

Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 665 MARS 2021



**Comment le télétravail peut conduire
à la délocalisation**

DOSSIER

**Vivre et travailler autrement : le sondage ViaVoice
cadres et professions intermédiaires**

« Vivre et travailler autrement »... Le titre du dossier de ce mois-ci le dit bien : la première aspiration des ingénieurs, cadres et techniciens aujourd'hui est d'améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. En première ligne dans les évolutions du travail et des modes de management, avec la généralisation du travail à distance depuis la pandémie, ils affirment ce besoin comme prioritaire. Et l'on peut comprendre pourquoi : avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé, sans que ce mode d'organisation soit suffisamment encadré et sans protection face à des durées excessives de travail. L'usage des nouvelles technologies participe incontestablement à cette intensification du travail.

Ces questions sont d'actualité car les entreprises de l'énergie sont en train de négocier des accords sur le télétravail, le droit à la déconnexion... avec en toile de fond – n'en doutons pas – l'idée de pousser encore plus loin la « transformation culturelle » qu'elles ont déjà engagée depuis longtemps.

Dans cette période, il nous revient de **porter haut et fort vos besoins**. Le plan de travail de l'Ufict, adopté en début d'année, est une base solide. Nos campagnes récentes ou à venir contribuent à porter vos revendications : débattre avec les encadrants de propositions autour des modes de management, encadrer les conditions d'exercice du télétravail, obtenir un véritable droit à la déconnexion, porter la réduction du temps de travail comme alternative efficace de lutte contre le chômage. Et tout cela dans un contexte où nous devons, bien sûr, poursuivre la bataille sur l'avenir de nos groupes industriels... C'est le sens de notre engagement et nous devons tous y prendre part !



Pascal Cabantous
Membre du bureau Ufict
Animateur de la Branche
Ingénieurs Cadres Chercheurs

Ont participé à ce numéro :

Pascal AUBREE, Rémi AVIERINOS, Philippe BOURACHAUT, Pascal CABANTOUS, Gilles CANQUETEAU, Jean Marc COTX, José FERNANDES, Philippe GODINEAU, Virginie GONZALES, Laurent GRAVELEINE, Jean-Paul RIGNAC.

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 **ÉLECTION :**
Election Camieg du 21 au 24 juin 2021
- 5 **ACTUALITÉS :**
IRSN : Licenciement d'un salarié sans en connaître les motifs !
- 7 **DOSSIER :**
Vivre et Travailler Autrement : le sondage ViaVoice cadres et professions intermédiaires
- 12 **MANAGEMENT :**
Jean-Bernard Lévy seul à porter son projet Hercule
- 14 **ENTREPRISES :**
Jean-Bernard qui rit ou Jean-Bernard qui pleure à EDF ?
- 16 **TÉLÉTRAVAIL :**
Une opportunité pour les employeurs de délocaliser des activités



ELECTION CAMIEG

DU 21 AU 24 JUIN 2021

Un régime spécial émancipateur et novateur porté par une vision solidaire de la protection sociale.

Pour certains, la CAMIEG (Caisse d'Assurance Maladie des IEG), régime spécial des salariés et pensionnés des Industries Electriques et Gazières, représenterait un obstacle à l'amélioration de notre pouvoir d'achat. Au-delà de cette vision comptable qui oublie le droit à la santé et à l'accès aux soins, deux visions de la protection sociale s'opposent : l'une solidaire, l'autre concurrentielle à outrance. Pour la CGT, les prestations sociales de santé sont des revenus socialisés. Et comme leur incidence est forte sur le pouvoir d'achat, elles contribuent à l'égalité pour l'accès aux soins. Au fil des années, notre régime spécial s'est adapté aux réalités tout en respectant ses valeurs. Des valeurs qui mettent les femmes et les hommes au centre des préoccupations, et qui restent toujours inspirées par les inventeurs de la Sécurité Sociale.

Prestations sociales de santé

=

revenus socialisés

=

égalité pour l'accès aux soins

Un socle : le Statut National des Industries Électriques et Gazières

Ce régime spécial, avec ses Activités Sociales, sont complémentaires et constitutifs du contrat de travail : le Statut National. Ainsi, systèmes de financement et gouvernance ont permis aux salariés et aux retraités de participer à un projet émancipateur et novateur. Depuis leur origine, ces organismes sociaux ont démontré leur pertinence et leur efficacité : les agents des IEG vivent plus longtemps et en bonne santé que la moyenne de la population tout en générant moins de dépenses de santé pour les hospitalisations et les soins lourds (Cf. étude INSERM).

Efficacité au service des assurés

Les pouvoirs publics ne jurent que par réductions des moyens pour l'hôpital public ou déremboursements au



détriment du vieillissement de la population, de la prise en charge des maladies chroniques, des dépassements d'honoraires, des politiques de prévention et d'éducation à la santé. Pourtant, ce régime spécial fait la démonstration qu'une bonne couverture sociale conduit à des économies tout en défendant l'égalité devant l'accès aux soins. Si bien que Martin Hirsch et Didier Tabuteau, dans une tribune du Monde de janvier 2017, proposaient de créer une « assurance maladie universelle », rassemblant les remboursements de base et complémentaires pour couvrir chaque assuré de manière solidaire. La CAMIEG et trop peu d'autres régimes de Sécurité Sociale répondent à cela. Associant part de base et part complémentaire, le régime CAMIEG couvre 500 000 bénéficiaires et règle les pres-

tations des assurés à partir d'un système d'information unique et partagé. Elle développe par ailleurs des actions de prévention en santé : c'est une de ses priorités.

Outre sa qualité de service reconnue par 95 % des assurés, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) notait récemment le faible coût des frais de gestion de la caisse, contrairement à certains discours toxiques entendus... Car les coûts de gestion de la CAMIEG, pour l'ensemble des missions relevant de la part de base et de la part complémentaire, ne sont que de 4 %, là où les assurances santé ont aujourd'hui un coût de gestion moyen de 20 % hors taxe qui atteint presque 40 % en y incluant les taxes (Cf. rapport DREES 2017).

Coûts de gestion de la CAMIEG : 4% seulement !

Un régime qui dégage des excédents importants... « prélevés » en TAXE CAMIEG

Certains ont une posture idéologique en suggérant de réduire fortement nos cotisations CAMIEG et de confier l'essentiel de nos remboursements de santé à une Couverture Supplémentaire Maladie (CSM pour les salariés et CSMR pour les pensionnés (un 3^e niveau appelé Mutieg)). Mais si les surcoûts des progrès technologiques sont pour partie contrebalancés par la montée en puissance des télétransmissions et de la facturation électronique par la carte Vitale, il faut garder à l'esprit qu'avec la CSM, il faudrait cotiser 1,5 fois plus pour obtenir le même euro remboursé ! Il n'y a donc aucune logique à ce que la CSM rembourse les prestations relevant de la Sécurité sociale, d'autant que les salariés des IEG voient leur revenu imposable augmenté de la cotisation patronale pour la CSM, car contrairement à la CAMIEG elle est considérée comme un avantage en nature. Imaginer augmenter son pouvoir d'achat en baissant les cotisations est tout simplement une tromperie.

Fin 2019, le montant total des excédents atteignait 408 millions d'€ (126 sur le compte « actifs » et 282 sur le compte « inactifs »), un niveau proche de fin 2013 (415 M€). L'État a donc décidé de « prélever » (voler ?) 175 M€ !

175 M€ « prélevés » (volés ?) par l'Etat !

Les erreurs systématiques de prévisions de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) qui envisageaient un retour à l'équilibre, associées au refus réitéré des ministères de tutelle de discuter sur le fond quant à l'utilisation de ces réserves... tout ceci conduit de fait à un système de taxation qui s'apparente à une TAXE CAMIEG et qui pèse pour 16 % des prélèvements de notre branche (au total ce sont 1,5 Mds€ qui sont « prélevés » sur les régimes complémentaires : mutuelles et assurances). La particularité pour les électriciens et gaziers est qu'ils payent deux fois : au titre de la taxation de toutes les mutuelles et s'y rajoutent les 175 M€ ! Dès que le montant des excédents atteint un niveau politiquement insupportable, le gouvernement puise dans nos réserves pour « atténuer » le déficit de la sécurité sociale aux yeux de l'Europe, même s'il lâche au passage quelques miettes pour l'amélioration des garanties.

Il ne s'agit pas de refuser une baisse des cotisations

Mais les prestations reconnues par la Sécurité Sociale, y compris pour la part complémentaire, doivent prioritairement être remboursées par celle-ci. Si on transférerait les assurances santé supplémentaires vers la CAMIEG, le coût des cotisations CSM (Mutieg) serait mieux maîtrisé et dégagerait des moyens supplémentaires pour mieux répondre aux besoins.

Il faut donc continuer à renforcer la CAMIEG, ce qui est loin d'être gagné pour un régime spécial... Regardons ce qui se passe avec le régime des retraites. Le système du régime spécial des IEG est un système qui se rapproche de ce que devrait être la Sécurité Sociale en général. La Sécu et les organismes d'assurance maladie devraient couvrir à la fois une part de base et une part complémentaire pour une Sécurité Sociale qui rembourse à 100 % les soins.

Nos politiques feraient bien de s'inspirer du modèle du régime spécial des IEG pour (re)construire une grande Sécurité Sociale plus solidaire et plus durable.

Des améliorations chiffrées de prestations: l'exemple de l'optique

Des améliorations portée par la seule la CGT et proposée au conseil d'administration de la CAMIEG et au Conseil Supérieur de l'Energie dans le cadre du Reste A Charge (RAC) Zéro ou 100 % santé, la tarification en optique a abandonné le système de pourcentage appliqué à un tarif de référence (110 tarifs au total). Trois forfaits la remplacent selon les verres (simples, complexes ou hyper-complexes) mais avec un forfait optique CAMIEG sous-dimensionné par la DSS, contesté par la CGT, mais approuvé par les employeurs, CFDT et CFE-CGC. Grâce à la CGT, la baisse subie en 2020, sera rattrapée et même améliorée à partir du 1^{er} janvier 2021 : pour les verres adultes (simples +5 €, complexes +29 €, très complexes +15 €), pour les verres enfants (très complexes +5 €).

IRSN : LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ SANS EN CONNAÎTRE LES MOTIFS !

C'est le sort advenu à un salarié irréprochable à tous niveaux après avoir travaillé plus de 10 ans dans l'institut, sans qu'aucune chance ne lui soit donnée de pouvoir se défendre.

En mars 2020, un salarié de l'IRSN (Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire), l'appui technique de l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire), qui exerçait depuis 10 ans des fonctions d'inspection et de contrôle, s'est vu notifier un avis négatif à sa demande d'accès à un site du CEA par le CoSSeN : Commandement Spécialisé pour la Sécurité Nucléaire qui assure le contrôle et le suivi des salariés (voir encadré). Un refus réitéré suite à une nouvelle demande d'autorisation d'accès sur les sites de l'IRSN. Pour le salarié cela a été le début d'une longue descente aux enfers... Consigné chez lui, en dispense d'activité rémunérée depuis septembre, le salarié reçoit en octobre une convocation à un entretien préalable à sanction. Puis, début novembre, à un entretien préalable à licenciement. La commission d'examen des licenciements et des mesures disciplinaires de l'IRSN a validé ce licenciement, sur la seule base de l'avis du CoSSeN et sans connaître les motifs qui l'ont conduit à rendre cet avis négatif.

Une CGT à l'offensive contre l'intolérable

Malgré la défense acharnée de la CGT pour la défense du salarié, et avec le soutien de deux autres organisations syndicales, le salarié reçoit sa lettre de licenciement mi-décembre, au motif de « causes réelles et sérieuses ». Aucune proposition de reclassement ni de réaffectation ne lui sera faite, alors que c'est pourtant ce que prévoit la loi et l'article L 114-2 du code de la sécurité intérieure !

Dès le début, le salarié a fait appel à la CGT qui l'accompagne lors de toutes ses convocations. La CGT ne peut accepter qu'une personne soit de fait condamnée sans pouvoir se défendre, sans pouvoir toutefois juger si les motifs du CoSSeN sont ou pas recevables... car elle ne les connaît pas.

À l'issue de la réunion de la commission d'examen des li-



© by Ben White on Unsplash

cenciements et des mesures disciplinaires, la CGT propose aux deux autres syndicats représentatifs de faire une communication intersyndicale à tous les salariés de l'Institut. Seule la CFE-CGC accepte, la CFDT considérant manquer de données pour juger de la justesse d'un tel licenciement. Le communiqué, paru le 7 décembre, trouve un certain écho parmi les salariés qui, pour beaucoup, se projettent dans une telle situation (notamment ceux qui ont des métiers propres à la sphère du nucléaire).

Mi-décembre, la CGT interpelle le commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'IRSN pour évoquer cette situation et demander une audience. Finalement les organisations syndicales sont reçues fin janvier par le Haut fonctionnaire de défense et de sécurité en personne. Il se contente de rappeler l'essentiel du processus lié aux autorisations d'accès et aux habilitations Secret Défense et Confidentiel Défense, sans rien dire du licenciement de ce collègue.

Le 11 février, la déléguée syndicale CGT, qui a accompagné le salarié, est reçue par le Directeur général de l'IRSN.

Celui-ci estime que maintenir le salarié en poste ferait peser un risque sur l'IRSN et sur ses salariés. Le 16 février, les élus du CSE de l'IRSN font une déclaration pour demander qu'une proposition de reclassement soit proposée au salarié sur un des sites non protégés de l'IRSN. Le 25 février, les administrateurs salariés de l'IRSN font une déclaration allant dans le même sens.

Les éléments constituant le dossier ne sont même pas fournis au juge

Rien n'y fait !

Le salarié a engagé une demande de recours gracieux auprès du service du Haut fonctionnaire de défense et de sécurité (HFDS), rattaché au ministère de la Transition Écologique. Le recours n'ayant pas abouti, le dossier est à présent dans les mains du tribunal administratif qui statuera dans quelques mois. Il faut rappeler que la plupart du temps, les éléments constituant le dossier ne sont même pas fournis au juge : son jugement se base uniquement sur son intime conviction. Ce licenciement, par contre, reste du ressort des Prud'hommes.

Les représentants CGT continuent de dénoncer l'attitude de la direction de l'IRSN. Elle pouvait proposer au salarié un reclassement sur un des sites non protégés de

l'IRSN, si besoin en l'accompagnant d'une reconversion. Elle aurait aussi dû verser une indemnité extra-légale permettant au salarié de se reconstruire. Mais elle ne l'a pas fait ! D'autant plus que son métier est propre à la sphère nucléaire, et qu'il ne pourra plus trouver un emploi dans les entreprises du secteur et alors que le contexte socio-économique national, du fait de la pandémie mondiale, est plus que difficile.

Pour la CGT, il est intolérable qu'un salarié irréprochable à tous niveaux, ayant travaillé plus de 10 ans pour l'Institut, soit licencié comme un salarié fautif, sans lui tendre la main pour lui offrir un avenir professionnel à la hauteur de celui qui aurait été le sien à l'IRSN.

Dans un État où les Droits de l'Homme et du Citoyen sont les fondements de notre République, elle qui garantit la liberté, l'égalité et la fraternité, nous ne pouvons accepter qu'une personne soit de fait condamnée sans qu'aucune chance ne lui soit donnée de pouvoir se défendre... État d'urgence et autres régimes d'exception n'y changent rien !

A ce jour, environ 1% des demandes d'autorisation d'accès sont refusées par le CoSSeN, soit 3 000 par an !

Le CoSSeN : c'est quoi ?

Après une série d'intrusions sur des sites nucléaires civils, le ministère chargé de l'Énergie et le ministère de la Défense ont confié, en mai 2015, au général de division Pierre-Yves Cormier, une mission de préfiguration visant à créer une structure unique à même d'améliorer la réponse de l'État dans le domaine de la sécurité nucléaire. Les conclusions présentées en décembre 2015 ont donné naissance au Commandement Spécialisé pour la Sécurité Nucléaire (CoSSeN), officiellement créé par l'arrêté du 20 juillet 2016. Le décret du 20 avril 2017 en fait un service à compétence nationale rattaché à la gendarmerie nationale.

Parmi toutes ses missions, le CoSSeN assure le contrôle et le suivi des personnes qui accèdent aux installations et activités nucléaires, au travers de processus harmonisés et centralisés. Il réalise donc les enquêtes en vue d'autoriser les accès sur les zones dites protégées. Pour mener ce criblage, le CoSSeN a accès à 9 fichiers. Parmi eux, le traitement d'antécédents judiciaires (TAJ), le fichier des personnes recherchées (FPR), le fichier des signalements pour la prévention de la radicalisation terroriste (FSPRT) ainsi que d'autres sources plus confidentielles.

Les enquêtes menées pour les accès sur site nucléaire se font sur le salarié lui-même, mais également sur son entourage ou sur les lieux qu'il fréquente. Ainsi, un salarié peut se voir notifier un avis défavorable, au regard d'agissements de son entourage, alors que lui-même peut n'être coupable de rien. Le salarié est alors jugé non plus sur des faits qu'il aurait commis, mais sur la menace potentielle que lui ou son entourage représenterait et sur sa vulnérabilité.

VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT : LE SONDAGE ViaVoice CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

L'Ugict-CGT, la CGT confédérale des cadres et professions intermédiaires, a dévoilé en décembre son édition 2020 du baromètre annuel réalisé par ViaVoice, en partenariat avec SECAFI. Ce sondage est particulièrement éclairant sur l'état d'esprit et les attentes de ces catégories. Il confirme l'aspiration à vivre et travailler autrement et appelle à une réorientation des politiques patronales et gouvernementales.



DES CADRES ET TECHNICIENS TRÈS CRITIQUES

Plan de relance, aides publiques, primes, droit à la déconnexion... autant de sujets sur lesquels les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) ont une opinion plutôt opposée aux choix gouvernementaux face à la crise.

La méthodologie de ce sondage ViaVoice qui revient tous les ans est importante à rappeler. C'est un sondage interprofessionnel, sur la base d'interviews réalisées en ligne du 10 au 19 novembre 2020. L'échantillon est représentatif de la population des cadres et professions intermédiaires travaillant en France métropolitaine. La représentativité est réalisée par la méthode des quotas, appliquée aux différents critères : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.

Des ICT lucides

Interrogés sur les objectifs des réformes annoncées par le gouvernement, les cadres pour 64 % d'entre eux ne croient pas à l'efficacité du plan de relance du gouvernement. 84 % souhaitent que les aides publiques massives soient conditionnées à des contreparties. Ils sont 66 % à vouloir que les représentants du personnel disposent d'un droit suspensif sur les projets des directions lorsqu'ils ont un impact sur l'emploi ou l'environnement. Enfin, 54 % souhaitent l'abandon définitif de la réforme des retraites.

**54 % des cadres souhaitent
l'abandon définitif
de la réforme des retraites**

Quant à la « prime Covid » et aux mesures de hausse de rémunération suite à la crise sanitaire, 65 % des techniciens et professions intermédiaires considèrent qu'elles ne sont pas à la hauteur. Dans la fonction publique, ce taux grimpe même à 75 % et à 81,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Télétravail et droit à la déconnexion

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé chez

les cadres et professions intermédiaires. 64 % d'entre eux considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées et 75 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion.

Dans ce contexte, l'usage actuel des technologies de l'information et de la communication participe à l'intensification du travail. C'est ce que vivent les professions techniques et intermédiaires de manière très claire (53 %). Sans surprise, le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est une réalité pour 1 sondé sur 2, en nette augmentation par rapport à 2019 du fait de l'extension du télétravail en mode dégradé. Les femmes sont plus nombreuses à se dire concernées (50 % contre 45,3 % des hommes).

Le droit à la déconnexion est aujourd'hui plébiscité : 69 % des cadres et 61 % des techniciens souhaitent en disposer... alors, oui, il y a une vie après le travail, même pour un cadre ou un technicien !

**Débordement de la vie
professionnelle sur la vie
privée en nette
augmentation**

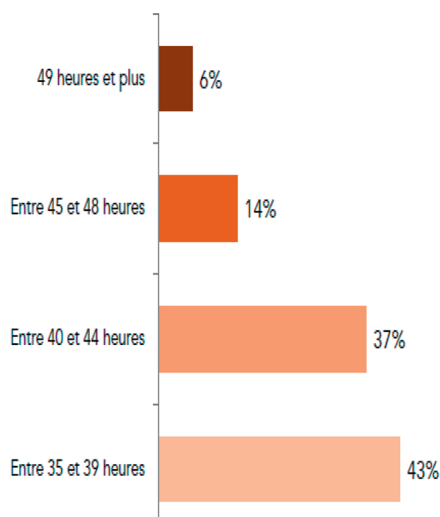
LA CHARGE DE TRAVAIL EXPLOSE

En première ligne pour réorganiser les processus de travail, garantir la continuité de l'activité et la santé des équipes, une majorité de cadres fait part d'une augmentation de leur temps et charge de travail. Une implica-

Le temps de travail hebdomadaire

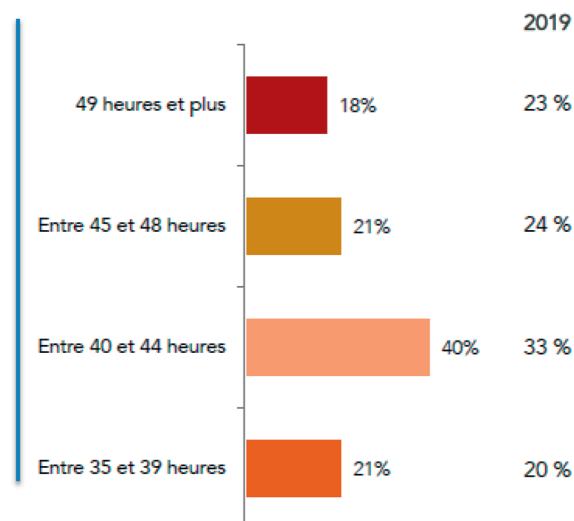
Sondage Professions intermédiaires

À combien évaluez-vous votre temps de travail hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, les temps connectés, etc.) ?



Sondage Cadres

À combien évaluez-vous votre temps de travail total hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, etc.) ?



tion non reconnue d'un point de vue salarial, alors que les accords de performance collective et le chantage à l'emploi généralisent l'austérité salariale. 76 % des cadres sont connectés en dehors de leur temps de travail pour des raisons professionnelles. 39 % déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires et 59 % travailler pendant leurs jours de repos.

57 % des professions techniciennes et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, et même 20 % plus de 45 heures. Les heures supplémentaires se sont banalisées au point d'être structurellement nécessaires pour assurer l'activité professionnelle normale, même en période de baisse d'activité économique. Cette réalité est partagée par 49 % des techniciens. À noter que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées pour 37 % d'entre eux, avec un pic de 50 % dans la fonction publique d'État !

La triple peine pour les femmes !

Il faut noter de très fortes inégalités femmes-hommes. Les femmes sont une majorité à déclarer faire des heures supplémentaires, 53 % contre 44 % des hommes. Elles sont surtout bien plus nombreuses à déclarer effectuer des heures sup' non rémunérées (41,4 % contre 31 % des hommes) ! 20,3 % des femmes déclarent travailler plus de 44 heures par semaine contre 18,6 % pour les hommes.

Il s'agit là d'une triple peine pour les femmes : elles sont plus nombreuses à faire des heures sup', ces heures ne sont pas payées et se cumulent avec les quatre heures et quarante minutes qu'elles consacrent en moyenne chaque jour aux tâches domestiques.

La baisse du temps de travail est encore très peu perçue comme solution dans le cadre de la lutte contre le chômage (à 37 % seulement). Il y a donc encore beaucoup de travail syndical à mener pour gagner la bataille des idées : rappeler l'évolution historique à la baisse liée aux progrès technologiques, déconstruire le présentisme, démontrer que les résultats économiques le permettent, traiter des enjeux en matière de santé et d'environnement...



MANQUE DE RECONNAISSANCE ET MÉCONTENTEMENT SUR LES SALAIRES

La catégorie des professions intermédiaires et techniciens recouvre une très grande diversité de fonctions. Traditionnellement ces salariés sont très en demande de reconnaissance, notamment salariale. Pour eux, le sentiment de reconnaissance dans leur travail reste très bas, à 37 %.

L'accès à la formation professionnelle correspond aux besoins professionnels dans seulement 56 % des cas : une tendance à la baisse continue depuis 2009, où le taux de satisfaction atteignait 74 %.

Les cadres, comme les techniciens, dans leur grande majorité s'estiment non reconnus sur le niveau de leur rémunération sur la totalité des indicateurs par rapport à 2019. C'est notamment lié à leur sentiment de s'être particulièrement impliqués dans cette période de crise sanitaire. La reconnaissance salariale est encore plus dégradée pour les femmes cadres et dans la fonction publique.

**Cadres et techniciens
s'estiment non reconnus
sur le niveau de leur
rémunération**

MANAGEMENT ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Les critiques sont partagées entre cadres et professions intermédiaires, qui perçoivent une détérioration des pratiques managériales qui autorisent de moins en moins le « travail bien fait ».

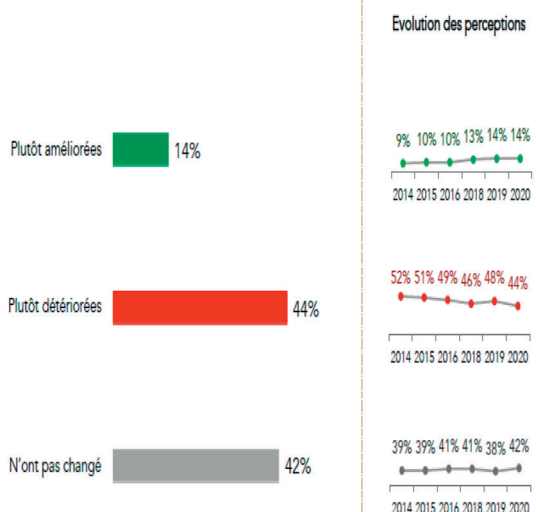
Les pratiques managériales sont critiquées par 44 % des professions techniques et intermédiaires. Si une majorité a le sentiment de pouvoir faire un travail de qualité (63 %), il y a de forts contrastes selon les secteurs. Dans la fonction publique, la tendance est inverse : 54,5 % des techniciens et professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, un chiffre qui augmente à 58,6 % dans la fonction publique hospitalière.

Concernant l'éthique professionnelle, la même question a été posée aux cadres, techniciens et aux professions intermédiaires. 53 % des cadres estiment que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Ce chiffre grimpe à 65 % chez les techniciens. Cela prouve que ces questions touchent aujourd'hui bien plus que les cadres... Et contrairement à ce qu'on pourrait penser, ces chiffres sont plus élevés dans le secteur public. En conséquence, 53 % des techniciens souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans l'exercice de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser la mise en œuvre de directives contraires à leur éthique.

Les pratiques managériales

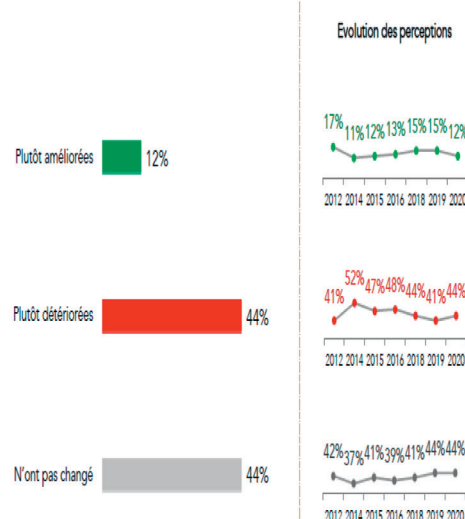
Sondage Professions intermédiaires

Direz-vous qu'au cours de l'année écoulée, les pratiques managériales de votre entreprise ou administration se sont :



Sondage Cadres

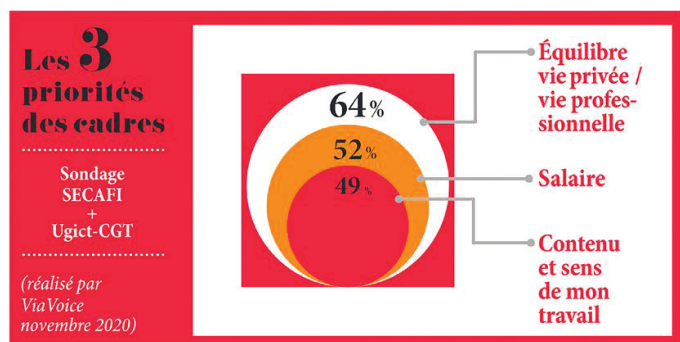
Direz-vous qu'au cours de l'année écoulée, les pratiques managériales de votre entreprise ou administration se sont :



CADRES ET TECHNICIENS ONT LES MÊMES PRIORITÉS

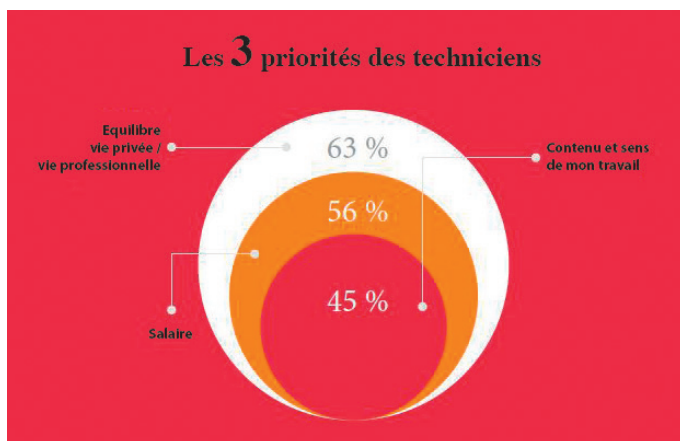
Pour les cadres

Au vu du temps de travail très élevé, l'aspiration à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle reste de loin la première préoccupation des cadres (64 %). Le salaire (52 %) et le sens du travail (49 %) viennent ensuite, alors que 72 % des cadres ne sont pas associés aux orientations stratégiques.



Pour les techniciens

Les trois grandes priorités des professions techniques et intermédiaires sont les mêmes que pour les cadres et tout en atteignant des scores différents des cadres se déclinent dans le même ordre : d'abord l'équilibre vie privée/vie professionnelle (63 %), ensuite le salaire (56 %), enfin, le contenu et le sens du travail (45 %). La sécurité de l'emploi devient la 4^e préoccupation : 30 % contre 24 % en 2019, passant avant la charge et le temps de travail.



DES PERSPECTIVES D'AVENIR EN BERNE

69 % des cadres considèrent que leur évolution professionnelle pour les années à venir sera négative ou stagnante : un chiffre en augmentation de 4 points par rapport à 2019, à mettre en corrélation directe avec la crise économique

et sociale. Un signal d'alarme que les directions feraient bien de prendre très au sérieux, tant cela obère les capacités d'innovation des entreprises, des administrations et du pays.

Enfin, les deux tiers des cadres considèrent que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur les bons critères et manque de transparence.

L'impasse des objectifs financiers de court terme

La crise que nous traversons démontre l'impasse d'un management qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Ce sondage confirme l'aspiration croissante des salariés de nos catégories à vivre et travailler autrement.

Ces résultats amènent naturellement à des revendications pour la CGT et qui sont autant d'urgences pour sortir de la crise :

- Faire progresser les conditions de vie et répondre au défi environnemental : des enjeux qui exigent en particulier de repenser le travail pour que les cadres et techniciens exercent pleinement leurs responsabilités professionnelles.
- Avoir une politique salariale qui reconnaisse leurs qualifications et leur investissement : pour leur donner des droits et faire primer leur éthique professionnelle sur les directives financières.
- Rendre effectif le droit à la déconnexion.

Les campagnes récentes menées par l'UfiCT-CGT, tout comme celles à venir, s'inscrivent pleinement dans cette perspective : défendre le droit d'expression des salariés pour répondre en particulier aux conflits d'éthique, défendre des systèmes de classifications et de rémunérations de branche qui reconnaissent parcours professionnels et mobilité, proposer et débattre avec les encadrants autour des modes de management, encadrer les conditions d'exercice du télétravail, obtenir un véritable droit à la déconnexion dans les entreprises, porter la réduction du temps de travail comme alternative efficace de lutte contre le chômage.

Autant d'axes de travail validés lors du dernier Conseil National de l'UfiCT-CGT du 29 janvier dernier et sur lesquels nous sommes tous engagés !



JEAN-BERNARD LÉVY SEUL À PORTER SON PROJET HERCULE

C'était dans sa feuille de route lors de son renouvellement : le PDG d'EDF devait proposer à l'État ses réflexions sur une nouvelle structuration d'EDF.

L'histoire a débuté en février 2019, lorsque le Président de la République a renouvelé Jean-Bernard Lévy (JBL) en qualité de Président Directeur Général d'Électricité de France. À l'occasion de ses vœux aux salariés, en janvier 2019, JBL expliquait que : « *S'il doit y avoir des mouvements, ils prendront probablement deux ou trois ans* » et soutenait « *qu'il n'est pas question de démanteler EDF : il s'agit de créer, par exemple, deux structures à l'intérieur d'un groupe unique, qui permettraient des projets d'investissement et d'optimiser ce que nous avons à faire pour la transition énergétique* ».

Le PDG se réfugie derrière les négociations en cours pour ne pas donner de réponses

Un projet Hercule... top secret

Deux ans plus tard, en pleine crise sanitaire et économique mondiale, les salariés EDF vivent une situation inédite : leur direction refuse d'échanger sur le très confidentiel dossier Hercule. À la tête du dossier, il ne reste que JBL, isolé, y compris vis-à-vis des membres du COMEX (comité exécutif). Il explique que : « *nous sommes maintenant au bout de la démarche qui consistait à affaiblir EDF pour laisser la concurrence prospérer. Il faut désormais remettre les choses en place. Tous ceux qui défendent la situation actuelle d'Enedis doivent avoir conscience que dans les grands pays d'Europe, il n'existe pas de distributeur qui détienne 95 % du territoire. L'entreprise EDF serait beaucoup plus menacée dans la situa-*

tion actuelle qu'elle ne le serait avec la mise en place du projet Hercule ».

Si M. Lévy reconnaît, à demi-mot, que le dossier Hercule est menaçant, pour l'instant il n'est pas en capacité de répondre à toutes les questions que les salariés et leurs représentants syndicaux lui posent. Il justifie cela par le fait que les négociations soient toujours en cours.

Négociations secrètes entre l'État Français et la Commission Européenne

Aucune information publique n'est donnée que ce soit pour les organisations syndicales comme pour la direction de l'entreprise. M. Lévy se justifie en expliquant que les contraintes européennes sont nombreuses. Cela est confirmé par la Ministre Barbara Pompili lors de son audition parlementaire, précisant que « *les discussions risquaient de ne pas aboutir, et qu'il fallait maintenant réfléchir à d'autres alternatives* ». Il est bon de rappeler que la CGT n'a pas attendu pour proposer des alternatives au travers de son Programme Progressiste de l'Énergie, pour ouvrir des perspectives et éviter la destruction programmée du secteur ! M. Lévy explique par ailleurs que « *l'État ne va pas négocier cartes sur table en donnant tous les points de vue sur l'ensemble des négociations* », et que « *même les dirigeants d'EDF ne font pas partie de la négociation et sont juste informés par l'État* ».

Comment doit-on analyser cette fuite en avant et ce chèque

« Les dirigeants d'EDF ne font pas partie de la négociation et sont juste informés par l'État »

en blanc que constitue Hercule, sans connaître le détail des finalités voulues par le commanditaire du projet : Le Président Macron ?

Pendant ce temps, l'entreprise avance comme si de rien n'était. La Direction souhaite continuer d'échanger sur tous les autres gros dossiers : réorganisations, mise en place de nouvelles méthodes de travail, mobilité au sein du groupe... sans jamais vouloir aborder le projet Hercule qui menace de tout faire exploser. Cela n'est pas sans rappeler le Titanic, face à l'iceberg, avec son commandant souhaitant continuer à discuter du repas de gala, ou de l'organisation des cabines !

Difficile dans ces conditions d'avoir des échanges constructifs, sur des dossiers importants pour les salariés, quand un projet secret, très structurant pour l'avenir, risque de remettre en cause l'existence même des activités de l'entreprise.

De surcroît, exclure complètement les salariés et leurs représentants des discussions autour des différentes stratégies sur l'avenir de leur entreprise est un pari perdant ! M. Lévy, avec son projet, se retrouve bien seul, avec, face à lui, l'ensemble des syndicats de l'entreprise, unis, une très grande majorité de salariés et de leur management, et désormais une multitude d'élus de la Nation, de droite comme de gauche !

Multiples actions en interne d'EDF comme à l'externe

C'est dans ce cadre que l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise ont entamé, depuis novembre 2020, un boycott de l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP). Cette unité syndicale n'empêche pas la CGT de mener des actions complémentaires dans ce combat stratégique contre Hercule, y compris par la grève. Elle est aussi à la manœuvre pour dynamiser l'intersyndicale,



QUAND IL VOUS DEMANDERA
POURQUOI
VOUS AVEZ LAISSÉ
PRIVATISER L'ÉNERGIE
VOUS RÉPONDREZ QUOI ?

L'énergie est notre bien commun

POUR L'ÉNERGIE
PUBLIQUE

Je signe
energie-publique.fr

CSEC

pour intensifier et prolonger le mouvement. C'est l'adhésion du plus grand nombre qui est visée et cela passe par une information constante auprès des salariés, afin que l'ensemble du personnel prenne conscience de la dangerosité d'Hercule.

Les usagers ne sont pas oubliés, eux qui subissent de plein fouet augmentations du prix de l'électricité et dégradation du service public. Le combat est donc aussi médiatique. Un combat qu'assume la CGT avec, entre autres, la campagne du Comité Social et Economique Central d'entreprise (CSEC) à destination du grand public.

Le combat se mène aussi dans la sphère politique, là où les décisions se prennent. La CGT n'a de cesse d'interpeller tous les élus : Maires, Députés, Sénateurs... de tous bords et les représentants de l'état.

C'est par un front, le plus large possible : salariés, usagers, élus... qu'Hercule sera terrassé avec le retrait complet de ce projet. Il ne règle en rien les difficultés d'EDF qui ont débuté avec la libéralisation du marché de l'électricité.

Hercule voudrait exploser l'entreprise intégrée EDF, en 3 entités indépendantes !

EDF
bleu

Une entreprise « publique » pour les centrales nucléaires

EDF
vert

Une entreprise privée cotée en bourse pour la distribution d'électricité (ENEDIS) et les énergies renouvelables

EDF
azur

Une entreprise en charge des barrages hydroélectriques dont les concessions seraient ouvertes à la concurrence

JEAN-BERNARD QUI RIT OU JEAN-BERNARD QUI PLEURE À EDF ?

Alors que 2020 aura été une des années les plus compliquées de toute l'histoire d'EDF, les résultats restent positifs et un dividende sera même versé. La situation d'EDF est-elle si catastrophique ?

Cette année 2020 restera gravée dans nos mémoires, l'entreprise a non seulement subi la pandémie mais aussi une moindre disponibilité qui était prévue des centrales nucléaires. En effet, pour porter leur durée de vie de 40 à 50 ans (voire même 60 ans), de très gros travaux de maintenance étaient planifiés de longue date. Des travaux d'environ six mois mais qui se prolongent parfois au-delà, et empiètent sur les mois d'hiver, générant des difficultés importantes pour répondre à la demande d'électricité à l'arrivée du froid.

2020 était aussi l'année de la fermeture des deux tranches de Fessenheim (900 MW le 22 février et 900 MW le 29 juin 2020) : une pénurie supplémentaire, voulue par des politiques plus intéressés par un électorat potentiel que par l'intérêt d'EDF, du pays et de la planète.

Des comptes 2020 amputés par la Covid et d'autres imprévus

La Covid a fortement ralenti tous les travaux de maintenance (gestes barrières, salariés et sous-traitants touchés par le virus, télétravail, approvisionnements perturbés, reprogrammation des arrêts de tranches en tenant compte de la Covid et des besoins en électricité...) : un casse-tête qui, finalement, grâce à un climat plutôt favorable, s'est conclu par un passage de l'hiver tendu, mais sans black-out, ce qui aurait été catastrophique !

Imprévue également, une contestation massive du personnel, en action pour préserver son entreprise intégrée : jusqu'à un salarié sur trois en grève lors des différents mouvements contre le projet Hercule.

À cela est aussi venu s'ajouter un contentieux fiscal et une augmentation des sommes dédiées au démantèlement des

centrales nucléaires en raison de la baisse du taux d'actualisation (voir encadré)... Au final, ce sont plusieurs milliards d'€ qui sont venus réduire d'autant le résultat de l'exercice.

Malgré tout, un résultat positif pour 2020 !

Nous ne pouvons que nous réjouir que le résultat d'EDF soit au final positif dans une période aussi compliquée. Cela démontre toute la solidité d'EDF. Par contre comment comprendre que le seul indicateur 2020 fortement en hausse, soit celui des dividendes ?

**Comment comprendre
que le seul indicateur
fortement en hausse,
soit celui des dividendes ?
+ 25% !**

Rappelons-nous la rocambolesque aventure des dividendes 2019 à EDF. D'abord un acompte sur dividende versé en fin d'année 2019 : une pratique courante depuis plusieurs années et qui consiste à verser cet acompte avant la clôture des résultats définitifs. Cela représente en général un montant d'environ la moitié du dividende final. Puis, lors du Conseil d'Administration (CA) de février 2020, les administrateurs avaient voté l'autre moitié du dividende pour un paiement prévu avant l'été, et ce, malgré l'opposition des administrateurs salariés parraînés par la CGT. Enfin, un mois et demi plus tard, en plein

confinement et lors du CA (en visio) préparant l'assemblée générale des actionnaires, le conseil est revenu sur cette décision : la majoration du dividende a été suspendue, à titre exceptionnel pour l'exercice clos de 2019 (sous les applaudissements cette fois-ci des administrateurs salariés parrainés par la CGT). Le dividende 2019 en est donc resté à ce qui avait été versé en acompte !

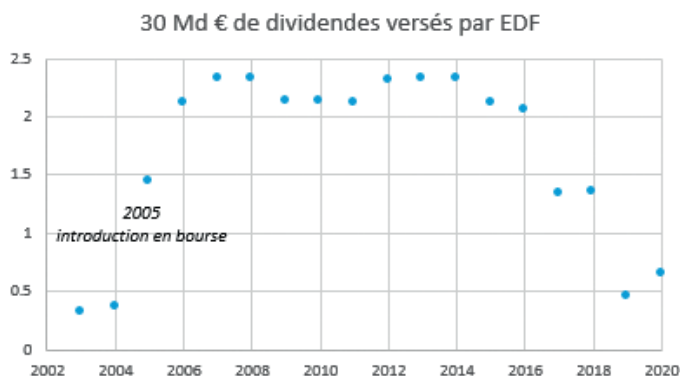
Concrètement, pour 2020, chaque actionnaire recevra par action (il y en a plus de 3 milliards) 0,21 €/action pour l'année 2020, contre 0,15 pour l'année 2019 : c'est donc une augmentation de 25 % du dividende. Un comble pour les salariés d'EDF, qui ne verront même pas leur salaire revalorisé de l'inflation !

Tout va bien pour EDF alors ?

Nos députés doivent être aujourd'hui bien perplexes. En effet, début février, ils ont reçus le PDG d'EDF et ont entendu ses lamentations sur la situation catastrophique d'EDF. Son but : justifier la nécessité de sa réforme structurelle Hercule de désintégration de l'entreprise en différentes entités multicolores (bleu, vert, azur...). Ces mêmes députés ont dû être surpris, quelques semaines plus tard, d'entendre ce même PDG se réjouir d'un résultat positif l'autorisant à verser à ses actionnaires 600 M€ de dividendes. L'état (actionnaire à 83.6 % avec la banque publique d'investissement) et les autres actionnaires qui en feront le choix, touchera ses dividendes sous forme d'actions nouvelles ! Mais, même si cela évite à EDF de sortir du cash, cette dilution des actions pèsera sur l'entreprise pour maintenir le cours de l'action et induira des dividendes supplémentaires dès l'année prochaine pour rémunérer ces nouvelles actions.



Les dividendes, calculés sur le résultat ordinaire (hors éléments exceptionnels), seront supérieurs au résultat net pour 2020 ! Un excès pratiqué à maintes reprises chez Engie avec le résultat qu'on connaît : là aussi, un démantèlement du groupe !

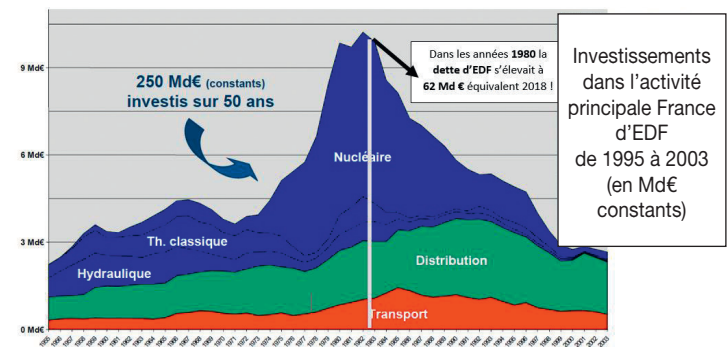


Pour EDF et depuis 2003, ce sont 30 Md€ cumulés qui seront partis sous forme de dividendes. Une somme qui aurait été bien mieux utilisée à rembourser une dette qui flambe et s'élève aujourd'hui à 42 Md€ !

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

EDF n'est pas une entreprise industrielle comme les autres. Quand EDF s'endette pour construire un EPR, elle investit dans un outil industriel qui produira pendant pratiquement un siècle (60 ans actés mais qui devraient aller bien au-delà : le parc actuel, prévu pour 30 ans à son origine, sera prolongé à 50 voire 60 ans...). Rien à voir avec un investissement classique dans l'industrie HS au bout de 20 ans !

Les ratios de dettes doivent donc être ajustés sur le long terme pour EDF et pas sur le court et moyen terme !



D'ailleurs, par le passé la dette d'EDF a été bien plus importante en proportion qu'aujourd'hui, avec des taux de crédits bien plus élevés (alors qu'ils peuvent être négatifs aujourd'hui).

Monde d'après ?

La stratégie d'EDF avec Hercule, ressemble fort à celle d'Engie qui, elle aussi cède une partie de ses bijoux de famille pour augmenter ses investissements dans les renouvelables et faire briller son titre en bourse. Finalement que l'on parle stratégie, dette, dividendes... le monde d'après ressemble hélas à s'y méprendre au monde d'avant. À nous d'ouvrir de nouvelles perspectives...

Le taux d'actualisation : c'est quoi ?

Pour le démantèlement des centrales nucléaires, le taux d'actualisation peut se concevoir comme le taux du livret A. C'est le rendement financier qui est pris comme référence, dans les comptes EDF, pour estimer la valeur future des réserves financières, mises de côté pour démanteler les centrales nucléaires dans des dizaines d'années. Car toute la somme d'argent nécessaire au démantèlement des centrales nucléaires est d'ores et déjà provisionnée, pour le futur. Dans les comptes d'EDF cela s'appelle les actifs dédiés et ils pèsent une trentaine de Md€ sous forme liquide (actions, obligations, actifs physiques comme RTE...).

Hors inflation ce taux d'actualisation est de 2.1 % en 2020, alors qu'il était de 2.3 % en 2019 et 2.4 % en 2018. Au regard des masses financières colossales en jeu, une variation à la baisse de 0.1 % du taux d'actualisation se traduit par des centaines de millions d'euros à rajouter pour équilibrer l'épargne actuelle et les dépenses provisionnelles futures.

UNE OPPORTUNITÉ POUR LES EMPLOYEURS DE DÉLOCALISER DES ACTIVITÉS

Cette période de crise, où une partie conséquente de l'activité est réalisée en télétravail, ouvre la voie à de nouveaux modes de travail et à de nouveaux types de salariés ou de non-salariés.

L'inimaginable jusqu'à présent devient désormais envisageable avec l'explosion du télétravail. Par exemple, le « télé migrant » fait son apparition. C'est un salarié qui peut travailler partout dans le monde pour une entreprise en télétravail (selon le concept de l'économiste

R. Baldwin).

Depuis les années 80, de nombreuses activités dites à faible valeur ajoutée sont délocalisées vers des pays à bas salaire. Mais des activités plus qualifiées, comme la prestation informatique, sont aussi parties ailleurs, comme en Inde.

Le risque d'une délocalisation encore plus poussée

La crise actuelle ouvre la voie au transfert de nouvelles activités que les employeurs pensaient non délocalisables jusqu'à présent. En effet, les pays à bas salaires offrent de plus en plus de compétences pointues et très concurrentielles avec des professions encore plus qualifiées (comme l'ingénierie...).

Si par le passé les entreprises préféraient avoir, chez elles, les spécialistes qui leur faisaient défaut, aujourd'hui elles peuvent les faire travailler à 100 km de l'entreprise sans problème. Alors pourquoi ne pas la transférer dans un endroit du monde moins développé et faire des économies substantielles de main d'œuvre ? Désormais, toute prestation intellectuelle est donc particulièrement délocalisable. Il faut pour cela qu'elle soit exerçable n'importe où, sans la contrainte d'habiter proche du lieu de travail, et que quelques rares déplacements suffisent à leur bonne exécution.

La crise sanitaire actuelle a d'ailleurs été une opportunité pour certains salariés de quitter les grandes villes et habiter des lieux plus agréables (en campagne, proche de la mer...). Si cette « migration » voulue, choisie par ces « migrants », s'est faite avec maintien de salaire, le risque

est que demain les employeurs choisissent des candidat.e.s avec des prétentions salariales en baisse, dans une course au moins disant : salariés, métiers en freelance (sans contrat de travail pérenne) pourraient rapidement se retrouver dans une féroce compétition mondiale... Par contre, les métiers nécessitant un fort travail d'équipe, ou avec beaucoup de supervision, semblent encore moins menacés par ces délocalisations.

Pourtant, des études récentes estiment que 30 à 40 % des métiers qualifiés seraient délocalisables. Mais l'écart de salaire sur les métiers qualifiés dans le monde étant moins important que pour les métiers non qualifiés, ajouté au fait que l'éloignement géographique entraîne une perte de productivité et d'innovation, cela devrait limiter l'ampleur de ces délocalisations autour de 10 %.

Des délocalisations amplifiées par les évolutions technologiques

Les dégâts des politiques libérales des 40 dernières années en matière de désindustrialisation ne sont plus à démontrer. Il est donc indispensable que les salariés se saisissent de ce problème sans laisser leurs employeurs s'en occuper seuls, car ces derniers n'hésitent pas à mettre en concurrence les salariés pour le bénéfice de leurs actionnaires.

Par exemple, sur les 1 233 emplois que veut supprimer Nokia en France, 80 % sont des postes d'ingénieurs en recherche et développement, et une partie de ces emplois partirait en Pologne et en Inde.

Dans cette période où des millions de salariés sont sans emploi, il est urgent de retenir ces pans entiers d'activités qui partent à l'étranger et sortir du tout financier pour préserver l'avenir de notre pays et de ses habitants.

