

Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 664 FÉVRIER 2021



Intimidation : les prémices du harcèlement

DOSSIER

D'autres alternatives à HERCULE sont possibles !

La période reste compliquée : le virus, ses variants, la crise... impossible de retrouver notre liberté, de se projeter, d'avoir de la transparence pour ne pas mettre en cause les mesures prises, leur réel fondement... Quelle gabegie ! Même si l'être humain est capable d'une grande résilience, la situation, vécue différemment par chacun, devient insupportable pour beaucoup, d'autant qu'à tout cela se rajoutent des problèmes de salaire, de pouvoir d'achat, de fin de mois... comment imaginer son avenir, celui de ses enfants, de ses proches. Dans les IEG, en regardant autour de nous, on pourrait se dire qu'il serait presque mal venu de se plaindre. Pour autant, malgré des conditions sanitaires qui isolent les agents, le mécontentement est toujours là pour contrer les projets de démantèlement de nos deux groupes EDF et Engie. Le gouvernement imaginait, une fois de plus, passer entre les gouttes et offrir sur un plateau ces biens publics aux appétits financiers : c'était sans compter sur la pugnacité, la force de proposition de la CGT. Par son organisation coordonnée, la CGT est intervenue auprès des citoyens, des élus de la Nation, à la fois pour les mettre en garde mais aussi pour leur apporter une alternative viable, crédible au travers du PPE avec un mix énergétique respectant les usagers, la transition écologique et un vrai service public de l'énergie. Désormais, le gouvernement a face à lui un front syndical et politique, de gauche comme de droite. Ses certitudes sont bousculées par la mobilisation des salariés et par la prise de conscience des citoyens qui en payent déjà lourdement les conséquences.

La Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies FNCCR s'est même fendue d'un communiqué fin janvier pour expliquer que « les services publics de distributions d'électricité et leurs usagers ne doivent pas être les otages de la stratégie financière d'EDF » rejointe en cela par de nombreuses associations s'insurgeant aussi contre cette spoliation.

Le mouvement syndical est en train de gagner la bataille des idées. Ce n'est donc pas le moment de lâcher la pression.



Marc Faraut
Secrétaire adjoint de l'Ufict-CGT

Ont participé à ce numéro :

Victor ALVES, Johanne DEBUNNE, Marc FARAUT, Catherine FERRÉ BALLIN, Virginie GONZALES, Karine GRANGER, Christophe INNOCENT, Marc LAGARRIGUE, Jean-Paul RIGNAC, Patrick ROUSSET, Laurent SMAGGHE

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 ACTUALITÉ :**
Retour sur la journée confédérale
du 4 février
- 4 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :**
Intimidation : les prémices
du harcèlement
- 6 STRATÉGIE DES ENTREPRISES :**
Le livret PPE pour la filière électricité
est arrivé !
- 7 DOSSIER :** D'autres alternatives
à HERCULE sont possibles !
- 12 FORMATION :** Accord formation et
alternance dans les IEG : signé !
- 14 TÉLÉTRAVAIL :**
Télétravail au BRGM : un référendum
favorable à un accord pas sans danger
- 16 INTERNATIONAL :**
Gestion publique de l'énergie : un bel
exemple de solidarité internationale



MANIF CONFÉDÉRALE DU 4 FÉVRIER : UN MOUVEMENT SOCIAL SUR LA BONNE VOIE

Partout en France, des milliers de manifestants ont battu le pavé pour ouvrir d'autres perspectives.

Déterminés à rompre avec les politiques néo-libérales des gouvernements successifs, à répondre autrement à la crise économique, sociale et sociétale accentuée par la crise sanitaire, ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs, cadres, chercheurs, étudiants, enseignants, soignants, intermittents du spectacle, énergéticiens... toutes les professions se sont retrouvées, derrière leur masque, répondant à l'appel de la CGT, pour défendre l'emploi, le service public et la réindustrialisation du pays.

Tous réunis pour d'autres orientations politiques

Un point commun à tous ces manifestants : leur conviction que le plan de relance du gouvernement reste dans la continuité des politiques de casses menées jusqu'alors. Casse de l'emploi, pression sur les salaires et sur les conditions de travail, affaiblissement de la protection sociale et du service public... Les banderoles s'en faisaient l'écho :

« Emplois, salaires, temps de travail, retraites... relançons le social », « Tous ensemble pour le progrès social, pour une autre répartition des richesses » exigeant une rupture avec la logique politique et financière par une relance économique au service d'une société plus juste et équitable. Car le nombre de licenciements flambe, tout comme les annonces de plans de suppres-

sions d'emplois, de fermetures d'entreprises, de restructurations ou fermetures de services.

La CGT porte un tout autre projet de société

Elle prône une politique de relocalisation industrielle, la réduction du temps de travail, le développement des services publics, l'interdiction des licenciements dans les entreprises bénéficiant d'aides publiques et surtout lorsqu'elles continuent à dégager des profits. Il s'agit de mettre l'économie au service de l'humain en faisant passer l'intérêt général avant celui des actionnaires : tout l'inverse de la tendance de ces dernières décennies avec la financiarisation des entreprises à outrance.

Une double manifestation pour les salarié.e.s des IEG

Cette journée avait une résonance particulière dans les IEG, en lutte contre le projet HERCULE de démantèlement d'EDF. En effet, l'intersyndicale appelait à un rassemblement, le matin, devant l'assemblée nationale, pendant l'audition de Barbara Pompili, Ministre de la transition énergétique. Devant une centaine de militants, représentants syndicaux et députés de gauche ont tour à tour rappelé les dangers de ce projet et réaffirmé la nécessité de maintenir un service public fort pour répondre aux besoins des populations, réussir la transition énergétique et assurer la reconstruction d'une filière industrielle d'excellence.

Le succès de cette journée confédérale n'était a priori pas gagné, tant les raisons à ne pas se mobiliser étaient nombreuses pour les salarié.e.s : peurs diverses (de perdre son emploi, du virus, de ne pas pouvoir respecter les mesures sanitaires avec le couvre-feu), mais aussi sentiment d'impuissance... Difficile pour les syndicats de lutter contre toutes ces craintes, de convaincre des salariés absents des lieux de travail (télétravail, chômage partiel...). Bien sûr nous n'étions pas encore assez nombreux, mais nous étions là, et une chose est certaine : **le sentiment de pouvoir faire bouger les lignes est bien réel**. Alors, à nous militants d'y croire, de donner l'envie de se mobiliser, pour que ce sentiment devienne demain réalité.



Intimidation : les prémices du harcèlement

L'intimidation est un abus de pouvoir, une forme de harcèlement psychologique, souvent ponctuelle, donc difficile à prouver, qui n'en reste pas moins destructrice.

« **F**ais bien attention ; Je ne peux pas te laisser dire cela ; Je ne suis pas certain-e que tu puisses y arriver ; Tu es encore en RTT... ».

Ces petites phrases assassines, trop souvent entendues, qui vous recadrent insidieusement sont assimilables à de l'intimidation. Les mots sont rarement bienveillants, loin de la prévenance ou du conseil : ce sont des interdictions non fondées, dont le but est de marquer une supériorité. Ces agissements, parfois non détectés par les collègues, sont néfastes pour la santé mentale des personnes mises en cause, même si le ressenti de chaque individu est différent.

La « force » valorisée au détriment de la bienveillance

Dans les entreprises, comme dans toute société humaine, une forme de hiérarchie informelle des individus apparaît. Les moins appréciés sont sujets à des vexations, des remarques de toutes sortes. Celles et ceux qui sont trop bienveillant-e-s envers les autres apparaissent comme « faibles ». Le but de celui ou celle qui tient des propos ou exerce des actions vexatoires est de provoquer un déséquilibre social, physique, psychique, afin d'asseoir son pouvoir sur une personne ou un groupe.

Les dernières décennies ont vu émerger de profonds bouleversements dans le monde du travail. Productivité et compétitivité y sont érigées en maître-mots. D'où une pression professionnelle, des tensions dans les relations interpersonnelles au travail qui s'accroissent.

Un manager, fidèle à sa mission d'« animateur-ice d'équipe », n'adoptera jamais de tels comportements, mais si certains y ont recours, outre la tension sur la personne, cela montrera aux autres que personne n'est « à l'abri ». L'intimidation débouche parfois sur du harcèlement psychologique au travail : une violence intolérable.

L'intimidation : une violence intolérable

L'intimidation est constitutive d'un début de harcèlement

Pour se reconstruire, il faut déjà mettre en mots l'expérience vécue. Car cette pratique, parfois involontaire ou tolérée, se répand dans les organisations (elle est même enseignée dans des formations de management). Pourtant, c'est une agression caractérisée par un déséquilibre de pouvoir, un abus du lien de subordination entre représentant-e de l'employeur et salarié-e, lorsque c'est le manager qui « intimide » ou « harcèle ».

Quelques exemples d'intimidation : des provocations, l'attaque d'un membre d'une équipe lors d'une réunion, une blague dégradante en public, des regards appuyés pour faire perdre les moyens de l'interlocuteur-ice, le simple fait de faire peur ou encore plus insidieusement de pratiquer une forme de chantage basé sur cette peur afin de dissuader la personne de faire son devoir ou de faire valoir ses droits... La surveillance sournoise du travail, sans que la victime ne puisse s'en rendre compte, constitue aussi un agissement particulièrement caractéristique de l'intimidation et d'un harcèlement psychologique.

Un autre classique de management par l'intimidation est de rétrograder un agent en diminuant son niveau de responsabilité, en lui retirant des délégations jusqu'à positionner un-e de ses ancien-ne-s collègues comme nouveau supérieur hiérarchique direct (sans que ce dernier n'ait obtenu la moindre promotion). L'intimidation est alors constitutive d'un harcèlement.

L'intimidation face à la syndicalisation

Ainsi, Laure, cadre à EDF s'est vue demander si elle était syndiquée lors de son entretien individuel. Une mésaven-

ture comparable est arrivée à Carole (le prénom a été modifié), cadre au BRGM. La question peut paraître banale, mais elle est surtout illégale ! Laure a répondu que non, ce qui lui a valu un « très bien ». Pour sa part, Carole a pris moins de gants, rétorquant sèchement que ça ne concernait qu'elle même !

Dans le cas de Laure, que se cache-t-il derrière cette appréciation ? Être non syndiquée serait meilleur pour son avenir, sa carrière ? Cette pratique du management reposant sur une peur « diffuse » est d'autant plus abjecte que, de nos jours, nombreux sont les salarié.e.s qui craignent pour leur emploi et qui acceptent toutes les contraintes.

Depuis quelques années, face à une palette de techniques peu scrupuleuses, les langues se délient, comme l'attestent les réseaux sociaux. Sur la toile, les hashtags dénoncent des comportements sexistes, discriminatoires... Ces nombreux témoignages, ainsi que des retours d'enquêtes, d'expertises, l'accroissement des arrêts maladie... témoignent aussi bien de la mise à mal des conditions de travail que de la situation sociologique dégradée des salarié.e.s depuis de trop nombreuses années.

Mettre fin à ces pratiques inadmissibles

Des solutions existent à ces agressions, comme exiger des directions qu'elles les reconnaissent comme risques psycho-sociaux (RPS), les inscrire dans le document unique, mettre en place un plan de prévention... Car ces comportements produisent dans leur sillage des dégâts humains qui induisent une perte de productivité et une augmentation des arrêts maladie. Les directions doivent modifier leurs structures ainsi que leurs politiques de prévention, instaurer une communication basée sur la participation des salarié.e.s, afin de fixer par un accord commun des objectifs allant dans le sens des valeurs de chacun.e.

Des solutions existent à ces agressions

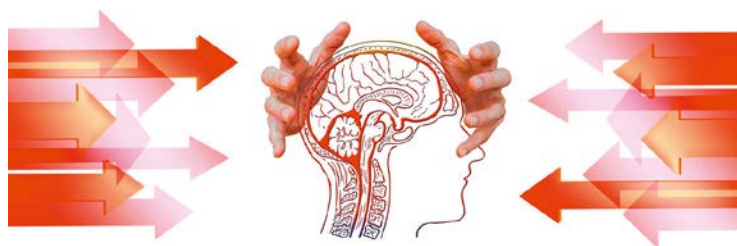
La formation des managers est indispensable

Dans les formations, ces techniques d'abus de pouvoir doivent être caractérisées et discutées afin d'être décelées. Par exemple, en les intégrant aux risques santé-sécurité des modules de sensibilisation aux risques psychologiques.

La caricature du manager, dénué d'émotion, inhumain ou encore doté de compétences exclusivement techniques, qui n'entend rien au « social » est extrêmement rare. Il est lui aussi touché par ces tensions, sans être capable de trouver de solution pour y mettre fin. Sans doute projette-t-il son stress, voire son mal-être, sur ses subordonné.e.s ?

Il est donc crucial de mettre en place des formations spécifiques et de soutien afin que chaque manager dispose des ressources nécessaires pour animer et gérer son activité Avec les femmes et les hommes de ses équipes.

C'est pourquoi, au-delà de la formation des managers et des plans de prévention, il faut aussi s'interroger sur les conditions de travail et l'organisation du travail. Elles sont



trop souvent oubliées dans l'analyse des situations de harcèlement, alors qu'elles ne sont jamais neutres et sont souvent à l'origine des maltraitements professionnels : charge de travail, organisation complexe (matricielle) qui multiplie les contrôles, objectifs inatteignables, baisse des moyens et d'effectifs, restructurations...

Ne jamais rester seul.e face à ces situations !

Il faut en parler avant que la situation ne s'envenime. Il est primordial que la victime en informe au plus vite la médecine du travail. Mais aussi et surtout qu'elle s'en ouvre aux élu.e.s du personnel pour que sa voix puisse être portée, soutenue et entendue auprès de la ligne managériale. En cas de malaise suite à un échange déstabilisant, la victime doit déclarer, a minima, un accident du travail bénin auprès du service de Santé au Travail. Ainsi, cela ouvrira la possibilité de se voir reconnaître un arrêt de travail voire un accident du travail.

En effet, il faut rendre visibles et quantifiables ces situations de harcèlement qui perdurent car elles ne sont pas dénombrées. Inspecteur.rice.s du travail et psychologues du travail peuvent être aussi sollicité.e.s et sont aussi des interlocuteur.rice.s privilégié.e.s. Ils ont en effet le pouvoir de demander, voire de mettre en demeure l'employeur, afin qu'il mette en place des mesures de prévention.

Constituer un dossier solide, argumenté, est une étape importante si la victime souhaite y donner une suite sous forme de procédure en justice. D'où l'importance de poser les faits par écrit : où, quand, comment, qui était présent.e...

L'intimidation correspond moins à une pratique toxique stricto sensu qu'à l'amorce d'un processus évoluant progressivement. Les élu.e.s et militant.e.s des organisations syndicales restent en tout premier lieu les collègues auprès desquels la victime d'intimidation peut se confier sans crainte. Une étape dans un potentiel processus de harcèlement... Il.Elle aidera le-la salarié.e, non seulement à identifier et prévenir les cas d'intimidation, mais aussi à déceler des sources de tension qui pourraient provoquer des conflits relationnels et par la suite conduire à des cas de harcèlement.

Il faut aussi faire en sorte que l'intimidation trouve enfin sa définition dans le Code du travail.

En parler avant que la situation ne s'envenime !

LE LIVRET PPE POUR LA FILIÈRE ÉLECTRICITÉ EST ARRIVÉ !

Cet argumentaire, spécifique à la filière, complète le Programme Progressiste de l'Énergie. Des fiches thématiques de focus (fiscalité, TRVE...) suivront.

Si avant 2004 les performances techniques et économiques étaient au bénéfice des usagers, depuis ce ne sont qu'inepties et désoptimisation du secteur de l'électricité. Ce livret pose les contours des défis de demain, comme le transfert des usages vers l'électricité au service d'une transition énergétique pour tous. Ce sujet est central, car les solutions actuelles sont, hélas, toutes portées par des logiques libérales, à contre-courant d'une maîtrise du tarif de l'électricité et d'une optimisation des ressources. Cette transition-là n'est pas accessible à tous et ne répond pas aux besoins des citoyens.

Répondre à l'intérêt général

Le livret propose des arguments concrets

L'exploitation des barrages sera de plus en plus contrainte dans le futur, compte tenu des conséquences déjà visibles du changement climatique sur la ressource en eau. Cela concerne aussi bien le refroidissement des centrales nucléaires que les autres usages essentiels de l'eau (eau potable, irrigation des cultures...).

L'hydrogène a du sens pour remplacer le fioul quand c'est impossible pour l'électricité (trains des lignes non électrifiées, transports lourds, fluvial, maritime...), mais pas pour supplanter l'électricité directement ! Attention à la chasse aux subventions, et aux risques de désoptimisation du mix et de surcoût pour les citoyens !

Le livret propose aussi des arguments pour défendre la nécessaire intégration des filières et des activités, depuis l'amont jusqu'à l'aval, pour optimiser techniquement et économiquement ce bien de première nécessité qu'est l'électricité. Car la priorité est de répondre à l'intérêt général par la complémentarité des énergies et la recherche de la meilleure efficacité des cycles, au meilleur coût, selon les usages.

Maîtrise publique : le maître mot !

Parce qu'efficacité et performance énergétique doivent être accélérées, tout en bénéficiant d'un déploiement opérationnel au-delà des lois, règlements et subventions, le livret propose de les gérer à travers une structure de maîtrise publique. Outre le conseil et une expertise aux plus près des usagers, elle contrôlerait la qualité des travaux effectués à partir de l'argent public.

Pour autant, toutes ces questions ne doivent pas occulter la continuité de services dans un monde de plus en plus connecté, alors qu'aujourd'hui des restrictions sont contractualisées par de l'effacement qui impacte notre industrie et les citoyens. C'est un non-sens porté par l'idéologie libérale : celle de l'offre et de la demande. La spéculation, déjà « en marche », s'aggravera d'autant plus que les énergies pilotables seront de moins en moins présentes. Le défi pour atténuer les soubresauts de l'offre à travers les ENRs n'en est qu'à ses débuts...

N'oublions pas que la marchandisation de l'eau est déjà effective en Australie, aux USA... Accepter la marchandisation de l'électricité, ce serait ouvrir des possibles pour ceux qui s'enrichissent par la spéculation sur le travail des autres, dans des conditions toujours plus dégradées.

Il est donc urgent que salariés, usagers et élus exigent que la Nation reprenne en main ce secteur stratégique pour garantir un accès à tous et réduire les inégalités sociales, dans le cadre d'un service public intégré de l'électricité.

Le PPE pour la filière électrique est disponible sur : <http://www.fnme-cgt.fr>.



D'AUTRES ALTERNATIVES À HERCULE SONT POSSIBLES !

Jacques Percebois est professeur agrégé d'économie à l'Université de Montpellier. Il a présidé avec Claude Mandil la commission « Energie 2050 » dont l'objectif était d'analyser différents scénarios de politique énergétique à l'horizon 2030 et 2050, avec une focalisation sur l'électricité.

Invité aux journées d'été Ufict à Courcelles en 2013, il y avait présenté sa vision de la situation énergétique et des enjeux de la transition énergétique. Une prestation qui avait été très appréciée des participants.

Actuellement membre du conseil scientifique de Framatome, il nous livre ici sa réflexion sur Hercule et démontre que différentes solutions crédibles existent face au projet de casse d'EDF, de son PDG et du gouvernement.



Options : Quelle est votre vision de la libéralisation du marché de l'électricité ?

Dans le secteur de l'électricité, la doxa de la libéralisation de l'électricité repose sur deux principes. D'une part, séparer les activités entre le concurrentiel (production et commercialisation du kWh) et le régulé (réseaux de transport et de distribution de ce kWh). D'autre part remettre en cause les opérateurs historiques dont la part de marché devrait nécessairement chuter.

Pourquoi exiger qu'EDF perde des parts de marché ? En quoi est-ce un indicateur de performance des mécanismes de marché ? Rappelons toutefois qu'EDF, acteur minoritaire sur le marché « européen », a déjà perdu plus de 25 % des ventes chez les clients non professionnels et presque 50 % chez les professionnels en France.

Pourquoi, d'après-vous le prix du kWh ne cesse d'augmenter ?

Les charges d'accès aux réseaux de transport (RTE) et de distribution (Enedis), qui représentent environ un tiers du prix TTC payé par un client domestique, sont fixées par la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie).

Les taxes comptent également pour un autre tiers de ce prix TTC et sont fixées par l'État.

Seul le troisième tiers, lié au coût de production et de commercialisation du kWh, obéit aux règles du marché, mais pas totalement ! Une partie de la production (solaire et éolien qui comptent pour 6 à 7 % de la production) bénéficie

de prix d'achats garantis, et 100 TWh de nucléaire (environ 30 % de la production) est vendue à prix coûtant, à un prix régulé, celui de l'ARENH (Accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique). Seuls le restant de l'électricité nucléaire non soumise à l'ARENH, l'électricité d'origine hydraulique (12 %) et thermique (gaz, charbon pour 6 à 8 % selon les années), peut être considéré comme vendu au prix du marché (marché de gros dit « spot »).

Au final 70 % au mieux du kWh produit en France peut être considéré comme vendu à un prix de marché. In fine, en tenant compte des réseaux et des taxes, le marché ne fixe donc que 23 % du prix TTC payé par le consommateur.

Le marché ne fixe que 23% du prix TTC payé par le consommateur

Le prix du kWh peut-il être réellement concurrentiel ?

Les alternatifs ne concurrencent l'opérateur historique que parce qu'ils bénéficient d'un accès à faible prix au nucléaire historique produit par EDF grâce à l'ARENH. Ce mécanisme a été mis en place en 2011 pour accélérer l'ouverture à la concurrence. Mais ces concurrents deviennent de plus en plus gourmands au fur et à mesure que leur part de marché augmente : ils exigent une augmentation du volume de l'ARENH pour couvrir leurs besoins. Ils réclament aujourd'hui un rehaussement à 150 TWh d'ARENH, alors qu'EDF exige, en contrepartie, de relever le prix de l'ARENH de 42 à 48 euros/MWh.

En quoi L'ARENH est-il un mécanisme provisoire, néfaste, pervers ?

Selon la loi de 2010, l'ARENH ne porte que sur le « nucléaire historique ». Il ne concerne pas le nouveau nucléaire et doit prendre fin en 2025. Initialement, Il devait permettre aux alternatifs d'investir dans des moyens de production de base (centrales pilotables), pour concurrencer l'opérateur historique, ce qu'ils n'ont pas fait et ils se sont limités à investir dans des renouvelables qui bénéficient de prix d'achat garantis très (trop ?) rémunérateurs. D'autre part l'ARENH a vocation à bénéficier uniquement au consommateur français (qui a payé pour le parc nucléaire).

Dans ses dispositions actuelles l'ARENH ne peut pas être considéré comme une « facilité essentielle » (une infrastructure essentielle voire un bien commun), car c'est une option gratuite à laquelle les alternatifs choisissent ou non de faire appel (ce n'est pas une nécessité absolue), et qui ne concerne qu'une partie de la production nucléaire et non sa totalité.

L'ARENH est enfin un mécanisme « asymétrique », car EDF ne bénéficie d'aucune compensation lorsque, comme cela est arrivé en 2015-2016 et encore en 2020, le prix de



gros est inférieur au prix régulé de l'ARENH : dans ce cas les alternatifs ont intérêt à acquérir tout le nucléaire au prix de gros, moins cher.

Quelles alternatives possibles pour réformer l'ARENH ?

Une des possibilités serait de rehausser le volume d'ARENH à 150 TWh, en augmentant le prix du MWh à minima à 48 euros. Mais le risque serait que les alternatifs en réclament davantage, car s'ils sont nombreux à critiquer le nucléaire et à afficher des offres « renouvelables », ils se sourcent largement à ce nucléaire. Une autre possibilité, consisterait à proroger en l'état le mécanisme ARENH au-delà de 2025. Il reste aussi la solution de passer 100 % de la production nucléaire à l'ARENH, le nucléaire deviendrait alors une « facilité essentielle », un bien commun, ce qui imposerait probablement de revoir la structure d'EDF en isolant le nucléaire historique dans une entité publique, au même titre que les réseaux (RTE et Enedis).

Autant de possibilités qui doivent prendre en compte un autre enjeu : celui du financement du nouveau nucléaire.

Comment réorganiser le « nouveau nucléaire » ?

Si l'on part du principe que le maintien de l'option nucléaire est acquis, ce qui est souhaitable, il faut non seulement prolonger une partie du parc actuel (au moins 32 des 56 réacteurs suivant les objectifs de la PPE 2035), mais également investir dans de nouveaux réacteurs. C'est le seul moyen de maintenir une capacité industrielle et d'aboutir à un mix électrique décarboné avec nucléaire et renouvelables (hydraulique, solaire, éolien, gaz « vert »...).

Faute de capacités de stockage importantes et compétitives (batteries...), il faut un minimum de centrales pilotables qui puissent suivre la demande en temps réel (le suivi de charge) et qui, dans le même temps, contribuent à l'équilibre du réseau de transport-distribution (maintien de la fréquence grâce à des machines tournantes). Seuls nucléaire et barrages hydrauliques remplissent ces deux conditions : décarbonés et pilotables à la fois.

Pour faire face à l'intermittence des énergies renouvelables solaire et éolien, différentes options sont possibles : ajuster la demande d'électricité à l'offre (via des contrats d'effacement...), compter sur les interconnexions transfrontalières, investir dans des centrales dites de back-up (centrales à gaz en particulier) pour prendre le relais en cas de défaillance, ou faire appel au stockage à court terme et inter-saisonnier (stations de transfert d'énergie



par pompage (STEP), batteries...). Mais toutes ont leurs limites et rendent le parc de centrales nucléaires, à la fois pilotable et décarboné, incontournable dans le futur. Plusieurs solutions peuvent être envisagées pour financer ce nouveau nucléaire.

En quoi le projet HERCULE est-il une mauvaise solution ?

En discussion avec Bruxelles, HERCULE voudrait scinder EDF en deux (voire trois) entités. La production d'électricité nucléaire (EDF Bleu) pourrait ainsi être considérée en totalité (nucléaire historique et nouveau nucléaire) comme une « facilité essentielle », à l'instar des réseaux de transport et distribution, et son prix serait régulé par la CRE. Tous les fournisseurs, y compris EDF Commerce (EDF Vert), achèteraient cette électricité au même prix et il n'y aurait plus de « discrimination » aux yeux de la Commission Européenne, puisque cette électricité serait régulée. La compétition porterait alors sur les services annexes et la marge de commercialisation des fournisseurs. L'État pourrait alors accorder des subventions au nucléaire (et au projet de six EPR2) sans opposition de la Commission Européenne, sans distorsion de concurrence puisque EDF bleu serait un bien commun accessible à tous. Resterait à déterminer comment serait fixé le prix de ce nouveau nucléaire.

Les risques du projet HERCULE sont multiples. L'un des premiers est celui de la dé-optimisation d'EDF, avec différentes entités, certaines publiques, d'autres privées, reliées entre elles uniquement par des rapports d'ordre financier (logique de holding). Et à terme, un démantèlement d'EDF, avec une entité publique gérant des actifs « échoués » à terme (le nucléaire), et une entité privée (distribution, services, renouvelables) dont le cash ne profiterait pas à l'entité publique mais aux actionnaires privés (majoritaires à terme).

**Le parc de centrales
nucléaires, à la fois
pilotable et décarboné,
est incontournable
dans le futur**



Vue d'ensemble des installations du CNPE de Penly
Seine Maritime

© EDF - Caraveo Marc / Photographie Interne Entreprise

Quels risques vis-à-vis des réseaux électriques ?

Au-delà de l'incohérence de rattacher une partie du réseau électrique (RTE) à une entreprise publique, et l'autre partie (Enedis) à une société privée, il existe un risque pour Enedis de se trouver face à un conflit d'intérêt en matière de choix de raccordement entre EDF Vert et les concurrents. Enfin, la privatisation d'EDF « Vert » n'est possible qu'avec l'ouverture du capital d'Enedis qui en constitue la pépite. C'est une activité stratégique et l'entrée possible au capital de fonds de pension américains ou de capitaux chinois ne peut qu'inquiéter. Contrôler les réseaux c'est imposer ses normes et maîtriser une foule de données sensibles. L'indépendance dans un domaine aussi stratégique que l'électricité passe par le contrôle des réseaux et la recherche d'un minimum de souveraineté au niveau de la production du kWh.

L'indépendance dans ce domaine stratégique passe par le contrôle et la souveraineté

Existe-t-il des solutions pour financer le nucléaire en maintenant le statu quo sur la structure EDF ?

EDF, déjà endettée à 41 milliards d'euros, doit financer le grand carénage du nucléaire historique, l'augmentation des énergies renouvelables, le nouveau nucléaire... des dizaines de milliards d'euros. Une solution consisterait à financer le nouveau nucléaire (47 milliards d'euros au total pour 6 EPR2), comme se financent les réseaux de transport et de distribution : sur une période assez longue, « au fil de l'eau ». La CRE donnerait son accord pour un programme pluriannuel et calculerait chaque année la base d'actifs régulés (BAR) par rapport à laquelle serait fixé le montant à récupérer pour financer l'investissement de l'année et l'amortissement en cours (majoré du taux de

rendement du capital investi). Du coup EDF n'aurait pas à faire l'avance de l'ensemble et se financerait « au fil de l'eau » en se contentant de lever les fonds nécessaires aux investissements annuels.

Une solution alternative serait de considérer que les opérateurs présents sur le marché français pourraient, ou non, participer au financement du nouveau nucléaire. C'est ce qu'ont fait les opérateurs allemands et suisses lors de la construction de Fessenheim. Cela donnerait à ces fournisseurs investisseurs des droits de tirage sur la production d'électricité nucléaire. Il n'y aurait pas de discrimination, puisque tous les opérateurs seraient en mesure de souscrire au nucléaire, sous réserve qu'ils participent à son financement. Dans un tel scénario le statut d'EDF n'aurait pas de raison d'être modifié (le capital est déjà ouvert).

Dans le mécanisme actuel de l'ARENH, les souscripteurs paient certes les kWh qu'ils soutirent, mais ne participent pas aux risques que prend EDF lorsque les prix de gros chutent. Et ils ne financent pas non plus les investissements supplémentaires de sûreté exigés par l'ASN, puisque le prix de l'ARENH est inchangé depuis 2012.

Avec le mécanisme des droits de tirage ils deviendraient partie prenante de la gestion du parc.

D'autre part, l'État justifie le projet Hercule en expliquant que l'octroi de subventions à EDF pour financer de nouveaux réacteurs, serait refusé par la Commission Européenne en raison de la distorsion de concurrence que cela entraînerait, au détriment des fournisseurs alternatifs. Cet argument est fondé sauf si la même somme d'argent était versée à EDF sous forme de dotations en capital. Car rien ne s'oppose, en droit européen, à ce que l'État actionnaire accorde des augmentations de capital à une entreprise publique, sous réserve qu'il se comporte comme un « actionnaire de droit commun ». Cela requiert que l'État reçoive des dividendes de la part de l'entreprise, sinon ces dotations pourraient être considérées comme une aide d'État déguisée. La Commission Européenne n'est pas compétente, aux termes des Traités, pour dire si une entreprise doit être publique ou privée, ni d'ailleurs pour dire ce que doit être le mix électrique d'un pays. Ces deux points relèvent de la compétence de chaque État européen.

La solution d'une recapitalisation (en plusieurs étapes) d'EDF permettrait de maintenir un pôle public intégré avec plusieurs composantes : le nucléaire, les réseaux (RTE

Entreprise publique
ou privée ? Mix électrique ?
C'est de la compétence
des états et non de la
Commission Européenne !

et Enedis) et l'hydraulique. Le cas de l'hydraulique mérite une attention particulière du fait des missions multiples remplies par les barrages et de la présence des collectivités locales qui sont des partenaires obligés dans la gestion de l'eau. Chaque entité disposerait d'une autonomie de gestion mais EDF conserverait une vision d'ensemble qui permettrait d'opérer des choix de long terme cohérents.

Plusieurs alternatives à Hercule sont donc possibles !

La France a tendance à sur-transposer les directives européennes. Les règles du marché s'arrêtent là où commence la volonté politique de l'État en charge de l'intérêt national. La France qui, au début, était opposée à la séparation patrimoniale des réseaux, avait par exemple obtenu que RTE demeure totalement public, mais en prouvant son indépendance à l'égard de l'opérateur historique (statut d'ITO Independent Transmission Operator). C'est bien la preuve que l'État a les moyens de faire prévaloir l'intérêt national lorsqu'il en a la volonté.

L'État a les moyens de faire prévaloir l'intérêt national lorsqu'il en a la volonté

Dans un futur proche une restructuration importante du secteur de l'électricité est probable partout dans le monde. L'entreprise EDF de demain devra faire face à la concurrence de nouveaux acteurs dont la capitalisation boursière est bien supérieure à la sienne. C'est le cas des pétroliers qui se lancent dans l'électricité, mais surtout des géants du numérique (les GAFAM) dont certains sont déjà fournisseurs d'électricité et tendent à devenir producteurs et distributeurs. Le contrôle des données et du vecteur par lequel transitent ces données (l'électricité) vont devenir un enjeu industriel majeur. Le maintien de la souveraineté nationale est ici stratégique.

Le maintien de la souveraineté nationale en matière d'électricité est stratégique

Si la concurrence par le marché sanctionne les entreprises peu performantes et les incite à l'innovation, le profit qui rémunère cette innovation ne doit pas être assimilé à une rente.

Rien n'empêche qu'une entreprise publique soit à la fois performante et innovatrice. D'ailleurs, les principales innovations technologiques majeures des « Trente Glorieuses » en France ont été le fait d'entreprises publiques



© EDF - Didier Marc / PWP

Eolienne du parc des Portes de Champagne, nacelle et pâles.

(transport, télécoms, énergie...). L'exemple anglais est révélateur. Après avoir été les chantres du libéralisme, ils ont convaincu ensuite le reste de l'Union Européenne de l'adopter. Aujourd'hui, ils sont conscients que le retour d'une régulation (en partie publique) est nécessaire pour orienter les choix énergétiques à long terme.

Le marché ne peut pas envoyer les bons signaux pour des investissements dont la durée de vie est de plusieurs décennies.

Le marché est inadapté pour des investissements sur plusieurs décennies

N'oublions pas aussi la solution d'un statu quo sur EDF avec une dette qui progresse !

Où est la logique des dirigeants d'EDF d'appliquer, à une entreprise comme EDF, les ratios couramment utilisés dans l'industrie concernant sa dette ? En effet si une machine classique dans l'industrie est généralement obsolète au bout d'une vingtaine d'années, la pérennité des futures centrales nucléaires sera proche du siècle. La dette d'EDF par le passé a été bien plus importante en proportion qu'aujourd'hui et c'est d'autant moins pénalisant que les taux des crédits actuels sont particulièrement bas (voire négatifs).

La dette d'EDF va augmenter... et alors !

ACCORD FORMATION ET ALTERNANCE DANS LES IEG : SIGNÉ !

Après plus d'un an de négociations, la branche des IEG se dote d'un nouvel accord quadriennal sur la formation et sur l'alternance, signé par la FNME après consultation de l'ensemble de ses syndiqués.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », votée le 5 septembre 2018, a induit de fortes modifications de la formation dans l'ensemble du monde du travail. Dans la branche des IEG cela se traduit par un nouvel accord quadriennal sur la formation et sur l'alternance qui définit cinq publics prioritaires à prendre en compte par les entreprises : les salariés en situation de handicap ; les femmes souhaitant suivre une formation aux métiers techniques ; les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ; les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au Groupe Fonctionnel (GF) 3) ; les salariés n'ayant pas eu de formation depuis au moins 4 ans.

Il précise aussi que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un exercice fondamental pour analyser les besoins de formation. Pour nous, syndicalistes, la GPEC est un outil pour rassembler, construire des perspectives pour les métiers de la branche en croissance ou en décroissance, en ciblant les familles professionnelles transverses sans concurrence entre elles. Par la suite, il faudra orienter la GPEC vers une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), afin de disposer d'une définition claire de chaque métier et d'identifier les évolutions et passerelles existantes. Car formation professionnelle et mobilité étendent le champ des possibles en termes de développement des qualifications et des compétences.

Lier politique de formation par alternance à GPEC

Faire progresser sa rémunération

Au-delà de la GPEC ou la GEPP, plusieurs voies s'offrent à chaque salarié pour se former. À commencer par son entretien professionnel, un moment privilégié dans sa relation sociale individuelle et dans sa vie professionnelle. Les syndicats signataires ont énormément échangé sur les modalités de cet entretien professionnel. Il fait l'objet d'un chapitre étoffé, détaillant notamment les « contenus incontournables », le temps de discussions : le texte a évolué vers un cadre légal, l'imposant au moins tous les deux ans. Une rédaction, très pédagogique, est à destination des TPE-PME pour mieux les guider.

La disposition concernant les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 4 ans constitue un point d'attention pour toutes les entreprises de la branche. La FNME CGT interviendra dans les Instances Représentatives du Personnel et les comités de suivi de l'accord pour surveiller de près cet indicateur.

Trois dispositifs pour remettre en service l'ascenseur social

Le Compte Personnel de Formation (CPF). C'est un droit individuel à l'initiative du salarié. Néanmoins, pour les formations qu'elles jugeront prioritaires, les signataires de l'accord rappellent que les entreprises de la Branche abonderont le CPF quand le coût d'une formation sera supérieur au montant des droits inscrits sur leur compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. Dans le cadre d'un CPF des formations pourront être suivies sur le temps de travail. Mais ces mesures restent à l'initiative des entre-



prises qui en préciseront les modalités lors d'accords futurs, ainsi que la liste des formations prioritaires.

Le Projet de Transition Professionnel (PTP). Il se substitue à l'ancien Congé Individuel Formation (CIF), pour des formations certifiantes, afin de changer de métier ou de profession. Pour partir en formation, le salarié bénéficie d'un congé spécifique durant lequel son contrat de travail est suspendu.

La reconversion ou la PROMotion par l'Alternance.

PRO A permet aux salariés de se reconvertir en alternance. Cette voie est réservée à certaines actions de formation et à des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La FNME CGT veillera à ce que la reconnaissance de la qualification obtenue soit en cohérence avec les textes en vigueur dans la branche des IEG. Dans les prochains mois elle négociera les certifications éligibles au financement PRO A (promotion ou reconversion par l'alternance). Elle a aussi insisté sur l'alternance, car c'est un enjeu pour l'attractivité des métiers du champ de l'énergie. L'accord convient d'organiser « des séminaires d'échanges et d'information » (un par an si besoin), au cours desquels plusieurs experts de différents domaines interviendront sur « les enjeux associés et les processus et méthodes de travail à déployer ». La branche « s'engage à tendre à minima vers l'objectif de 5 % d'alternants » et fournira également les taux d'alternants embauchés à l'issue de leur parcours.

Réouverture de nouvelles écoles des métiers de l'énergie ?

La FNME CGT l'a revendiqué mais les entreprises, n'ont pas souhaité y revenir. Ce type d'enseignement a pourtant apporté de grandes réussites pour les entreprises du champ de l'énergie. Néanmoins, l'accord mentionne la création de CFA d'entreprise : « la Commission paritaire

Les formations dans le cadre du CPF pourront être suivies sur le temps de travail

Nationale de l'Emploi et de la formation Professionnelle pourra aider à la création de ces CFA par la recherche de financements auprès d'OPCO 2i ((Opérateur de compétences inter-industriel) ». EDF en compte d'ores et déjà deux et ENGIE un.

Les apprentis bénéficieront d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage,

et leur prise de fonction tutorale donnera lieu à une évaluation de la charge de travail de l'intéressé. Elle devra être adaptée si nécessaire pour qu'il assure l'ensemble de ses missions et ainsi favoriser la qualité de l'accompagnement offert au salarié.

Une prime pour valoriser la fonction tutorale

C'est une recommandation de l'accord que de valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage lors de l'entretien professionnel. Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficiera du versement d'une prime de 150 euros minimum, selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche. L'accord de branche prévoit également d'étendre aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, une disposition applicable aux apprentis : cinq jours d'absence rémunérés pour la préparation aux examens.

La formation au cœur d'un affrontement employeurs/employés

La bataille est rude entre un patronat qui veut rémunérer la stricte compétence, parfois réduite à une tâche élémentaire et répétitive, et le salarié qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « un bel ouvrage ». Par conséquent, tout reste à faire au quotidien, dans chaque entreprise de la branche, pour faire connaître les dispositifs de formation existants et faciliter les départs en formation. L'attractivité des métiers, les progressions de carrières et la mobilité demeurent des enjeux primordiaux pour les salariés tout autant que pour les entreprises.

TÉLÉTRAVAIL AU BRGM

UN RÉFÉRENDUM FAVORABLE À UN ACCORD DANGEREUX

Si l'accord de 2013 avait pour but d'assurer une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, celui adopté après consultation début janvier vise plutôt à revoir l'organisation du travail selon la vision de la direction.

La mise en place du télétravail au Bureau de Recherche Géologique et Minière remonte à 2013, avec un accord collectif novateur que toutes les organisations syndicales représentatives avaient signé (CFE-CGC, CFDT, CGT). Son principal défaut était d'être trop peu connu des managers qui ne consentaient au télétravail qu'avec parcimonie. Pourtant, peu à peu, l'idée d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée fit son chemin et le télétravail commença à se développer. Parfois, hélas, il servait aussi à échapper à des environnements de travail dégradés, dédouanant trop souvent la direction de résoudre véritablement les problèmes. Début 2020, c'est environ 10 % des salarié-e-s qui avaient recours au télétravail et cet accord n'avait donc besoin que d'un toilettage pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales prises entre-temps : la négociation d'un avenant, que les trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT) auraient certainement signé, aurait été suffisante.

Renégociation sous Covid

L'extension de la pandémie de Covid-19 au printemps dernier et son obligation au travail confiné imposé ont bouleversé la donne. Managers et direction se sont adaptés à ces conditions inédites et ont dû se rendre à l'évidence sur

En télétravail,
la productivité globale
augmentait !

quelques idées préconçues : les salarié-e-s ne se tournaient pas les pouces en télétravail. Bien au contraire, la productivité globale augmentait, en dépit des difficultés (garde des enfants, ordinateurs partagés...).

Lors du premier déconfinement, CFDT et CFE-CGC ont souhaité une renégociation immédiate, afin d'aboutir à la signature d'un nouvel accord se substituant à celui de 2013. La CGT, beaucoup plus réticente, souhaitait attendre le retour d'expérience du travail confiné généralisé du printemps, ainsi que la conclusion des négociations nationales qui s'ouvraient en vue d'un Accord National Interprofessionnel. D'autant que dans l'intervalle, une enquête diligentée à la fin du printemps par la DRH avait suggéré que la majorité des salarié-e-s du BRGM était « favorable au télétravail ». Mais cette acception semblait assez vague puisque c'était nouveau.

À l'issue des négociations (du 18 juin au 30 juillet), un premier projet d'accord a été proposé par la direction. Il a été

enrichi de propositions par tous les syndicats durant le mois d'août et jusqu'à mi-septembre. Seules quelques modifications, à la marge, y ont été apportées par la direction pour aboutir à un projet d'accord « définitif et non modifiable ». Il a été soumis aux syndicats le 14 octobre, à signer au plus tard le 30 octobre... qui s'est trouvé être la date du début du deuxième confinement.

Un nouvel accord qui « optimise » l'organisation du travail... pour la direction

La finalité première de ce nouvel accord n'est plus de concilier vie privée et vie professionnelle, mais plutôt « d'optimiser » l'organisation du travail selon la vision des managers et de la direction. Les délégué-e-s syndicaux de la CGT, rejoints par la CFDT, appuyé-e-s par la grande majorité de leurs militant-e-s, ont jugé que cet accord de 2020 ne devait pas être signé. Car malgré de timides avancées (télétravail étendu aux CDD, améliorations pour les temps partiels, jours supplémentaires pour les aidant-e-s), il représentait un recul global et important par rapport à celui de 2013, notamment par la perte du droit à poser, à l'année, des jours fixes chaque semaine.

La finalité n'est plus de concilier vie privée et vie professionnelle mais « d'optimiser » l'organisation du travail

Au final, seule la CFE-CGC, représentant plus d'un tiers des voix lors des dernières élections au CSE, a signé ce protocole. Elle était en droit, et a donc demandé à la direction une consultation : une requête que la direction s'est empressée d'exaucer.

Campagne intersyndicale sur la consultation

Dès novembre, CGT et CFDT avaient expliqué, chacune de leur côté, les raisons de leur refus de signature. Puis, très rapidement, les deux syndicats ont uni leurs efforts pour faire valoir leurs arguments dans une sorte de campagne électorale (non officielle car non prévue par le protocole électoral), de décembre 2020 jusqu'aux premiers jours de 2021.

Cette intersyndicale CFDT-CGT n'a pas ménagé ses efforts pour contrer la propagande de la direction : un document détaillé rappelant les positions des deux syndicats, deux assemblées générales distancielles à la rentrée de janvier (très suivies et appréciées), deux appels à voter NON... Mais ces moyens étaient sans commune mesure avec ceux de la direction, qui a fait ouvertement campagne pour le OUI, manquant ouvertement à son devoir de neutralité prévu par la loi. Après avoir tenté de faire croire à un référendum POUR ou CONTRE le télétravail, elle a ensuite

martelé sous tous les tons que si le NON l'emportait, il n'y aurait aucune renégociation. Argument fallacieux, puisque certaines dispositions de l'accord de 2013 étant obsolètes, cela imposait a minima la signature d'un avenant.

En faisant ouvertement campagne pour le OUI, la direction a manqué à son devoir de neutralité

Pour sa part, la CFE-CGC a été d'une remarquable discrétion, aissant la direction faire campagne pour elle, en multipliant les communiqués « d'intérêt Général » et en faisant relayer tous ses arguments par la hiérarchie (lors de réunions d'unité, et parfois de cafés d'unité virtuels).

Le processus de vote a été, de plus, entaché de « malheureux incidents » et autres « regrettables oublis dans le protocole électoral » : une « formation aux outils DRH » opportunément placée à la même heure que l'une des assemblées générales, pas de possibilité de voter blanc, la réception tardive et échelonnée des codes entre 8 h 30 et 11 h 08 le jour de l'ouverture du vote, contrairement aux dispositions du protocole...

Un accord adopté... de très peu

Le résultat de la consultation (du 7 au 12 janvier 2021) est sans appel sur la participation : 74 % (du jamais vu au BRGM). Il traduit l'intérêt porté au télétravail et l'implication des salarié-e-s quand il s'agit de défendre leurs conditions de travail. Par contre, l'adhésion massive à laquelle aspirait la direction ne s'est pas traduite dans les faits. Si le OUI l'a emporté, près de 48 % des salarié-e-s ont voté NON, confirmant les doutes de l'intersyndicale sur cet accord 2020 signé par la seule CFE-CGC. À 34 voix près, il ne sera pas possible de s'opposer à sa mise en application pour les 3 ans à venir.

Compte tenu du faible écart de voix, il est tentant de « refaire le match », de se demander si des erreurs n'ont pas été commises, de s'interroger sur la campagne menée... Ce qui est sûr c'est que le contexte de campagne « virtuelle » a été préjudiciable. Un contact physique avec les collègues aurait peut-être inversé le résultat. Mais au-delà, ce qui semble essentiel, c'est que ce type de consultation qui affaiblit le rôle des organisations syndicales, risque de se développer dans le futur au plus grand profit des directions ! Seule une mise en commun des expériences vécues, la mobilisation de toutes nos forces syndicales, et le cas échéant de fronts intersyndicaux, nous semble de nature à résister aux rouleaux compresseurs des directions. C'est ainsi que nous serons à même de convaincre les salarié-e-s que nos positions vont bien dans le sens de leur intérêt, comme l'ont attesté dans un passé récent d'autres consultations aux issues plus heureuses, comme au RTE par exemple.

GESTION PUBLIQUE DE L'ÉNERGIE : UN BEL EXEMPLE DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Renforcer le syndicalisme international s'impose dans cette période de crise mondiale aux multiples facettes.

Pour beaucoup de salariés, mais aussi de militants syndicaux, le syndicalisme international paraît souvent fort éloigné de leurs préoccupations quotidiennes. L'atomisation des garanties collectives, aggravées par la loi travail, amène trop souvent à se polariser sur des enjeux purement nationaux voire très locaux, au niveau de chaque entreprise.

Et pourtant, le syndicalisme a été international dès son origine et aujourd'hui, plus que jamais, avec l'internationalisation des grandes multinationales privées, l'atomisation des chaînes de valeur avec leurs délocalisations et fermetures de sites, la libéralisation des marchés, le travail détaché, la mise en concurrence sociale et environnementale des pays... appellent des réponses syndicales internationales. Partout dans le monde, il s'agit de lutter contre le travail des enfants, protéger, améliorer les conditions de travail, promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, préserver les intérêts des populations, garder la maîtrise publique des biens communs et des services publics, préserver la santé et l'environnement, développer l'éducation, lutter contre la précarité, respecter les parties prenantes locales...

Engie/EDF broyées par la folie néolibérale amorcée dans les années 80 ?

La privatisation rampante du service public de l'énergie, amorcée par la privatisation de GDF, se poursuit aujourd'hui avec le projet Hercule de démantèlement d'EDF, dans la continuité de la logique des années 80 et l'émergence de la doxa néolibérale. Les années Thatcher au Royaume-Uni avec des privatisations des services publics de toute nature : eau, déchets, énergie, transports ont

été les tristes prémices de ce qui s'est reproduit sur tous les continents... Il faut cependant noter que les abus répétés de grandes firmes privées et l'inefficacité constatée des services rendus ont heureusement entraîné des mouvements significatifs de réactions au niveau international. Le secteur de l'eau en est l'exemple, comme avec la remunicipalisation spectaculaire en France de grandes collectivités.

Pôle international et collectif Europe

La FNME CGT s'est structurée face à ces enjeux internationaux. Avec son pôle International et son collectif Europe elle tisse en permanence des liens avec des fédérations syndicales européennes et internationales. Elle avance sur des dossiers communs internationaux avec des syndicats étrangers partageant les mêmes constats et les mêmes préoccupations qu'elle. Sur le sujet de l'énergie, cela s'est traduit par une grande solidarité et un soutien marqué à la lutte contre le projet Hercule au niveau européen, mais aussi international.

Le correspondant FNME chez TUED



Sean Sweeney
Mardi 20 octobre, 19 h HE
Directeur, Programme international pour le travail, le climat et l'environnement, City University of New York

« Les arguments en faveur de la nationalisation de la production d'énergie n'ont jamais été aussi solides. ... Si nous voulons un système énergétique à faible émission de carbone, la pleine propriété publique est absolument essentielle. »