

Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 666 AVRIL 2021



D.R.

Le service public de la distribution d'électricité en danger avec Hercule

DOSSIER

Travail à distance et management : des enjeux considérables

Il y a tout juste un an, nous nous prenions à rêver d'un monde meilleur : « Plus jamais ça ! » « Construisons ensemble le jour d'après ». La CGT avec d'autres syndicats et associations élaborait un socle de propositions pour rompre avec le capitalisme néolibéral et engager des transformations radicales de notre société.

Quels enseignements avons-nous retenu de cette crise sanitaire qui semble sans fin ?

Alors que bon nombre de nos concitoyens sombrent dans la précarité, n'est-il pas urgent de revendiquer, à l'instar du collectif national qui vient de se créer, un véritable service public de l'énergie ?

Le projet d'éclatement du groupe EDF est toujours d'actualité. Dans ce contexte, quel avenir pour la filiale Enedis, son monopole de distribution d'électricité, la péréquation... ? Cette pandémie induit de profonds bouleversements du monde du travail.

Le recours au télétravail s'est accéléré et généralisé. Comment est-il perçu en situation dégradée de confinement ? Les modes d'organisation et de management des entreprises se transforment, les collectifs de travail sont éclatés... et toutes ces mutations s'opèrent au détriment de la hiérarchie de proximité avec des nouveaux outils numériques qui ouvrent la voie à plus d'autonomie, de travail collaboratif...

Alors qu'une grande majorité de salariés exerce désormais son activité hors de l'entreprise, **le syndicalisme ne doit-il pas se réinventer**, trouver de nouvelles pratiques militantes ?

Les travailleurs n'ont-ils pas intérêt à faire de cette crise une opportunité et se projeter dans l'avenir avec enthousiasme pour inventer un monde du travail répondant enfin à leurs aspirations.



Chacun peut y apporter sa contribution en s'inscrivant notamment dans le printemps des luttes que propose la CGT.

Marc Lagarrigue, Membre du bureau et trésorier adjoint de l'Ufict-CGT

Ont participé à ce numéro :

Elvida ARNAUD, Pascal AUBREE, Pascal CABANTOUS, Gilles CANQUETEAU, Emmanuel CHABEUF, Valérie CONCALVES, Johanne DEBUNNE, Claude FABRE, Philippe GODINEAU, Virginie GONZALES, Christophe INNOCENT, Marc LAGARRIGUE, Jean Paul RIGNAC, Jean Pierre SOTURA

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516
Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.ufictfnme.fr

Rédacteur en chef :

Jean-Paul Rignac

Conception graphique,
maquette :

Studio - Rivet Presse Edition

Dépôt légal : 2^e trimestre 2001 -
Bobigny
Commission paritaire
n°0112S08090 du 18 janvier 2007
Photogravure et impression :
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant
d'Autriche
Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



SOMMAIRE

- 3 BILLET D'HUMEUR**
8 avril 2037 : Sombre fiction ou vision, hélas, tout à fait réaliste... ?
- MON ŒIL EN RÉGION**
Égalité femmes/hommes au BRGM : oui, mais...
- 4 ACTUALITÉS :**
Fermeture de la centrale thermique du Havre : un greenwashing gouvernemental !
- 6 ACTUALITÉS :**
Constitution d'un Collectif national Service public de l'énergie
- 7 DOSSIER :**
Travail à distance et management : des enjeux considérables...
Interview de Marie Benedetto-Meyer
- 12 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :**
Quel rôle pour le.la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE ?
- 14 ACTUALITÉS :**
Projet Hercule : le service public de la distribution d'électricité en danger
- 16 ÉLECTION :**
Élection Camieg du 21 au 24 juin 2021



Action syndicale sur la centrale thermique du Havre

8 AVRIL 2037 : SOMBRE FICTION OU VISION, HÉLAS, TOUT À FAIT RÉALISTE... ?



Ce matin j'ai rajouté ma machine à laver aux nombreux appareils électroménagers qui jonchent le sol, aux voitures électriques abandonnées... Depuis que le prix de l'électricité est devenu exorbitant, impossible d'alimenter toute cette technologie devenue, de fait, obsolète.

Tout ça a commencé insidieusement...

Chacun étant préoccupé par son intérêt personnel, première pandémie Covid aidant, avec des CRS qui gazent, tabassent et emprisonnent les manifestants, sous les yeux d'un gouvernement répressif et sourd aux appels du peuple... tout cela a dissuadé les gens de résister, après des décennies d'un marché de l'énergie offert à l'avidité des financiers, avec la complicité de la communauté économique européenne et des hommes politiques. Le premier black-out, survenu lors de la deuxième pandémie, a semé la panique dans les transports et les supermarchés, et même ceux qui se croyaient à l'abri ont été frap-

pés de plein fouet. D'autres black-out ont suivi et quelques privilégiés ont pu fuir les villes pour la campagne, laissant derrière eux des scènes de pillages et de violences réprimées par les milices privées qui tenaient lieu de police.

Être alimenté en électricité est désormais un privilège.

Quelques microcentrales privées fournissent encore, à ceux qui en ont les moyens, la précieuse énergie pour conserver les indispensables sérums, en ville, car depuis longtemps dans les campagnes les réseaux de distribution sont à l'agonie, faute de moyens humains et matériels. Partout les gens meurent de ne pouvoir refroidir leur logement en été, ou faute de le chauffer en hiver.

Seule la solidarité permet encore à quelques-uns de s'en sortir.

Demain, avec mes voisins, nous renforcerons nos lignes de défense en entassant, toujours plus haut, les carcasses métalliques de notre confort passé... pour nous protéger.

Si seulement nous nous étions plus battus quand il était encore temps...

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU BRGM : OUI, MAIS...

Les négociations pour un nouvel accord sur l'égalité professionnelle au Bureau de Recherches Géologiques et Minières se sont tenues de septembre 2020 à février 2021. Leur but : remplacer l'ancien accord largement obsolète, et qui se limitait à un catalogue de vœux pieux. La CGT ne l'avait d'ailleurs pas signé.

Interdiction des réunions hors horaires collectifs de travail

L'index national d'égalité femme/homme, mis en place en 2019, quoiqu'insuffisant, résumait bien le contexte : de 93/100 en 2019 le BRGM est depuis tombé à 88/100 ! La CGT, moteur et source de très nombreuses propositions, comme l'a reconnu la DRH elle-même, souhaitait

que soit inscrit noir sur blanc l'objectif d'un index de 100/100 d'ici 2024. L'accord prévoit 98/100. De même, le syndicat souhaitait que soit entamée une réflexion pour la mise en place d'un index correspondant aux spécificités du BRGM, plus contraignant que l'index national... sans succès ! Et si la volonté de résorber les inégalités de rémunération femmes/hommes figure bien dans l'accord, le calendrier et les mécanismes d'application restent bien flous.

Mais ce nouvel accord, valable pour 3 ans, comporte désormais des objectifs chiffrés précis. Et s'il reflète un manque évident d'ambition, il va néanmoins dans le bon sens et constitue une première – petite – avancée. La CGT l'a donc signé, avec réserves, après avoir gagné au final, l'interdiction claire de réunions hors horaires collectifs de travail, ainsi que la mise en place pour tous les agents en responsabilité (managers, chefs de projets, ...) de formations obligatoires sur le harcèlement et les discriminations faites aux femmes.

De petites avancées à concrétiser, en attendant 2024.

FERMETURE DE LA CENTRALE THERMIQUE DU HAVRE : UN GREENWASHING GOUVERNEMENTAL !

« Si toutes les centrales à charbon fermaient sur la planète on aurait moins de mal à fermer Le Havre: c'est injuste! »

La fermeture de la centrale, annoncée dans le cadre de la loi climat et énergie (adoptée en novembre 2019), a eu lieu le 10 mars 2021, après épuisement de son stock de charbon. C'est une double peine pour les salariés qui avaient encore espoir de reconvertir leur centrale à la biomasse ! Ce site qui emploie 160 personnes doit faire face au reclassement de ses agents et *Options* a interviewé le Secrétaire Général CGT de la centrale du Havre Frédéric Guerin.

Options: Pourquoi un rassemblement le 31 mars ?

Sinon la centrale aurait fermé en toute discrétion : nous avons voulu rendre publique pour les citoyens l'aberration de cette décision, sachant que le maire du Havre, Édouard Philippe, ne voulait pas communiquer sur cette fermeture. En 2018, il s'est pourtant affiché dans les journaux locaux et lors des 500 ans du Havre, en réaffirmant son attachement à la centrale, insistant sur le fait que nous serions la dernière des centrales à charbon à fermer en France... Aujourd'hui, c'est l'un des premiers à avoir signé cette fermeture et il veut masquer ses contradictions. Il faut savoir que ce site a été remis aux normes environnementales avec de lourds travaux pour sa prolongation. En 2002, transformation du SO₂, très nocif pour la santé, en SO₃, inerte. En 2009 la centrale s'est dotée de catalyseurs DENOX de dénitrification (retirer le dioxyde d'azote). Puis en 2015 la tranche 4 a été complètement rénovée pour la prolonger jusqu'en 2035. Cette remise aux normes des tranches a coûté environ 140 millions d'euros.

La fermeture des centrales à charbon c'est la carte « verte » du gouvernement pour les présidentielles et ça faisait partie du programme d'Emmanuel Macron.

Quelles conséquences pour le réseau sans ce moyen de production ?

À ce jour il y a 150 centrales à charbon qui fonctionnent encore en Europe. Un an avant l'annonce de la fermeture en 2017, il y avait 256 tranches dont 10 étaient dépolluées au

niveau de celle du Havre. Mais toutes les autres produisent sur dérogation.

Par exemple, le 8 avril 2021, la France a importé 9 000 MW d'Allemagne et de Pologne essentiellement. Le comble c'est d'importer de l'électricité de centrales à charbon qui ne sont pas dépolluées. L'Allemagne brûle son propre charbon qui dégage six fois plus CO₂ que nous. Où est l'intérêt écologique quand Emmanuelle Wargon, secrétaire d'État auprès de la Ministre de la Transition écologique, affirme : « Nous n'avons plus besoin de charbon pour produire de l'électricité... quatre centrales à charbon équivalent, en termes d'émission de CO₂, à 4 millions de voitures par an ».

Où est l'intérêt écologique à importer de l'électricité de centrales à charbon non dépolluées ?

Quelles actions avez-vous menées face à cette fermeture ?

Nous n'avons pas attendu l'annonce officielle de la fermeture pour mobiliser le personnel. Nous avons communiqué dans la presse pour proposer une reconversion de notre centrale et des expérimentations ont été lancées en 2018, autour de la co-combustion. En lien avec nos camarades de Cordemais, la CGT a étudié différentes ressources en vue de leur recyclage, des procédés de biomasse sans couper d'arbres, en retraitant des déchets verts ligneux et du bois de classe B (des bois compressés de meubles contemporains dont nous ne savons que faire en France), la combustion de 10 % de Combustibles Solides Résidus (CSR), déchets plastique... Tous ces procédés ont été présentés et défendus par une association écologique locale « écologie pour Le Havre » et repris par la direction locale de EDF. Mais les

essais au Havre ont été abandonnés ce qui a écoeuré beaucoup d'agents même si nous gardons bon espoir pour le projet à Cordemais...

À l'annonce de la fermeture, début 2018, nous avons mobilisé le personnel chaque jeudi avec nos camarades des ports et docks. Mais le personnel de la centrale a répondu timidement à ces initiatives. Nous avons distribué des tracts dans le centre-ville du Havre, convoqué la presse locale, informé les médias... Début 2019, la tranche a été mise à l'arrêt pendant 5 semaines. Notre but était de prouver l'utilité de cette centrale en espérant contraindre RTE à envoyer des messages de réquisition. En vain, puisque la direction a procédé à un nouveau chantage : lever le mouvement de grève pour faire les essais de combustion des CSR, présentés comme la dernière chance, d'après leurs dires, pour sauver le site ! Un chantage repris par la CFE-UNSA qui a mis la moitié du personnel contre les grévistes, semant une ambiance délétère. Le 7 février 2019, la CGT a rencontré M. Lévy, qui à l'époque, parlait encore de la possibilité de reconversion.

Quel reclassement des 160 agents suite à la fermeture ?

Certains partiront en retraite anticipée, une cinquantaine ont trouvé un point de chute acceptable, six agents basculeront sur l'équipe de démantèlement et si certains avancent dans leur projet un tiers des agents ne savent toujours pas où ils vont atterrir. L'annonce brutale de la fermeture nous a contraint de négocier, pendant l'été 2020, les besoins d'accompagnement, sans réussir à obtenir les mêmes que nos collègues de Fessenheim, avec pourtant les mêmes profils et préjudices. Les agents ont le sentiment d'être abandonnés. Les mesures ne sont pas respectées, comme la promesse que 80 % des agents aient des perspectives professionnelles à l'été 2020. Car la priorité de la direction locale était avant tout de produire jusqu'au 31 mars 2021 : des immersions auraient rendu la production difficile et la direction les a volontairement ralenties.

Les agents ont le sentiment d'être abandonnés

Quelles perspectives ?

C'est difficile. Nous passons beaucoup de temps dans différentes instances pour suivre les contrats de parcours, gérer les soucis des agents. Il y a eu un mouvement de grève avant la fermeture face aux textes non appliqués et aux promesses non tenues.

Nous avons également cherché à obtenir des NR (Niveau de Rémunération) qui nous avaient été promis : une forme de reconnaissance par rapport au fait que la direction nous a retenus sur le site, dans des conditions de travail compliquées car la charge de travail s'est alourdie avec la réduction d'effectif. La communication d'EDF dans les journaux



Centrale du Havre - ©EDF - ERANIAN PHILIPPE

pour faire briller son image sociétale du groupe est fautive : elle n'a pas mis en place des actions facilitant la mobilisation et il est faux de dire que la moitié du personnel a retrouvé une activité.

Quand le directeur a annoncé la fermeture en juin 2019, il a réuni le personnel : « Dites-moi où vous voulez aller et vous irez : on fera de la place dans les GPEC des grosses structures ». Dans les faits ça ne se passe pas du tout ainsi. Des postes paraissent mais ils ne sont pas proposés aux agents du Havre. Et si une grande partie des agents souhaite aller au plus près car leurs conjoints travaillent dans la région, certains sont prêts à faire 50 km voire plus pour ne pas déménager.

Quelles conséquences pour le tissu économique de la région et le syndicat ?

Il y a 90 prestataires permanents, auxquels s'ajoutent 73 qui déchargent des bateaux et environ 250 qui interviennent à l'année pour des prestations ponctuelles. La fermeture entraînera une suppression de l'ordre de 5 000 emplois dans la région (commerces, entreprises...) : un chiffre jamais démenti par le Ministère de l'industrie et du travail.

La structure syndicale va certainement être rattachée à la section des retraités de Seine-Maritime et les quelques personnes qui resteront seront suivies par la CGT au niveau national. Fin 2022 la section syndicale CGT n'existera plus.

D'autres fermetures dans le Thermique à Flamme à venir

La centrale de Saint-Avold (Moselle) doit cesser son activité en mars 2022. Celle de Gardanne (Bouches-du-Rhône), en conflit social, est à l'arrêt depuis deux ans. Toutes deux appartiennent au groupe Gazel Energie.

Par contre, RTE demande que la centrale EDF de Cordemais (Loire-Atlantique), maintienne ses deux tranches disponibles tant que l'EPR de Flamanville n'est pas en service. La solution biomasse y est envisagée...

CONSTITUTION D'UN COLLECTIF NATIONAL SERVICE PUBLIC DE L'ÉNERGIE

Pour jeter les bases d'un véritable service public de l'énergie et de la promotion de ses valeurs



La Convergence nationale des Services Publics, Indecosa-CGT et Droit à l'énergie-SOS FUTUR ont pris l'initiative de créer un Collectif national « Pour un véritable service public de l'énergie ». Ce collectif rassemble plus de 65 organisations politiques, syndicales et associatives. Il a pour objectif de contribuer à la mobilisation des usagers et des salariés pour obtenir l'abandon du projet Hercule, car cette convergence a été constituée suite à ce projet de réorganisation d'EDF. Mais le débat public, exigé par ce collectif national, a vocation à dépasser le seul cadre du groupe EDF. Il vise à intégrer l'ensemble des filières du secteur de l'énergie, au-delà de la seule électricité.

Un véritable débat social et démocratique

Le collectif revendique un véritable débat social et démocratique avec l'ensemble des citoyens, des usagers, des salariés du secteur énergétique et des élus. En effet, l'énergie est notre bien commun, et puisque l'avenir énergétique du pays est intimement lié à celui d'EDF, il est indispensable que son avenir et sa mobilisation au service des enjeux énergétiques, écologiques et climatiques du pays se fassent en toute transparence.

Un service public de l'énergie doit répondre aux besoins de l'ensemble des usagers, en premier lieu des plus précaires (5,5 millions perçoivent le chèque énergie), et des territoires, y compris les plus fragilisés. Le droit à l'énergie, droit fondamental et essentiel, doit devenir pleinement effectif pour toutes et tous, partout. En ce sens,

l'égalité de traitement, la péréquation tarifaire et la tarification réglementée doivent être pérennisées. Les besoins d'investissements considérables pour l'indispensable transition énergétique et écologique doivent assurer notre indépendance énergétique, consolider et développer un modèle énergétique pilotable et respectueux de l'environnement. Il faut aussi diversifier nos sources d'énergie en investissant dans la recherche et le déploiement d'énergies renouvelables, tout en luttant contre le réchauffement climatique et répondre aux attentes légitimes des personnels du secteur de l'énergie en matière de conditions de travail et d'exigence de qualité du service rendu aux usagers.

Maîtrise publique complète du secteur

Pour atteindre ces objectifs, il faut renoncer aux politiques strictement financières de libéralisation et de privatisation et, au contraire, faire le choix d'une maîtrise publique complète du secteur de l'énergie.

Pour soutenir cette campagne, le collectif propose de signer un appel sur son site Internet <https://pourunveritable-service-public-de-lenergie.fr>. Des groupes de travail d'impulsion de la campagne travaillent aussi à des argumentaires et à la prise d'initiatives pour sensibiliser l'opinion publique.

**Renoncer aux politiques
strictement financières
de libéralisation et
de privatisation**

TRAVAIL À DISTANCE ET MANAGEMENT : DES ENJEUX CONSIDÉRABLES...



OPTIONS a interviewé Marie Benedetto-Meyer, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Technologie de Troyes et membre associée du laboratoire Printemps (professions, institutions, temporalités).

Ses recherches portent sur les usages du numérique en contexte professionnel. Elle analyse les mutations organisationnelles en lien avec la diffusion de nouvelles technologies, ainsi que les modalités d'accompagnement de tous ces changements.



TRAVAIL À DISTANCE, ÉQUILIBRES DE VIE

TRAVAIL CONFINÉ : QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Nombre d'entreprises sont actuellement en télétravail, mais « en mode dégradé », alors qu'avant la Covid, selon les enquêtes, le taux de télétravailleurs variait entre 3 et 10 %.
Pendant le confinement, ce taux a rapidement grimpé à 30 % et beaucoup de salariés le vivent comme hors de contrôle: leur équilibre personnel/professionnel est perturbé.
Le deuxième confinement a été moins bien vécu que le premier: qu'advindra-t-il du troisième en cours...?

Tout cela nous interroge sur les managers, leur place... d'autant que la marge de progression du télétravail est considérable.

Quel est le vécu des salariés pendant tous ces confinements?

Quelle baguette magique a fait que tout d'un coup des activités sont devenues télé-travaillables?

Comment les modes de management sont-ils impactés et quelle est la place du collectif de travail?

Dans cette période de crise sanitaire, quel rôle peut jouer le syndicalisme?

Options: Pourquoi le deuxième confinement a-t-il été moins bien vécu pour les salariés que le premier de mars ?

Lors du premier confinement, on a vite entendu que la période allait être propice à la diffusion de nouveaux modes de travail, avec des perspectives de généralisation et d'accélération de la mise en place du télétravail. Rappelons qu'avant le confinement nous en étions à 3 % de télétravail, même si beaucoup de cadres, déjà, ramenaient du travail à la maison après les heures de bureau.

Le premier confinement correspondait à une période très particulière de travail à domicile, dans des situations tout à fait exceptionnelles : « bricolées », en mode dégradé effectivement. Les études ont pour certaines mis en avant un certain enthousiasme pour ce travail à distance, selon la situation de chacun. Mais cela ne veut pas dire que les salariés étaient forcément satisfaits. Cela signifie plutôt qu'ils ont pris sur eux et ont découvert de nouvelles manières de travailler, malgré les contraintes. Ne nous trompons pas d'interprétation !

Est-ce que le télétravail a changé le rapport au travail des salarié.e.s ?

Sans doute, cela a permis d'expérimenter un certain nombre de choses. Mais on savait que c'était pour une période temporaire, et qu'il n'y avait pas a priori l'idée de généraliser tout cela, en tout cas dans ces conditions.

Le deuxième confinement est en effet plus compliqué, notamment parce qu'il y a un effet de lassitude. Et puis il y a un très fort déséquilibre, aussi, entre ceux qui ont repris le chemin du bureau et les autres. Et là commencent à se poser les vraies questions ! Qui peut télé-travailler, qui ne le peut pas, selon quelles modalités... ? Tant que l'on reste sur ce flou, il y a un sentiment d'inquiétude, voire d'inéquité.

Cela a révélé le besoin de collectif, le besoin d'informel : les travaux de Dominique Méda et Patricia Vendramin ont souligné, en 2015, ce paradoxe français : les Français accordent plus place que d'autres européens au travail dans leur vie [1]. Mais les Français sont aussi parmi ceux qui aspirent le plus à réduire la part du travail dans leur vie.

Quelles sont les ambivalences autour du travail ?

Le travail est un lieu de sociabilité et de socialisation c'est-à-

Les Français sont ceux qui aspirent le plus à réduire la part du travail dans leur vie

dire d'apprentissage du rapport aux autres, de la construction de soi, de son identité. La machine à café a souvent été évoquée pendant le confinement. En fait elle ne sert pas qu'à faire quelques blagues entre collègues. Elle révèle l'importance de tout ce qui est informel au travail, de participer à un travail collectif et se construire une identité.

Mais il y a aussi cette aspiration à moins travailler. La période que nous avons vécue est tout à fait révélatrice de l'ambivalence de ce rapport au travail.

Bien sûr, les salariés aspirent à avoir davantage de temps pour eux, pour s'occuper de leurs enfants, pour leurs loisirs... et souhaitent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et domestique. Mais cette situation de porosité peut créer des effets piégeants, des difficultés à placer des frontières, à ne plus avoir de cadre.

Je crois également que le confinement a été un révélateur des difficultés que certains ressentent sur leur lieu de travail. L'aspiration au télétravail peut sembler un moyen de résoudre

La machine à café révèle l'importance de tout ce qui est informel au travail

des difficultés ressenties dans l'activité professionnelle : la surcharge, le fait d'être interrompu ou contrôlé... En somme, tout cela ne doit pas masquer les vraies questions. Préférer travailler chez soi pour ne pas être interrompu, n'est-ce pas le signe que le travail est devenu insupportable ?

La vraie question est celle des conditions d'exercice du travail, du manque de soutien de la part du collectif : en résumé celle des modes de management. Le télétravail ne doit pas servir à éviter des problèmes qu'il faudrait réellement traiter. Il faut donc pratiquer le télétravail pour de bonnes raisons et non pas pour des mauvaises.

Préférer travailler chez soi, n'est-ce pas le signe que le travail est devenu insupportable ?



Vous recommandez donc la vigilance sur le télétravail ? Ne pas se tromper d'objectif sous la pression du gouvernement et du MEDEF, sans avoir la vision de ce que pourrait être une future organisation ?



Il y a besoin de réguler : un besoin de poser des cadres en prenant les choses de façon plus globale, tout en respectant un certain nombre de garde-fous. Le volontariat doit être fondamental. Si le

télétravail est imposé dans des circonstances exceptionnelles, il faut que ce soit explicite. Il y a du flou en ce moment : un besoin de clarté et de régulation s'impose donc, et ce qui est important, c'est l'articulation entre différentes formes de régulation.

Une régulation familiale pour organiser les espaces et les temps. Et une régulation au sein des collectifs de travail, avec la question de la déconnexion et de moyens pour éviter la surcharge de travail. Enfin, une régulation à une échelle plus institutionnelle, qui relève de la reconnaissance de ce mode de travail.

Tout cela doit être fondé sur des discussions autour des conditions dans lesquelles ce télétravail est mis en œuvre. L'enjeu est d'avoir ces réflexions et de donner les moyens d'engager des négociations à différents niveaux.

Comment distinguer ce qu'il est possible de faire à distance et ce qui nécessite d'être en présentiel ?

Il est très difficile aujourd'hui de dire ce qui est télétravaillable et ce qui ne l'est pas, car généraliser sur des activités ou sur des métiers est impossible. Tout dépend des conditions dans lesquelles s'effectuent ces activités.

Prenons l'exemple des centres d'appels ou des plateaux téléphoniques. A priori cette activité semble possible de chez soi avec un ordinateur et un téléphone. Mais allez sur un plateau téléphonique, et vous vous rendrez compte à quel point les interactions sont importantes, pour échanger, pour apprendre collectivement... On parle alors « d'écoute flottante » : avoir une oreille attentive à tout ce qui se passe autour de soi.

Il est donc risqué de vouloir tout systématiser, d'autant qu'un même emploi recoupe des activités très variées.

L'action syndicale était très difficile : consignes sanitaires, difficultés pour se déplacer sur les sites pour contrôler les moyens de protection des salariés... et aggravée par des restructurations !

Je viens de réaliser un travail de recherche sur l'utilisation des réseaux sociaux par les organisations syndicales. La question de la présence sur le terrain pour l'action syndicale se pose,

en particulier dans ces périodes de confinement où la situation exceptionnelle impose d'entendre la parole des salariés. Le confinement a parfois été instrumentalisé pour faire passer un certain nombre de mesures, mais l'enjeu est bien de maintenir les liens avec les salariés. Cette étude a montré que l'usage de nouveaux outils s'était développé : WhatsApp, réseaux sociaux... Mais tous les salariés n'y sont pas familiers. Certains représentants syndicaux ont donc réfléchi à d'autres modes d'action, d'autres moyens pour faire remonter les revendications. Ces outils pourraient constituer un canal alternatif de remontées d'information et de communication...

Contrairement aux partis politiques qui se sont très vite emparés des outils numériques, dans les organisations syndicales il y a beaucoup de freins, aussi bien organisationnels, que peu d'appétence pour une communication purement numérique... mais il y a certainement des choses à expérimenter.

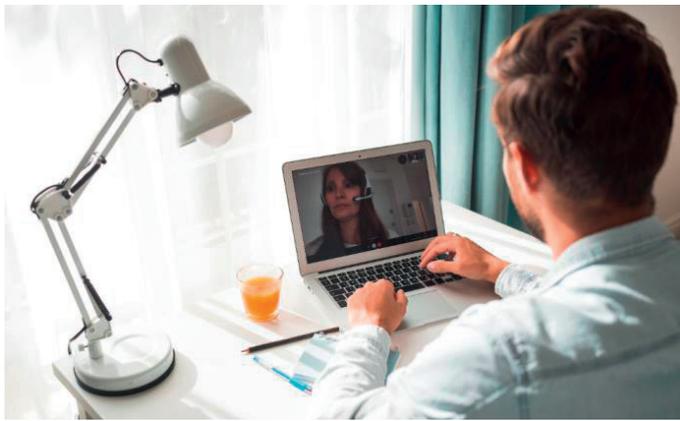


Sur les modes de management, la tendance à développer les modes collaboratifs était déjà là avant la crise sanitaire, avec l'idée de mettre encore plus en avant l'autonomie du salarié, de remettre en cause en partie le rôle du management de proximité. Quel peut être le rôle du manager dans ce contexte ?

Il y a dans la période, pour beaucoup d'entreprises, un mouvement de remise en cause des managers (et des fonctions support). La crise est utilisée pour justifier un certain nombre de restructurations. Mais il ne faut pas se tromper sur le lien de cause à effet, car cette tendance était déjà dans l'air du temps. Le confinement n'a fait que reposer sur la table toutes ces questions.

Ce que nous faisons tous en ce moment, c'est d'abord « jongler » avec ces outils numériques nouveaux pour faire à distance ce que nous avons l'habitude de faire avant, mais en présentiel. Autrement dit, on utilise ces outils, par exemple pour organiser une réunion à distance, mais sans travailler différemment, dans une approche réellement collaborative avec des moyens de communiquer de manière plus informelle. Il y a eu une espèce de duplication de ce que l'on faisait en termes de management : les pratiques « en présentiel » ont été transposées pour les réaliser à distance.

Les managers ont un rôle très important autour de cette mise en œuvre, car il faut trouver les bonnes formes de régula-



tion, les encadrer, essayer de trouver de nouvelles manières de fonctionner. Si le management n'est que sur la duplication de ces anciennes pratiques, il court à l'échec.

Il y a eu aussi des effets d'accentuation du système de contrôle, de reporting, du fait de la distance, alors que les salariés attendaient un management plus porté sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la déconnexion, l'usage des outils... Nombre de managers sont donc passés à côté d'un de leur rôle essentiel : la régulation.

Nombre de managers sont passés à côté d'un de leur rôle essentiel : la régulation

Finalement, le besoin de retrouver des espaces informels s'est fait en utilisant des outils personnels : certains ont le WhatsApp de l'équipe, et celui du manager. Ce qui veut dire que les outils professionnels ont été un moyen inadapté pour créer de l'informel, et que les salariés l'ont créé avec des outils personnels.

Quelquefois on a besoin d'échanger, et d'autres fois il faut formuler de nouvelles règles pour travailler différemment. Où se situe le manager ? Dans la régulation, dans la réflexion sur le besoin d'échanges informels ? Ou bien simplement dans la diffusion de son information visio hebdomadaire... ? Il est certainement trop tôt pour conclure, mais pour l'instant il semble que les managers ont eu du mal à réinventer leur travail.

Les managers ont eu du mal à réinventer leur travail

N'y a-t-il pas un risque de renforcement du pilotage par objectif ?

Oui, c'est le cas, mais avec également parfois un détournement au profit du contrôle. Il suffit de regarder l'usage qui est fait des outils de messagerie instantanée, « tchats »... ils disent si la personne est connectée ou pas. Donc il y a à la fois le contrôle du temps et le contrôle des objectifs, ce qui est complètement paradoxal.

Et avec le management par objectifs, il y a toujours des effets pervers notamment autour de l'absence de discussion et le risque d'avoir des objectifs inatteignables.

C'est sans doute autour de ces nouvelles modalités que les managers doivent essayer de retrouver des marges de manœuvre et de discuter collectivement d'un certain nombre de règles, pour réinventer leur travail.



Les managers doivent retrouver des marges de manœuvre, discutées collectivement, pour réinventer leur travail

Concernant les expérimentations en matière de management et de télétravail, il y a un effet d'accélération. Je suis toujours surprise quand j'entends : on va faire une expérimentation, et, tout de suite après, on va généraliser. C'est donc plutôt un premier pas dans le déploiement. S'immiscent là-dedans toutes sortes de choses, présentées comme évidentes ou impératives, mais qu'il faut absolument déconstruire. Dans la période il y a une légitimité à être prudent, à prendre le temps et la mesure de ce qui se passe. Certains dirigeants pensent que ceux qui sont en télétravail sont moins impliqués, moins engagés. Il y a d'autre part des risques de fracture entre ceux qui vont passer en télétravail, ceux qui vont freiner... donc des changements à plusieurs vitesses. Les expérimentations doivent donc réellement servir à en déterminer les conditions, et sans doute à mieux définir le télétravail.

Dans la période il y a une légitimité à être prudent, à prendre le temps et la mesure de ce qui se passe

[1] : "Réinventer le travail". Paris, Puf, coll. Le lien social, 2013, 258 pages.

QUEL RÔLE POUR LE.LA RÉFÉRENT.E HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES DU CSE ?

Bien connu mais souvent passé sous silence, le harcèlement, et plus encore le harcèlement sexuel, est un véritable fléau.

Bien que ce phénomène touche massivement les femmes, cela n'épargne pas non plus les hommes qui y sont confrontés soit directement, soit en tant que lanceurs d'alerte et témoins de tels agissements. Réflexions déplacées, gestes équivoques, chantage à l'évolution professionnelle en échange d'actes à connotation sexuelle... toutes ces pratiques sont répréhensibles et pénalement condamnables pour leur auteur. Pour la victime ce sont des événements traumatisants, qui ont des impacts sur sa santé, sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Aujourd'hui, le harcèlement sexuel n'est plus un tabou et des mesures législatives ont été prises dans de nombreux pays. En France, la première loi date de 1992 pour condamner les auteurs, mais aussi protéger les victimes et les témoins et prévenir les comportements sexistes. Son objectif était d'éradiquer le harcèlement sexuel du monde du travail, comme des autres sphères de la vie quotidienne, mais il est loin d'être

atteint. Différents dispositifs ont été créés récemment pour lutter contre ces agissements.

Aujourd'hui, le harcèlement sexuel n'est plus un tabou

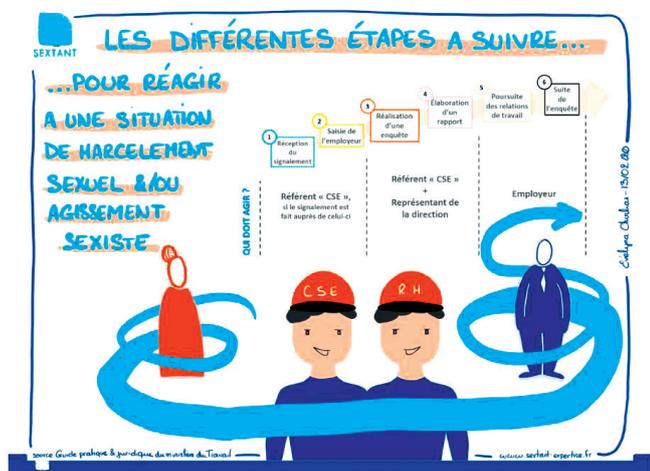
Le ou la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes

Côté employeur, il est défini par l'article L. 1153-5-1 du Code du travail qui prévoit qu'« un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés ».

Rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019 dans toutes les entreprises ayant un CSE, le rôle du ou de la référent.e du CSE, toute désignation confondue, est : « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Sa mission est de répondre à toutes les questions des salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, qu'ils en soient victimes ou témoins. Mais son rôle va bien au-delà et il.elle doit contribuer, par son action syndicale, à prévenir tous ces comportements en communiquant largement sur le sujet auprès de ses collègues. Il ou elle peut aussi demander à l'employeur que soient mises en place des formations sur la prévention, les risques et conséquences du harcèlement sexuel en entreprise, car il s'agit bien là d'une question relative à la santé et sécurité des salariés qui est une obligation de l'employeur.

ATTENTION: Le.La référent.e du CSE n'est pas le ou la référent.e de l'employeur !

Le ou la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes CSE est défini et coordonné par les articles L. 2314-1 et L. 2315-32 du Code du travail. C'est : « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui est désigné par le comité social et économique parmi des membres ».



Égalité Professionnelle

Le.La référent.e doit contribuer à prévenir tous ces comportements

Le ou la référent.e du CSE est également l'interlocuteur de référence lors de cas avérés de harcèlement sexuel au travail. Il ou elle aide ces victimes à constituer leur dossier et à faire valoir leurs droits. Il alerte l'employeur sur son obligation de mettre la ou les victimes en sécurité avant toute chose. Ensuite, et en toute légitimité, il.elle a toute latitude pour conduire et diriger des enquêtes en cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes au sein de l'entreprise.

Le référent CSE a toute latitude et légitimité pour conduire et diriger des enquêtes

Son statut de salarié protégé le prémunit par exemple contre tout risque revanchard d'un supérieur soupçonné de harcèlement sexuel.

Le ou la référent.e n'est pas seul...

En accord avec la victime, il peut solliciter les autres membres du CSE et la commission CSSCT, mais aussi les représentants de proximité, son syndicat, sans oublier les autres référents CSE, les associations... en théorie (en tout cas c'est ce qui est aujourd'hui écrit sur le papier), car en pratique, les choses sont bien plus compliquées.

Pour preuve, à ce jour, la loi ne prévoit pas d'attribution spécifique de moyens aux référents pour mener leur mission. La CGT revendique du temps supplémentaire pour mener les enquêtes, se former auprès de son syndicat, proposer des points d'information et de sensibilisation des salariés...

L'employeur délègue parfois l'enquête RH à une société externe et n'associe pas toujours le ou la référent.e CSE, ou « oublie » de lui communiquer l'enquête. La CGT revendique l'association systématique du référent CSE aux procédures et enquêtes RH (enquêtes éthiques).

C'est souvent au local syndical, mis à disposition par l'employeur, que le ou la référent.e CSE reçoit les victimes. Mais il est rarement conforme à un accueil et une écoute

confidentielle. La CGT revendique la mise à disposition d'un local dans un lieu neutre.

Enfin, le ou la référent.e CSE sert parfois de relais à la Direction. Ce n'est pas son rôle que de faire suivre les communications de la Direction, ses formations et informations, mais c'est le rôle du référent employeur. Ce n'est pas non plus à lui.elle de monter des formations de prévention auprès de l'ensemble des salariés, car c'est le rôle de l'employeur, et il sera en tort s'il ne le fait pas. En revanche, son rôle est bien de défendre et faire valoir les droits des salarié.e.s victimes, de faire connaître son existence auprès des salarié.e.s, de sensibiliser syndicalement les salarié.e.s sur ce sujet.

Toutes ces revendications CGT doivent être connues et portées par tous les élus du CSE, notamment lors de l'établissement du Règlement Intérieur.

... et il.elle n'est pas le.la seul.e à devoir agir

En matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'article L2312-59 prévoit que si un membre « de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un.e travailleur.se, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur **santé physique et mentale** ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment **résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral** ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement ».

C'est d'ailleurs une disposition cohérente avec le fait que ces situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sont avant tout des situations qui relèvent des conditions de travail et de la santé-sécurité que l'employeur doit à ses salarié.e.s. Si ces situations touchent dans leur immense majorité directement les femmes, ce ne sont pas des « situations individuelles », ou des « cas isolés ». Outre la persistance de rapports de domination des hommes sur les femmes dans toute la société, elles sont révélatrices de conditions de travail dégradées, de collectifs de travail qui dysfonctionnent, d'une organisation du travail maltraitante.

C'est la raison pour laquelle ces situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sont un enjeu syndical majeur.

Des situations qui relèvent des conditions de travail et de santé-sécurité dues par l'employeur

PROJET HERCULE : LE SERVICE PUBLIC DE LA DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ EN DANGER



Jean Pierre SOTURA, ancien commissaire de la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE), livre à *Options* son analyse de l'impact de la mise en œuvre du projet Hercule sur la distribution d'électricité en France.

La mise en œuvre du projet Hercule supposerait l'ouverture du capital d'EDF "vert" qui regrouperait énergies renouvelables et Enedis en charge de la distribution.

Le schéma d'éclatement du groupe concocté par les banques d'affaires s'inspire de ce qui s'est fait outre Rhin pour des groupes comme Eon ou RWE. Il s'agissait de cantonner les activités en décroissance, notamment le nucléaire dont l'arrêt est programmé, et activités renouvelables et réseau de l'autre dans une optique de valorisation boursière.

Pour comprendre les enjeux pour la distribution d'électricité il faut revenir sur le modèle de service public de la distribution en France.

Malgré les coups de boutoirs successifs, le modèle de service public français de distribution conserve des atouts majeurs

Le régime concessif et la gestion à la maille nationale sont les deux piliers du modèle français de service public. Ces deux piliers n'ont pas été remis en cause par la loi de 2000 d'ouverture à la concurrence et par les directives et transpositions successives. En revanche, le processus de libéralisation enclenché dans les années 90 a généré beaucoup de surcoûts qui se répercutent sur la facture des consommateurs. Cela est lié par exemple à la séparation des fonctions de gestion du réseau et de commercialisation et à la dissociation toujours plus forte des activités électriques et gazières au

sein du service commun de distribution. Citons également les exigences de séparation des activités de production, de transport et de distribution qui ont poussé à la casse des synergies dans le domaine des achats et la R&D dans les groupes EDF et Engie.

Pour autant ces changements n'ont jusqu'à présent pas remis en cause le monopole des concessions d'EDF (dévolu aujourd'hui à sa filiale de distribution Enedis) et les tarifs de réseau (TURPE) mis en place avec la création de la CRE et qui s'appliquent à l'ensemble des consommateurs.

Bien que transformée en profondeur par les directives de déréglementation et le passage d'EDF en SA, la gestion de la distribution à la maille nationale par Enedis et l'attachement au service public des personnels constituent de précieux atouts. Ce modèle a permis un développement rapide des réseaux pendant la phase de reconstruction, après-guerre, et le développement des usages de l'électricité qui a suivi. Le modèle français est efficace et permet d'assurer une péréquation tarifaire à laquelle les Français sont attachés.

Concessions et gestion nationale : les deux piliers du modèle français de service public

Le projet Hercule : une menace sur le service public de distribution



Le régime concessif et la gestion à la maille nationale sont les deux piliers du modèle français de service public. La volonté de l'État de récupérer du cash par la cession de parts d'entreprises publiques a conduit la direction d'EDF à présenter un schéma dans lequel Enedis serait

placé dans un « EDF vert » ouvert à la concurrence. Or, si le régime concessif fait l'objet d'un large consensus, le monopole de distribution est lui plus contesté. Outre que ce point est régulièrement soulevé au niveau européen par la commission, un certain nombre d'élus verraient bien ce modèle disparaître pour avoir la maîtrise de la distribution sur leur territoire. Mais le corollaire serait de faire sauter ce monopole essentiel au maintien de la péréquation tarifaire. Aujourd'hui les tarifs d'utilisation des réseaux publics d'électricité dits TURPE sont calculés sur les coûts d'Enedis qui, via le fonds de péréquation (FPE), verse aux gestionnaires de réseaux déficitaires. Mais cela fonctionne parce que seuls 5 % ne sont pas dans le périmètre d'Enedis.

Les investisseurs privés sont à la recherche de placements dans des actifs sans risque avec une rémunération garantie. C'est pour cette raison que des gestionnaires de réseaux d'électricité en Europe ont été rachetés par des fonds d'investissement, en particulier chinois, notamment au Portugal, en Italie, en Grèce et au Royaume uni.

La politique de remontée de dividendes d'Enedis vers la maison mère EDF peut être questionnée. Nul doute, cependant, que dans une perspective de privatisation, ces remontées n'auraient aucune raison de baisser et iraient vers des fonds privés plutôt que vers une entreprise publique.

Certains nous affirment aussi, la main sur le cœur, que l'ouverture du capital d'Enedis serait sans conséquence sur les tarifs comme sur l'emploi et les investissements. Or tout se tient : si du fait de la privatisation le monopole des concessions venait à être contesté, les concessions les plus rentables pourraient sortir du champ d'Enedis. Le coût de la distribution sur le territoire qui resterait à Enedis ferait monter le TURPE. La péréquation actuelle ne pourrait pas survivre à ce séisme.

Les demandes émanant des concédants, lors des renégociations récentes des contrats de concession, font déjà apparaître des redevances en hausse qui se répercutent sur le TURPE. Il est clair qu'une privatisation d'Enedis, via celle d'EDF "vert", renforcerait considérablement la pression sur ce monopole des concessions et remettrait en question la péréquation tarifaire actuelle.

La transition énergétique et le projet d'un EDF "vert"

Certains expliquent que le projet Hercule serait nécessaire pour qu'EDF prenne le virage de la transition énergétique, pour des raisons liées au financement des renouvelables. Or, ce virage est déjà largement engagé à Enedis, avec le rac-

cordement de centaines de milliers de sites de production d'énergie renouvelable. C'est d'ailleurs un facteur majeur d'évolution des activités d'Enedis, de hausse des investissements et des tarifs de distribution. L'existence en France d'un gestionnaire de réseau de taille nationale, est clairement un atout pour les transformations en cours dans le système électrique, dont EDF est un acteur même si certains feignent de l'ignorer.

Un gestionnaire de réseau de taille nationale est clairement un atout

La transition énergétique nécessite une vision d'ensemble, coordonnée, des différentes composantes du système électrique. Le développement anarchique des productions renouvelables produit des surcoûts massifs d'investissement sur les réseaux. Ce n'est, bien sûr, pas ce qui préoccupe les acteurs privés qui se ruent sur le secteur de l'électricité, attirés par des tarifs d'achat attractifs.

Il est primordial de préserver la distribution d'électricité, cœur du service public, de la privatisation, pour mener à bien la transition énergétique sans dégrader considérablement la sûreté et la continuité de l'alimentation électrique sur tout le territoire national.

Jean-Pierre SOTURA

Ancien commissaire de la Commission de Régulation de l'Énergie

Quelques dates clés de transformation du secteur de l'électricité

- **1908** : Loi sur les concessions de distribution d'électricité. Les communes sont propriétaires des réseaux de distribution.
- **1946** : Nationalisation de l'électricité et du gaz : EDF détient le monopole des concessions de distribution sur 95 % du territoire.
- **2000** : Ouverture à la concurrence du secteur de l'électricité pour les grands consommateurs et mise en place de la commission de régulation de l'énergie (CRE) et des tarifs de réseau (TURPE)
- **2004** : Loi de changement de statut d'EDF. Le capital peut être ouvert à 70 % mais RTE qui est propriétaire des réseaux de transport devra être détenu par des capitaux publics.
- **2007** : Ouverture à la concurrence pour les particuliers.
- **2008** : Filialisation des gestionnaires de réseau de distribution et création des filiales Erdf pour EDF et Grdf pour GDF Suez. Maintien du service commun de distribution.
- **2010** : Loi NOME, contraintes renforcées pour l'indépendance des gestionnaires des réseaux de transport et de distribution, programmation de la suppression des TRV pour les professionnels, mise en place de l'ARENH (Accès régulé à l'électricité nucléaire historique).

ÉLECTION CAMIEG DU 21 AU 24 JUIN 2021

POUR UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ORIGINALE, GAGE D'EFFICACITÉ.

Deux définitions de la santé s'opposent. L'une, très simple, décrit la santé par l'absence de maladie. L'autre, plus complexe, vise un état de bien-être physique, mental et social. Depuis 1986, c'est ce que porte l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) dans la charte d'Ottawa, car elle donne la priorité à la prévention sur le curatif. C'est aussi ce pari qu'a fait la Camieg dès sa création : prévention et éducation à la santé.

Développer une offre ambitieuse de prévention

La spécificité de la Camieg est de passer d'une politique de soins à une politique de santé. Tout en prenant en charge les soins, elle préserve le capital santé des bénéficiaires en agissant sur les déterminants clés de leur santé, et en les accompagnant tout au long de leur vie pour les rendre acteurs de leur propre santé. Quel que soit leur lieu de résidence, l'offre nationale leur propose des campagnes du régime général : vaccination contre la grippe, dépistages des cancers (sein, colorectal), visioconférence sur la Covid 19... L'offre locale, menée par les antennes en région, vise, elle, la promotion et l'éducation à la santé à travers des actions de proximité, en lien avec les CMCAS, tout en s'inscrivant dans les politiques de santé nationales et régionales.

Les thématiques préventions prioritaires vont du Bien Vieillir, à la lutte contre certains cancers, les maladies chroniques, ainsi que les facteurs de risques (alimentation, manque d'activité physique, environnement, addictions...).

Cette richesse et variété de l'offre s'appuie sur les principes de qualité de la prévention, pour concevoir et développer des actions répondant aux besoins des assurés, tout en favorisant un changement de comportement durable qui soit favorable à leur santé.



Équité de traitement

En optimisant ses ressources dans son maillage territorial, la Camieg favorise et facilite l'accès à l'offre de prévention. Ainsi, les projets évalués comme les plus positifs constituent un tronc commun qui renforce la visibilité et la lisibilité de l'offre nationale. Le but est de mobiliser les bénéficiaires de tout âge, en leur permettant d'établir des choix éclairés, pour devenir acteurs de leur santé. Tout cela accélère la mise en œuvre des actions et l'homogénéisation de l'offre de prévention sur tout le territoire !

L'optimisation des ressources en région autour du tronc commun harmonisé permet de conserver un pan d'activité sur la conception d'actions ou de parcours innovants en prévention. Cette offre, variable suivant la région, vise à maintenir l'attractivité et la dynamique de participation/adhésion des bénéficiaires dans le temps. Environnement, besoins et facteurs de risques tout au long de la vie sont pris en compte, et s'appuient sur les partenaires locaux.

Il s'agit aussi de développer une offre intégrée de services de prévention, liée à des moments clés de vie, en enrichissant l'accompagnement sur les droits et les démarches administratives, alliant ainsi prévention et gestion des droits. Finalement, avec cette mise en œuvre globalisée et adaptée des actions de prévention, la Camieg améliore la santé des bénéficiaires tout en optimisant les coûts de gestion de l'organisme.