelle, au-delà de nous inciter à repenser en profondeur nos modes d'action, doit se traduire par la négociation dans les entreprises de nouveaux accords collectifs garantissant l'exercice du droit syndical dans le contexte du développement des nouvelles technologies. Ces négociations pourraient aussi se traduire au niveau national sous la forme d'un Accord National Interprofessionnel (ANI), sous la forme d'une remise à jour des « accords » de Grenelle* : cela assurerait ainsi une véritable pérennité de l'activité syndicale dans les entreprises.

** Contrairement à une idée reçue, les « accords » de Grenelle n'en sont pas, n'ayant jamais été ni signés ni paraphés. Le gouvernement de G. Pompidou mit néanmoins en application les dispositions du protocole provisoire.*

ÊTRE SYNDICALISTE AU TEMPS DU COVID

Si certain.e.s n'ont pas vu l'année passer, ce sont bien les élu.es dans les nouvelles IRP. Non que cette année fût légère, bien au contraire...

A peine les élections professionnelles passées (avec leur lot de joies, de déceptions, de questionnements, d'analyses), les grèves prenaient le relais en décembre 2019 contre la réforme des retraites du gouvernement Macron. De quoi bien occuper chaque militant.

Une fois les fêtes de fin d'année passées, nous espérons, enfin, prendre le temps de la réflexion collective et nous mettre à l'ouvrage : construire ensemble les nouveaux collectifs issus des nouvelles IRP, nous former, affronter ce nouveau défi imposé par les ordonnances Macron... Nous avons toutes et tous l'envie de retrousser nos manches : continuer le combat entamé en décembre, nous organiser pour rebondir après les élections... Mais c'était sans compter sur l'apparition brutale de la pandémie et du confinement qui allait l'accompagner.

De nouvelles IRP
chronophages, à l'efficacité
aléatoire pour la défense
des salarié.es

Les ordonnances Macron = enfermer les syndicalistes dans les IRP pour les éloigner du terrain

L'adaptation a été contrainte, brutale. Deux ou trois réunions physiques des IRP et puis s'en vont... Les militants ont été scotchés derrière leurs écrans durant des mois, et le sont souvent, encore, pour tenter de mener un semblant d'activité syndicale. Et ce sont bien les IRP qui ont pris le dessus depuis le mois de mars. D'une part parce que les ordonnances Macron étaient faites pour ça : enfermer les syndicalistes dans les instances pour les éloigner du terrain. En faire des professionnels des IRP. D'autre part, parce qu'avec ces nouvelles IRP, ces nouveaux collectifs, les distances imposées, le choc du confinement... ce cocktail conjoncturel a fait son œuvre, insidieusement.

L'éloignement contraint du début, par peur et méconnaissance du virus et de ses conséquences, a ensuite laissé place à une habitude du travail à distance. Cela s'est installé, a déstructuré les rapports humains, et a nuit fatalement au nécessaire besoin de collectif.

Ces nouvelles IRP que constituent les CSE, et leurs cortèges de commissions chronophages pour une efficacité dans la défense des salarié.es aléatoire se sont imposées dans le paysage. Elles sont aussi nombreuses qu'auparavant, mais concentrées sur un nombre plus restreint de militants. Si l'on y ajoute la baisse des moyens

syndicaux, c'est la recette miracle pour les directions pour que le rapport de force, en face, ne puisse pas se construire. En effet, depuis début 2020, combien de formations CSE se sont tenues pour aider les nouvelles équipes constituées à bien travailler, et surtout à travailler ensemble ? La pandémie a stoppé net toutes les initiatives, éparpillant les équipes militantes dans tout le territoire, avec pour seul lien le téléphone, la caméra de son ordi portable... et encore pas toujours.



Construire les revendications, travailler en collectif lorsqu'on est éloigné du terrain

Les résultats de tous ces chamboulements font que les équipes syndicales fonctionnent comme elles le peuvent. Les « anciens » élus tentent tant bien que mal de « faire le job ». Il faut à la fois préserver le lien dans les équipes syndicales, répondre aux demandes des salarié.es, aux sollicitations des employeurs, construire des revendications... tout en étant éloigné du terrain comme jamais. Quant aux « p'tits nouveaux », beaucoup d'entre eux ont de grandes difficultés à trouver leur place, éloignés des « tuteurs » qu'auraient pu être les camarades aguerris à l'exercice... De quoi devenir schizoéphrènes, tirillés entre le besoin de suivre le rythme des employeurs, pour ne pas perdre une miette des mauvais coups en préparation, et celui - indispensable mais souvent impossible - de prendre du recul, d'échanger sereinement entre militants pour avancer ensemble.

Aujourd'hui, l'impérieuse nécessité de se retrouver s'impose à nous tous. Se retrouver entre militants, « pour de vrai », retrouver un fonctionnement collectif et des échanges plus fluides, renouer le lien avec les salarié.es aussi. Les équipes syndicales vont devoir « retrouver » des collègues qui seront, à n'en pas douter, eux-aussi en difficulté pour reconstruire la cohésion d'équipe, le lien avec leur manager... S'emparer vraiment de ces nouvelles IRP, de façon équilibrée, sera le défi de 2021. Refaire des IRP un outil au service de la proximité et des revendications (qu'il va falloir aider à ce qu'elles s'expriment !), sans qu'elles ne soient pour autant l'unique priorité de l'activité syndicale. Les liens sociaux et syndicaux sont abîmés, ils se sont effrités, mais les retrouvailles sont espérées par toutes et tous. A la veille des vœux, souhaitons-nous que 2021 soit source de belles surprises, à titre personnel comme syndical...

Le défi de 2021 :
s'emparer vraiment
de ces nouvelles IRP !

CRISE SANITAIRE, TÉLÉTRAVAIL ET TÂCHES DU SYNDICALISME

Un entretien avec Michel Vakaloulis, Docteur en philosophie et maître de conférences en science politique. Dernier ouvrage paru en 2018 : *Du pouvoir vertical aux pouvoirs partagés* (avec Hervé Sérieyx) aux Editions de l'Atelier.

Options : Comment analyser la percée du télétravail dans le cadre de la crise sanitaire ?

Michel Vakaloulis – La définition du télétravail se prête à de multiples interprétations qui rendent sa mesure compliquée, voire confuse. On peut retenir ici pour définir le télétravail : toute activité salariée réalisée hors des locaux de l'employeur, de manière occasionnelle ou régulière, mais connectée aux lieux de travail habituels par des moyens de télécommunication. L'essor des technologies numériques est à la fois un support et un accélérateur du développement du travail à distance.

Dans le contexte de la crise sanitaire qui sévit actuellement, le télétravail a fait un grand bond en avant. Sa progression fulgurante est observable y compris au sein des entreprises et des métiers où il n'avait pas, auparavant, droit de cité. Nous venons de vivre, lors du confinement, une conversion massive, quoique contrainte, au télétravail, non seulement dans le secteur tertiaire mais aussi dans l'industrie. En même temps, l'impact du télétravail est différent selon les métiers, les services, voire les postes de travail. Chargés d'affaires, techniciens, agents statutaires, sous-traitants n'ont pas forcément vécu la même expérience et n'exercent pas leur activité sous la même enseigne.



Quels sont les mérites et les inconvénients du télétravail ? Peut-il provoquer des fractures entre salariés – ceux qui sont éligibles et les autres ?

Il faut distinguer d'emblée le télétravail subi, encouragé hâtivement par les pouvoirs publics en raison de la situation sanitaire, du télétravail choisi dans le cadre d'une convention négociée. Encore faut-il préciser que lorsqu'une large majorité de salariés souhaite conserver la possibilité de travailler à distance, il s'agit d'y recourir occasionnellement et non pas intégralement. En fait, le télétravail peut apporter un confort supplémentaire à la vie professionnelle. Il permet aux salariés éligibles d'épargner du temps de trajet, de se mettre à l'abri des dérangements quotidiens liés à l'organisation flexible

du travail (open space, flex office), de prendre du recul et de ralentir pour mieux réfléchir et produire. Tous ces éléments sont susceptibles de renforcer la liberté dans la gestion du temps de travail et la satisfaction pour le travail accompli.

Toutefois, l'acceptation du télétravail présuppose un changement de mentalité sur le plan managérial, en abandonnant notamment l'idée de contrôler à tout moment le mode opératoire de l'activité. C'est rompre avec la culture du présentisme comme forme consacrée de loyauté à l'entreprise et faire confiance au professionnalisme des travailleurs de l'ère numérique. Un management culturellement réfractaire au télétravail dissuade ceux et celles qui voudraient le pratiquer.

Du reste, l'intérêt que chaque salarié tire du télétravail dépend de son mode de vie, des conditions d'habitat, de la distance par rapport au lieu de travail et du gain de temps qui en découle, et surtout, de la capacité de travailler efficacement au domicile sans rencontrer les collègues et sans que cette absence soit gênante. Si pour certains, le télétravail représente une bouffée d'oxygène pour traiter les sujets au calme, pour d'autres il comporte beaucoup de contraintes physiques et d'inconvénients.

Concrètement, tout le monde ne dispose pas d'un emplacement tranquille et confortable pour travailler à distance. La surcharge des tâches domestiques, combinée avec du télétravail, avec des horaires extensibles, peut déstabiliser la vie familiale et engendrer de la souffrance. D'où l'intérêt de l'analyser avec les lunettes du genre. Télétravailler n'est pas une opération « naturelle ». Cela se construit, s'expérimente, s'apprend, se valide en permanence. Le risque de créer des tensions et des déséquilibres est aussi perceptible, compte tenu de l'éligibilité à géométrie variable des différentes situations professionnelles.

Plus fondamentalement, le télétravail ne supprime ni l'intérêt de travailler ensemble ni, *a fortiori*, le lien de subordination à l'entreprise. L'acceptation de cette subordination par les salariés n'est valable que comme activité auto-limitée, permettant de s'extraire, temporairement, des contraintes du présentiel sans pour autant casser la dynamique du collectif. Ainsi, cela ne saurait remplacer ni les échanges directs dans les locaux de l'entreprise, ni le besoin de se côtoyer pour se faire confiance. « *Faire*

Télétravailler
n'est pas une opération
« naturelle »

La qualité des liens relationnels, dont dépend l'efficacité opérationnelle, se dégrade

tout le temps du télétravail n'est pas envisageable, il y a des moments où c'est important de se réunir en direct et non pas à distance, sinon cela ne sert à rien de travailler en équipe », déclare un jeune ingénieur en informatique d'EDF récemment interviewé. La nécessité d'une interactivité en mode présentiel se fait ressentir encore plus expressément par l'encadrement de proximité qui ne saurait accompagner et animer les équipes de manière exclusivement virtuelle.

L'action syndicale se trouve directement percutée par la dureté de la crise sanitaire. Précisément, quels sont les enjeux pour les syndicats dans le processus de gestion de la crise Covid ?

La situation actuelle est instable et anxiogène. La pandémie de Covid-19 a fortement sollicité les capacités d'adaptation des salariés en bousculant aussi bien le quotidien au travail que la culture d'entreprise. Les mesures de prévention, les gestes barrières, les contraintes pesantes du confinement, s'ils sont nécessaires pour limiter la contagion, réduisent drastiquement les interactions sociales. La qualité des liens relationnels, dont dépend l'efficacité opérationnelle, se dégrade. Il est significatif que les espaces et les occasions de communications informelles s'amenuisent alors qu'ils contribuent à instaurer un meilleur environnement de travail. « *Quand on s'appelle pendant le télétravail, on ne parle que de son boulot, on déshumanise complètement la conversation, on perd beaucoup de choses qui se passent ordinairement dans la boîte, par exemple autour de la machine à café* », témoigne une ingénieure du nucléaire interviewée.

Dans cette conjoncture, le rôle des syndicats est de contribuer à restaurer sans relâche le lien social en train de s'éclipser au sein de l'entreprise. Le militantisme de terrain est un relais décisif pour créer des passerelles, remonter des informations sur les conditions de travail, assurer le suivi des salariés en matière de santé et de protection. Cette capacité de relais comporte de nombreuses dimensions : veille sur les manquements à la sécurité, intervention pour influencer sur la gestion managériale de la crise, revendication de moyens supplémentaires à la hauteur de l'urgence de la situation, accompagnement des salariés les plus fragiles, vérification de la bonne application du protocole et des règles sanitaires, etc.

LE TÉLÉTRAVAIL : FACTEUR D'INÉGALITÉ POUR LES FEMMES

Toutes les statistiques récentes sur la crise sanitaire, le monde du travail, les modes de vie... confirment que, sans grande surprise, les femmes, encore plus que les hommes, ont été en première ligne.

Télétravail peu encadré, confinement dans l'urgence, changements des habitudes du travail mal préparées... ont conduit à un travail « en mode dégradé » : manque de matériel, de mobilier, de pièce de travail, mais aussi de formation et d'accompagnement. S'ajoutent à cela les problèmes pour concilier vie professionnelle et le risque d'hyper connectivité (sans droit effectif à la déconnexion)... tout cela a accentué les inégalités déjà existantes femmes-hommes.

♀ : des conditions de télétravail dégradées

Au-delà des problèmes générés pour tous les salariés durant le confinement (isolement, risques psychosociaux...), les femmes, ont eu souvent la double contrainte de télétravailler tout en s'occupant des enfants : leurs conditions de travail ont été encore plus dégradées que celles des hommes. Même si, dans les couples jeunes, certains hommes en télétravail semblent malgré tout contribuer davantage aux tâches ménagères au regard de leur aînés, selon l'enquête publiée en mai 2020 par l'Ugict-CGT, dans 7 cas sur 10, les arrêts maladie pour garde d'enfant ont concerné les femmes. Et pour les couples séparés, ce sont elles qui vivent le plus fréquemment seules avec des enfants, alors que leurs conjoints ont conservé leurs conditions de travail à l'identique.

**Dans 7 cas sur 10,
les arrêts maladie
pour garde d'enfant ont
concerné les femmes**

Les femmes en 1^{re} ligne en cas de fermeture des crèches et écoles

Aude explique : « La crèche était fermée, je suis maman solo, je

n'avais aucune solution pour aller travailler alors que mes collègues étaient présents ». Elle exprime son anxiété et la peur du regard de ses collègues, car le télétravail est encore perçu comme une manière déguisée de moins travailler, voire ne pas travailler du tout. On reproche aux femmes de choisir le mercredi pour s'occuper de leurs enfants, mais contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, bien au contraire : impossible de télétravailler tout en gardant ses enfants !

Clara, jeune maman, exprime son soulagement lorsque le confinement a été levé : « *Je ne veux plus du télétravail. C'était infernal ! Mon fils avait besoin de moi et mon chef me demandait du rendement : j'ai craqué ».*

Les parents devant garder leurs enfants, tout en télétravaillant, subissent une augmentation d'anxiété qui s'explique sans doute par une charge mentale plus forte. Les femmes ressentent de la culpabilité avec le sentiment de courir derrière leurs collègues masculins, libres de travailler plus. Les femmes cadres sont davantage confrontées à ce sentiment en raison de leur niveau de responsabilité : elles redoutent que cette période ait un impact non seulement sur leur évolution professionnelle, mais aussi sur leur équilibre familial à terme.

La maison, lieu de travail : comment y prévenir les risques ?

Ces deux confinements ont été facteurs de tensions pour 20 % des couples. Dans les situations déjà critiques, les relations difficiles et les tensions se sont exacerbées. Cela a même été jusqu'à de la violence pour 2 % des couples. Une violence confirmée par les chiffres officiels qui relèvent une hausse importante de plaintes pour violence conjugale pendant le confinement. Mais en cas de télétravail, ces violences ont donc lieu sur le temps et le lieu de travail...

L'Ugict-CGT exige la mise en place de mesures de prévention et demande d'intégrer les violences intrafamiliales dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Ce serait alors un dispositif de signalement, une information systématique de toutes les salarié-es (une heure annuelle de sensibilisation et la remise d'une brochure complète). Il faudrait aussi former l'encadrement à la détection de ces violences, mieux protéger,

VIOLENCES en télétravail = VIOLENCES sur le temps et le lieu de travail

donner le droit à des absences rémunérées dès le signalement des violences, garantir aussi la mobilité géographique et fonctionnelle, déclarer ces violences comme accidents du travail, prendre en charge les frais judiciaires et médicaux.

Home sweet home ?

Une étude menée en juillet par l'Institut National d'Etudes Démographiques illustre bien ce phénomène en s'intéressant à la pratique du télétravail pendant le confinement. Elle montre que les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles pour travailler. Chez les cadres, en moyenne, 47 % des hommes cadres avaient une pièce spécifique contre 29 % des femmes : l'homme a la possibilité de la cloison que la femme n'a pas. « *Je faisais mes audio dans la cuisine avec mon fils sur les genoux pour l'occuper, car il ne supportait pas que je ne lui porte pas toute mon attention quand j'étais là* » explique Vanessa, chimiste à EDF. « *Personne ne respectait mon espace, même mon conjoint me demandait de parler moins fort quand j'étais en audio* » raconte Véronique, cadre chez EDF. Car souvent, c'est un coin de table qui fait office de bureau pour un grand nombre de télétravailleurs. Cette pandémie aura modifié les conditions de travail et bouleversé l'usage du logement. Tout cela a conduit à réorganiser l'emploi du temps des foyers, au détriment, le plus souvent, des femmes. En avril, la secrétaire d'État à l'Égalité femmes-hommes, Marlène Schiappa, s'inquiétait d'une « *possibilité d'épuisement silencieux des femmes, et notamment des mères de famille pendant le confinement* », dans l'hebdo Le Point.

Charge d'émotion – charge de travail

Selon l'enquête Ugict-CGT la charge de travail aurait augmenté pour près d'un tiers des salarié-e-s en télétravail (+ 34 % chez les femmes et + 28 % chez les hommes) : une hausse particulièrement prégnante dans l'encadrement (43 % des encadrantes contre 33 % des encadrants). « *Pour rester à flot par rapport à mes homologues masculins, je travaillais très tôt le matin et tard le soir, par peur d'être mise à l'écart ou du jugement qu'on pouvait avoir sur moi* ».

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, de nombreuses salariées réalisent leurs tâches professionnelles avant et après s'être occupées des tâches ménagères et des enfants. C'est pour cela que la CGT demande la mise en place d'un vrai droit à la déconnexion pour encadrer les horaires de télétravail. Les concessions sur leur carrière, faites très souvent par les femmes, ont hélas un réel impact sur leur évolution. Elles

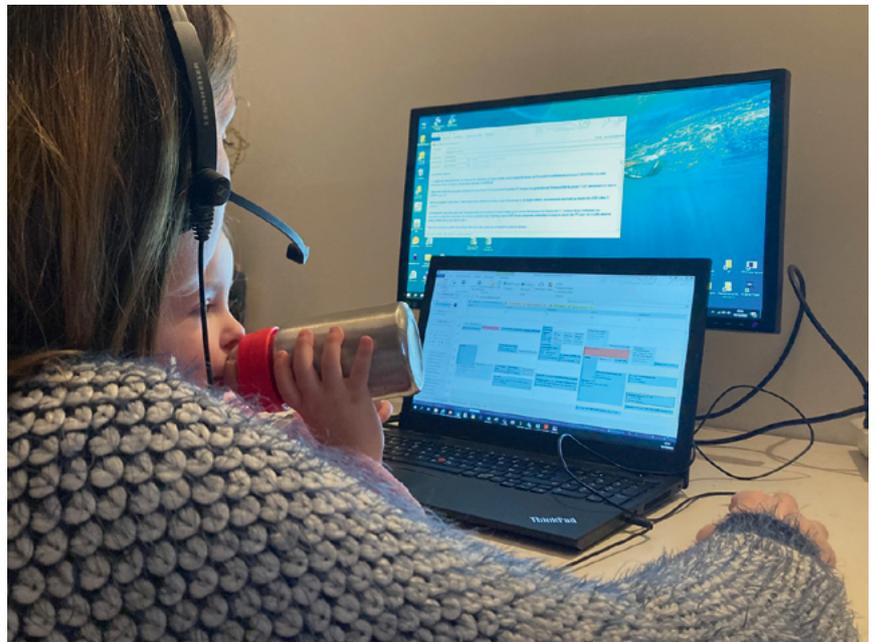
doivent gérer enfants, repas, maison, école... et travail. Le temps supplémentaire qu'elles passent à la maison est dédié à la collectivité familiale et il reste ensuite peu de temps pour atteindre 100 % des missions professionnelles. Ce manque de temps est d'autant plus marqué dans des collectifs de travail jeunes, où les femmes sont nouvellement mamans alors que les hommes ne sont pas encore pères de famille.

Si rester chez soi permet de gagner du temps, notamment sur le transport, les tâches ménagères, elles, augmentent. La réalité des obligations parentales contraignent les femmes aux tâches ménagères, à l'école à la maison... fini les temps de pause à la machine à café avec les collègues.

Selon l'enquête de début avril menée par l'Institut Harris, 58 % des femmes considèrent consacrer plus de temps aux tâches ménagères et éducatives que leur conjoint. Pourtant, de leur côté, les hommes sont 46 % à estimer être à égalité dans le partage des tâches... Julie cadre à EDF explique qu'entre deux audioconférences, elle passe l'aspirateur ou étend son linge. Les femmes doivent mener de front leur vie professionnelle et leur vie de mère et maîtresse de maison.

Augmentation de la charge de travail :

- + 28 % chez les hommes**
- + 34 % chez les femmes**



John Lennon (mort il y a 40 ans, jour pour jour, le 08-12-1980) dénonçait déjà l'inégalité hommes-femmes dans sa très belle chanson: WOMAN IS THE NIGGER OF THE WORLD (la femme est le nègre du monde) en 1972... Il est temps de changer les choses !

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL : RENDEZ-VOUS MANQUÉ !

Compte tenu du résultat de cette négociation nationale interprofessionnelle, le risque est que, maintenant, l'essentiel se joue de façon dissociée dans chaque entreprise...

Les 23, 24, 25 et 26 novembre s'est tenue la quatrième séance de négociation de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le télétravail. Alors que le patronat (MEDEF, U2P et CPME) présentait un texte ouvert à la signature le 24 novembre, des tractations en parallèle l'ont conduit à convoquer une nouvelle séance de négociation le 26 novembre. A l'issue de cette ultime réunion, les organisations syndicales salariales ont été appelées à prononcer un avis sur cette dernière version. CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC se sont prononcés plutôt favorablement, mais chacun peut prendre un temps de la réflexion puisque l'ANI reste ouvert à la signature jusqu'au 23 décembre 2020.

Des reculs, du flou pour une seule avancée sur la réversibilité

Pour la CGT, cet ANI ne répond pas aux objectifs que les salariés étaient en droit d'attendre de cette négociation. Certes, le document fait état d'une avancée sur la réversibilité : le fait de pouvoir sortir du dispositif, à l'initiative du salarié, pour réintégrer physiquement le même emploi. Mais, au regard de l'ANI de 2005, le projet de texte constitue un recul sur différents points avec de grosses zones de flou. C'est le cas du gré-à-gré : c'est-à-dire la volonté libre et partagée de télétravailler ; la formalisation locale du télétravail qui doit se faire via un accord négocié avec les syndicats dans l'entreprise (cela ne doit pas se résumer à une simple charte proposée par l'employeur à chaque salarié) ; la responsabilisation de l'employeur en matière de santé sécurité ; le matériel mis à disposition du salarié ; le remboursement des frais liés au télétravail ; les droits des re-

présentants syndicaux (CSE) pour jouer leur rôle dans ces conditions particulières

Enfin, ce texte n'apporte aucun droit nouveau, que ce soit sur le droit à la déconnexion (essentiel pour agir sur le temps et la charge de travail), ou sur l'éligibilité où il est indispensable de sortir d'une approche métier du télétravail pour tenir compte de la diversité de chaque situation de travail.



Des manques importants dans ce projet d'ANI

Quid de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle et des conditions de santé sécurité des télétravailleurs, alors que le télétravail bouscule les organisations de travail. Les dispositions qui déterminent les conditions de télétravail dans des circonstances exceptionnelles, décrites dans ce projet, ne sont pas suffisamment contraignantes et laissent la porte ouverte à des dispositions préjudiciables pour les salariés. C'est aussi dans ces types de situations que managers de proximité et salariés sont priés de s'entendre pour que, concrètement, « ça marche ». Les directions, elles, se désengagent ! Pourtant la mise en œuvre de nouvelles méthodes de management, en particulier collaboratives, s'accompagne souvent d'une remise en cause, voire d'une disparition, du rôle de manager de proximité. Enfin, le projet d'ANI ne fait nullement état du partage des gains de productivité en situation de télétravail (gains estimés entre 5 et 25 %).

Pour la CGT, ce projet d'ANI n'est qu'un recueil de bonnes intentions applicables ou pas. Il n'est effectivement ni prescriptif, ni normatif, contrairement à l'accord signé il y a peu au niveau européen sur le numérique.

Rappelons que, dans les IEG, les employeurs ont déjà entamé des concertations et mettent en œuvre des projets de type TAMA « Travailler Autrement Manager Autrement », devant se conclure par de futurs accords sur le sujet du télétravail.

Ce texte ni prescriptif, ni normatif, n'apporte aucun droit nouveau