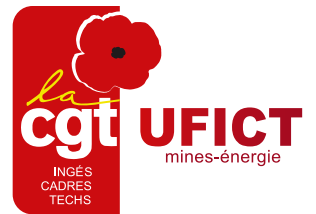


Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 667 MAI 2021



Election CAMIEG du 21 au 24 juin

DOSSIER
Les risques de l'externalisation

Depuis un an, notre façon de travailler est totalement bouleversée : perte de liens, management à distance, « télétravail »... et ces transformations s'accroissent.

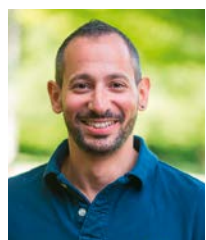
Les militant.e.s CGT sont eux aussi impacté.e.s : quel lien avec nos syndiqué.e.s ou avec les salarié.e.s ? Comment trouver du sens à leur activité basée sur l'échange et la réponse aux besoins quand les sites de travail restent désespérément vides ? Cette crise nous questionne sur notre proximité.

Pourtant, l'actualité des entreprises est une belle occasion pour rencontrer syndiqué.e.s et salarié.e.s et faire connaître nos propositions : Programme Progressiste de l'Énergie, campagne Management, Réduction du Temps de Travail à 32 heures...

La distance imposée par cette crise sanitaire nous oblige à nous réinventer pour rester en proximité des ICT. Être à leur écoute, prendre en compte leurs attentes et les accompagner dans leur quotidien de travail doit être notre priorité et c'est d'autant plus vrai dans la période. Car la force de la CGT c'est d'être en lien avec les salarié.e.s. C'est sa raison d'exister (sa raison d'être en quelque sorte). Mais les quelques centaines de militant.e.s CGT ne pourront y arriver seul : ils doivent pouvoir compter sur les adhérent.e.s, les relais dont vous faites partie et c'est ce qui fera toute la différence !

Soyez acteurs ! A partir de votre métier, avec vos collègues construisez vos revendications, relayez les tracts et les informations, contribuez à la vie de votre syndicat. **Devenez le changement que vous souhaitez !**

Défendons ensemble une idée, un idéal... Par nos actions, améliorons notre quotidien, élevons-nous contre les injustices pour créer ainsi une vague d'espoir... car dans cette



période troublée c'est bien de cela dont nous avons le plus besoin : l'espoir d'un avenir meilleur !

Alors, il ne tient qu'à nous de le construire : « tous ensemble » !

Olivier Titrent
Secrétaire Général Adjoint
de l'Ufict-CGT

Ont participé à ce numéro :

Pascal AUBREE, Gilles BOUIS, Pascal CABANTOUS, Jean-Marc COTX, Johanne DEBUNNE, Philippe GODINEAU, Virginie GONZALES, Karine GRANGER, Delphine LEBLANC, Jean-Paul RIGNAC, Sandrine ROCHE, Patrick ROUSSET, Olivier TITRENT

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

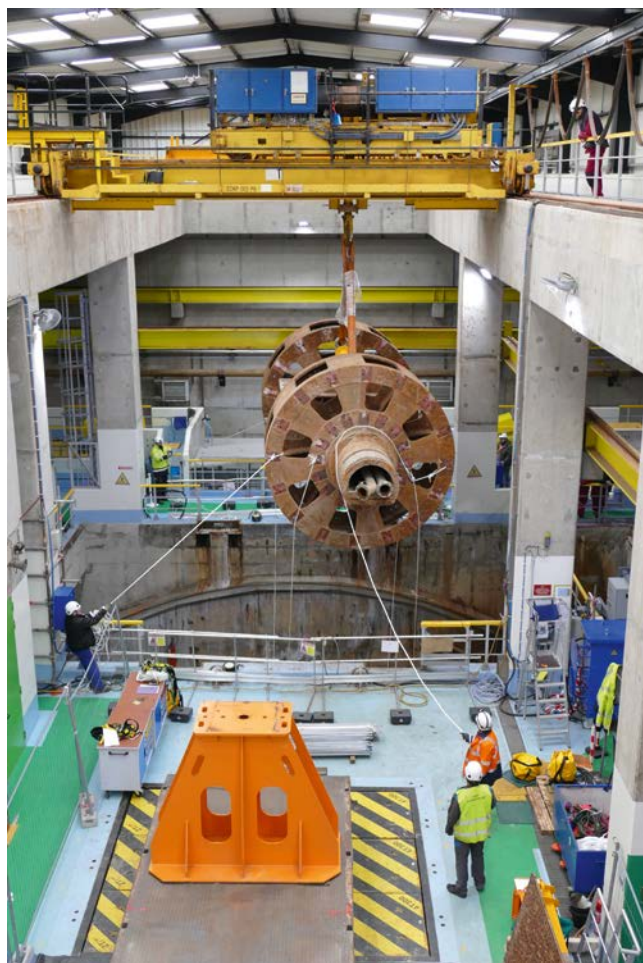
Imprimé sur du papier provenant
d'Autriche

Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



SOMMAIRE

- 3 ACTUALITÉS :**
Grdf n'en finit plus de se renouveler...
- 4 ACTUALITÉS :**
Et si on passait à 32 heures ?
- 6 ENVIRONNEMENT :**
Transitions écologiques COP 26
- 7 DOSSIER :**
Les risques de l'externalisation
- 12 VIE SYNDICALE :**
Casse d'EDF : constats et perspectives !
Interview de Sébastien Menesplier
- 14 ÉLECTIONS**
Élection Camieg du 21 au 24 juin 2021
- 16 VIE SYNDICALE :**
Les journées d'été de l'Ufict-CGT Mines
Énergie



Station de pompage Flamanville 2 : arbre de tambour filtrant

©EDF Flamanville

GRDF N'EN FINIT PLUS DE SE RENOUVELER...

... en attendant le gaz renouvelable : coupes dans tous les effectifs. Il ne restera bientôt plus rien de l'opérateur commun Enedis-Grdf encore « mixte » gaz-électricité.

Début 2018, le « *Projet d'Evolution de l'Organisation des Activités d'Intervention* » (EOAI) était en place : une transformation présentée comme « réussie » par le distributeur Grdf, toujours plus « émancipé » de son allié historique Enedis.

Enfin un temps de pause dans les réformes pour pouvoir se roder ?

Que nenni : au 1^{er} janvier 2019 arrivait le « *Projet d'Evolution des Régions 2019* » pour les réduire de 8 à 6. Les effectifs des régions Centre et Méditerranée ont été dispatchés dans les régions voisines « *sans impact sur les lieux de travail ni les rattachements hiérarchiques* », aux dires de Grdf...

2019, année d'élection de représentativité, devait marquer une pause dans les réformes car avec le redécoupage des régions, les Instances Représentatives du Personnel de Grdf n'étaient plus « représentatives » des nouvelles unités ! Cela n'a pas empêché des postes « gelés », délocalisés, la préparation de fusions d'agences... En parallèle Engie se séparait aussi de ses concessions desservies en propane, laissant des communes entières à la concurrence, ce qui réduisait d'autant les prérogatives de son distributeur Grdf.

L'Intervention de Sécurité Gaz ne semble plus être au cœur du métier

Un ralentissement avec la pandémie ?

Pas du tout ! 2020, et surtout 2021, ont vu fleurir les projets de fusions d'Agences d'Intervention, de regroupement de « Zones Élémentaires de Première Intervention Gaz » (des zones pour que l'Intervention de Sécurité Gaz (ISG) se fasse dans les meilleurs délais) générant diminution des équipes de Renfort dans toutes les régions.

Partout les mêmes arguments : *atteindre « des objectifs stratégiques, parmi lesquels le développement de l'injec-*



tion du biométhane dans les réseaux », maintenir un tarif du gaz compétitif malgré la hausse des prix liée à la proportion croissante de biométhane, dégager des marges de manœuvre dans un contexte de plus en plus concurrentiel (notamment avec l'électricité) pour fidéliser les clients et alors que la réglementation Environnementale (RE2020) est défavorable au gaz... pour la direction, pas d'autre alternative que d'accélérer le projet d'entreprise : « Vert l'Avenir ».

Partout la même stratégie : supprimer des emplois !

A l'origine, des projets de rapprochements d'agences qui soi-disant n'impactaient QUE quelques emplois de cadres (comme PER 2019 qui ne devait impacter que quelques membres de CODIR...) et l'élargissement de nouvelles zones élémentaires de première intervention gaz (ZEPIG). En parallèle, le désengagement d'Enedis des conventions de partenariat avec Grdf dans les zones rurales, les départs en retraite, les demandes de mutation volontaire (ou fortement suggérée), le « souhait » des agents d'arrêter l'astreinte... sont autant d'occasions saisies par la direction pour réduire les effectifs, méthodiquement et en toute « discrétion ».

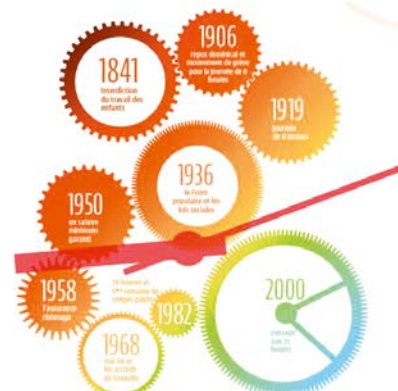
Une alternative : le PPE

L'Intervention de Sécurité Gaz ne semble plus être au cœur du métier. Avant son départ pour Engie, l'ancien directeur comptait sur « *l'investissement sur notre réseau pour réduire les interventions...* ». Rappelons-nous qu'en d'autres temps, l'ancien PDG de Gaz de France (P Gadonneix) décidait lui aussi que la résorption des réseaux en fonte grise (cassante) n'était plus la priorité... jusqu'à ce que de tragiques explosions ne viennent contrarier ses plans... La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) de la FNME CGT est à l'opposé de toutes ces logiques mortifères et propose de revenir à un EPIC gaz complémentaire à un EPIC électricité.



ET SI ON PASSAIT À 32 HEURES ?

L'Ufict-CGT s'inscrit pleinement dans la campagne confédérale : Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous : c'est possible et urgent !



Dans un contexte difficile qui nécessite des perspectives positives, la CGT a décidé d'être à l'offensive sur de réelles alternatives de progrès social. La campagne confédérale sur la réduction du temps de travail à 32 heures, sans perte de salaire, engagée depuis 2016, prend donc un nouveau tournant avec 32 propositions sur ce thème.

Cela peut paraître pour le moins incongru à certains, en période de crise économique et sociale, que de mettre en avant cette revendication. D'ailleurs en face, les employeurs voudraient nous faire croire qu'au contraire, il faudrait travailler plus et plus longtemps pour assurer « l'équilibre économique » des entreprises (forfait jours, flexibilité, remise en cause des accords temps de travail...). Pourtant, à y regarder de plus près, les raisons ne manquent pas pour démontrer que non seulement c'est possible, mais nécessaire !

Le Conseil National de l'Ufict-CGT a décidé de s'emparer de cette campagne et de la relayer dans nos entreprises. Elle s'appuiera sur des expressions, visuels, slogans, affiches, ainsi que sur des supports vidéos (films d'animation thématiques, interviews, témoignages...) pour être déployée à partir de juin prochain. Suivront ensuite des temps forts tout au long de l'année autour de différents axes.

32 h : c'est le sens de l'histoire

Fruit de décennies de luttes sociales, la réduction du temps de travail, bien que marquée par une série d'avancées et de retours en arrière, s'inscrit globalement dans une tendance continue à la baisse. L'histoire sociale démontre toute la capacité des travailleurs à peser sur le cours des choses dans le sens du progrès social. Pourtant, les lois Aubry sur les 35 heures datent de plus de vingt ans (1998-2000) et sont la dernière avancée nationale en la matière. Depuis, le temps de travail stagne, voire augmente comme avec le forfait jour. Mais c'est une période contre cyclique dans l'histoire, et d'autant plus paradoxale et aberrante que le chômage est massif. D'ailleurs, il est intéressant de remarquer que pendant la révolution industrielle, les employeurs ont instauré la mesure du temps de travail pour pouvoir l'augmenter, l'élargissant même aux enfants et aux femmes sous-payés. Aujourd'hui, après des décennies

et des siècles de luttes sociales pour faire baisser le temps de travail, le réglementer, l'humaniser... les employeurs reviennent à la charge pour l'augmenter en ne comptant plus le temps (forfait jour, télétravail...). Ils voudraient casser les horloges !

Les employeurs voudraient casser les horloges !

32 h : c'est économiquement possible !

La réduction du temps de travail n'est ni l'ennemie du salaire ni celle de l'emploi. Contrairement aux idées martelées dans les médias, nous ne travaillons pas moins que nos voisins européens. En France, pour les salariés en temps plein et temps partiel, la semaine type est de 37,4 heures. Une durée systématiquement supérieure à nos voisins : 37,3 h en Espagne, 37 h en Italie et Belgique, 35 h en Allemagne, 30,4 h aux Pays-Bas ! Non seulement il est faux de dire que nous travaillons moins, mais c'est même l'inverse ! D'autre part, les pays où le temps de travail est le plus faible, sont aussi ceux qui affichent le taux de chômage le plus faible ! La productivité horaire en France est l'une des plus fortes au monde : 67,50 \$ en 2019, soit 25 % supérieure à la moyenne de l'OCDE (organisation de coopération et de développement économique) et de l'Union européenne des 28.

Dans les pays où le temps de travail est le plus faible, le chômage est aussi le plus faible

Robotisation, développement de l'intelligence artificielle... sont autant d'instruments pour gagner en productivité. Ils doivent servir à améliorer nos conditions de travail, à réduire le temps de travail, augmenter la formation professionnelle et les salaires et non être gaspillés en rémunération du capital.



> Travailler moins,
> Travailler mieux,
> Travailler toutes
et tous,

**C'est possible
et urgent!**



Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures
et la réduction du temps de travail



Actualités

le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée, d'autant que les charges de travail sont en forte hausse. La CGT revendique à ce titre un droit à la déconnexion effectif, avec notamment des trêves des serveurs de messagerie lors des temps de repos et de congés.

32 h : c'est bon pour l'environnement

S'il est de notoriété publique que c'est l'activité humaine qui est à l'origine des dérèglements environnementaux et de l'empreinte carbone, il ne fait pas de doute que, logiquement, une réduction de la part du travail productif serait bénéfique pour l'environnement. C'est effectivement observé là où cela a été expérimenté. Par exemple en Suède, ou dans l'Etat de l'Utah aux Etats Unis. Selon une étude de 2015, une baisse de 1 % du temps de travail entraînerait une réduction de la consommation d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre de 0,8 % en moyenne. Cela s'explique par moins de déplacements quotidiens en voiture, mais également par moins de production de biens de consommation, même s'il faut tempérer cela par l'impact d'autres activités du quotidien et par la nécessité d'aller vers une transformation sociale profonde (développement des transports collectifs, recherche sur des technologies moins ou non polluantes...). En effet, plus d'un français en emploi sur 5 (21 %) utilise exclusivement sa voiture pour se rendre au travail, bien que son trajet soit inférieur à 9 kilomètres, soit l'équivalent de 30 minutes à vélo.

Nous travaillons plus que nos voisins européens

Travailler 32 h : ce n'est pas être un fainéant

L'histoire du temps de travail est aussi celle du temps libre qui, comme le déclarait le premier Ministre Pierre Mauroy en 1981 : « est tout le temps dont on dispose après le travail. C'est le temps gagné, c'est le temps libéré. Je crois que nous sommes habitués, depuis des temps immémoriaux finalement, à travailler ; on a l'impression que la vie c'est le travail... Je crois que nous allons vers des temps où il y aura le temps de travail, qui sera un temps fort, mais un temps plus court, et tout le reste sera du temps libre ». Pression sociale, système éducatif avec une logique d'« élites » devant toujours travailler plus, présentéisme... En France, il y a beaucoup à faire sur le plan socioculturel pour déconstruire ces logiques. D'ailleurs certains pays, notamment scandinaves, s'y emploient de manière cyclique, pour promouvoir un temps de travail réduit, au profit d'un meilleur équilibre de vie. Sans idéaliser ces pays, les prises de parole des membres de leurs gouvernements contrastent fortement avec les discours de nos politiques...

32 h : c'est bon pour la santé

Depuis des siècles, pour augmenter leur rentabilité, les entreprises accroissent la pression sur les conditions de travail, la précarité, avec des incidences fortes sur l'usure par le travail et donc sur la santé. Les gouvernements successifs rabâchent qu'il faudrait travailler plus longtemps pour justifier, notamment, leurs réformes des retraites. Un raisonnement sans sens économique, social et sociétal, puisqu'il conduirait à réduire les effets positifs que la baisse historique du temps de travail a produit sur la santé.

Enfin, la numérisation accrue des outils et processus, bouleverse en profondeur le monde du travail. Elle accentue

Baisser de 1% le temps de travail baisserait de 0,8 % la conso d'énergie et les gaz à effet de serre

32 h : c'est donc possible

Il faut donc engager sans attendre une nouvelle phase de réduction du temps de travail, avec des choix collectifs allant dans le sens de l'intérêt général, et avec un retour tout à fait logique de la productivité vers les salariés et non vers le capital. Un combat d'autant plus juste que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est aujourd'hui la première préoccupation des cadres et techniciens, devant le salaire et le contenu et sens du travail.

Equilibre vie privée / vie professionnelle : 1^{ère} préoccupation des ICT

Le temps des crises est aussi le temps des choix pour opérer les changements nécessaires du futur. Relayons toutes et tous cette campagne pour gagner la bataille d'idées et contribuer à un véritable mieux-être social !

TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES COP26

La CGT organise mi-juin un forum syndical international sur des transitions écologiques justes et solidaires, en préparation de la COP26 à Glasgow du 1^{er} au 12 novembre 2021.

La transition écologique occupe aujourd'hui une place significative dans les débats et les pratiques que ce soit dans le monde du travail, dans la société mais aussi dans l'agenda revendicatif du syndicalisme. L'urgence sociale et environnementale, à l'image de la dégradation dramatique des conditions de travail et de vie des populations depuis le début de la pandémie, conduit un nombre croissant d'organisations à développer diverses stratégies pour y répondre. Cela concerne aussi bien les syndicats d'entreprises, que les fédérations professionnelles, comme les organisations locales, régionales, internationales.

Objectif : aboutir à un appel commun

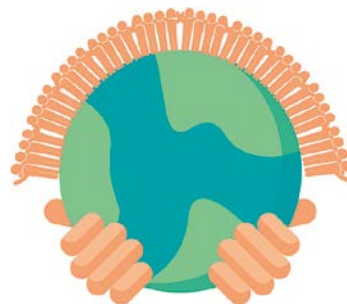
Cet appel mettrait en avant l'importance d'une maîtrise publique au service de l'intérêt général des productions et activités ayant un impact sur l'environnement. Il partirait de l'avis des travailleurs de ces industries (activités et services), afin de construire les bonnes actions et réponses indispensables pour relever les défis du changement climatique et de l'érosion de la biodiversité. Il viserait une transition juste, solidaire, replaçant l'Etat et les collectivités publiques dans leur rôle d'anticipation, de planification, de prévention et de contrôle face aux questions environnementales et climatiques. Enfin il ferait le lien entre les luttes sociales, environnementales, de défense et d'amélioration du fonctionnement démocratique de nos sociétés, afin de construire un rapport de force le plus large possible pour gagner sur tous ces axes revendicatifs.

Différentes thématiques seront abordées lors de ce forum : Transport, Construction & Urbanisme, Eau, Santé, Industries... Les échanges sur l'énergie auront lieu le 16 juin et porteront sur les libéralisations du gaz puis de l'électricité qui balayent les évidences scientifiques et creusent les inégalités entre citoyens et entre pays. Cela a pour conséquence de réserver une transition incomplète aux plus riches avec parfois des incohérences notoires : comme aboutir à des véhicules électriques fonctionnant avec une électricité produite par un parc carboné ! Pourtant les subventions publiques n'ont jamais été aussi élevées, les factures augmentent avec des entreprises privées qui versent d'énormes dividendes et délocalisent les emplois tout en

cherchant à terme à développer des politiques fiscales dignes des Gafam...

Les libéralisations du gaz puis de l'électricité ont creusé les inégalités

Sur la base de son Programme Progressiste de l'Énergie, la FNME s'implique depuis six mois avec TUED et ISP (voir encadré) à fédérer les syndicats internationaux autour d'une charte internationale en faveur de l'énergie publique. Lors de ce forum qui sera accessible en ligne sur le site confédéral, la FNME s'appuiera sur un rapport qui explique la nécessaire rupture des politiques actuelles afin de réussir la décarbonation de l'économie à l'échelle planétaire en l'inscrivant dans des objectifs de long terme basés sur des coopérations. Les travaux définitifs seront ensuite présentés à la COP26.



Trade Unions for Energy Democracy (TUED) a émergé d'une table ronde syndicale mondiale intitulée «Urgence énergétique, transition énergétique» qui s'est tenue à New York en 2012. TUED représente 86 organismes syndicaux (dont 4 fédérations internationales), 11 centres nationaux, 14 organisations régionales et universitaires.

L'Internationale des Services publics (ISP) est une fédération syndicale mondiale regroupant plus de 700 syndicats dans 154 pays et représentant 30 millions de travailleurs. Elle porte la voix des syndicats et travailleurs auprès de l'ONU, l'OIT, et l'OMS pour l'accès universel à des services publics de qualité.

LES RISQUES DE L'EXTERNALISATION

ENTRE PERTE DE SAVOIR-FAIRE ET INDÉPENDANCE TECHNIQUE DANS LA SPHÈRE DU TRAVAIL



©EDF MOURET THIERRY / photographe interne entreprise - PALUEL

L'externalisation du travail et le recours à la sous-traitance sont massifs dans nos entreprises avec de multiples entreprises sous-traitantes constituées de salariés précarisés et pas toujours formés à la hauteur des risques et enjeux. Compétences techniques et expérience échappent parfois douloureusement à ces professionnels, et l'expérience de ces travailleurs sous-traitants se disperse bien trop souvent au fil de leurs différents contrats.

L'installation du processus de sous-traitance

LA PRESTATION, DEPUIS LONGTEMPS, FAIT PARTIE DU PAYSAGE PROFESSIONNEL...

Les unités de production d'électricité d'EDF, par exemple, font appel depuis des dizaines d'années à une main-d'œuvre peu qualifiée, sans statut et surtout beaucoup moins bien rémunérée. Et les conditions de travail de ces « externes » importent peu aux directions, même s'ils dorment parfois dans leur véhicule, aux portes de la centrale... Aujourd'hui, toutes les unités sont touchées, on pourrait même parler de fléau tant cette pratique a pris des proportions déraisonnables. Cette sous-traitance s'explique par plusieurs raisons : défaut de compétences ou des technologies nécessaires au sein de l'entreprise, surcharge ponctuelle d'activité... Or, depuis des années, ces arguments auraient pu être entendables par les organisations syndicales, s'ils n'avaient pas été des prétextes fallacieux pour camoufler la seule vraie raison : la réduction des coûts, et surtout celle de la masse salariale interne. Une recette tellement efficace que les employeurs ont créé, au fil des ans, toutes les conditions nécessaires à cette externalisation, en scindant les entités, en spécialisant les salariés, en regroupant les compétences et les activités afin de mieux pouvoir les céder aux prestataires.

La seule vraie raison de la sous-traitance : la réduction des coûts

Une sous-traitance qui s'étend à toutes les activités

Outre les métiers techniques, très spécialisés, ce sont maintenant les emplois tertiaires qui sont touchés : secrétariat, comptabilité, fonctions supports... tout autant que les bureaux d'études, l'ingénierie et même des pans entiers de la recherche. L'argument phare des directions : certaines tâches répétitives n'auraient que peu d'intérêt pour les salariés statutaires, trop compétents sur leur cœur de



© EDF AGENCE REA / ALLARD DENIS

métier, et l'entreprise ne souhaite pas les « mépriser » en leur faisant faire des tâches « à faible valeur ajoutée ». Traduction : « Regardez la considération et la haute idée que votre entreprise a de son personnel ». Encore un prétexte fallacieux puisque ce sont souvent des agents statutaires qui ont formé les prestataires sur des activités dites « de cœur de métier ». Et cette activité est parfois livrée « clé en mains », sous la forme de contrats intégrés (de work-packing), qui laissent aux entreprises la responsabilité de leurs prestations. Et cela leur ouvre la possibilité, à leur tour, de sous-traiter à d'autres entreprises, en cascade, sur parfois 5 niveaux de sous-traitance !

Peu à peu la sous-traitance s'organise sous différentes formes

Les entreprises prestataires se positionnent de plus en plus comme des « partenaires » qui utilisent les référentiels « maison » et influent même parfois sur la stratégie et les prises de décisions des entreprises qui sont parfois co-rédigées (et voire plus) par des cabinets de consultants. Avec l'érosion naturelle (départs en retraite ou mutations non remplacés), la charge globale individuelle augmente. L'assistance technique des prestataires est présentée comme pouvant soulager les agents au quotidien. Mais peu à peu, c'est le métier même qui change : moins de terrain, moins de technique, plus d'administratif, plus de contrats et de surveillance.

Ce sont des pans entiers de cœur de métier qui sont prestés clé en main

Les prestations sont différentes selon les entités et les métiers, mais la sous-traitance s'est inscrite durablement dans la stratégie de changement imposée pour des raisons financières et idéologiques. Avec le rajeunissement de la population et un changement des mentalités voulu par les directions, comme un moindre sentiment d'appartenance à un Service Public (par un recrutement externe, voire un recrutement de prestataires), il est plus facile d'imposer une prestation. Surtout face à de nouveaux agents sous pression, sans temps ni opportunité d'acquérir les gestes et les connaissances métiers. Combiné à cela l'augmentation de la charge d'activité et des embauches souvent tardives au regard des compétences à acquérir, face aux échéances et délais, et ce sont des pans entiers cœur de métier qui sont prestés, clé en main.

Par exemple, dans la filière nucléaire, avec des organisations en projet qui se font au détriment des départements études, les taux d'externalisation atteignent 3 à 4 fois le volume d'heures internes. Quant aux activités liées aux Systèmes d'Information (SI), elles dépendent des presta-

taires dans des proportions dépassant souvent les 70 %, alors même que la sécurité et la productivité du Groupe en dépend à tous points de vue. Car sans SI, c'est la paralysie totale. Et pourtant, ces personnels ne sont pas statutaires et soumis à un turn over permanent, avec des renouvellements périodiques de contrats.

Un prix le plus bas, mais à quel prix social ?

Pour faire face à la concurrence, aux délais, aux contraintes budgétaires, les entreprises prestataires cherchent le low-cost, au détriment de l'aspect social et de la qualité. La prestation de prestation devient courante. La sous-traitance à outrance, comme elle se pratique actuellement, fragilise l'entreprise : perte de compétences, moindre qualité du service rendu (en raison des conditions de travail et de rémunération pratiquées, du turn-over important des salariés de ces entreprises). Mais le Groupe EDF se retranche derrière des clauses contractuelles, fuyant ainsi ses responsabilités industrielles, sociales, juridiques. Cette situation n'est pas sans impact sur les agents de nos entreprises qui s'interrogent de plus en plus sur le sens donné à leur travail.

La prestation de prestation devient courante



©EDF - CHURCHILL ROBERT

Une perte du sens du travail

A LA QUESTION : « TU FAIS QUOI COMME BOULOT ? », LA RÉPONSE DEVIENT DE PLUS EN PLUS VAGUE AU FIL DES ANNÉES...

La définition même du métier exercé devient de moins en moins claire avec la sous-traitance à outrance. Si certains se voyaient experts, spécialistes... ils ont à présent la sensation d'être des « surveillants de baignade », noyés dans la masse administrative de leur quotidien. La ligne rouge a déjà été franchie de façon flagrante dans la filière nucléaire. Pour preuve, la chute d'un générateur de vapeur lors d'opérations de manutention en mars 2016 à la centrale de Paluel, qui a montré toutes les limites de la prestation clé en main : plus de 3 ans d'arrêt de production ! Et tout cela malgré les alertes des élus CGT sur la qualité et la sécurité des prestations de l'entreprise de levage... Mais au nom d'un « contrat de prestation intégrée », la direction se voile la face et laisse faire, quitte à mettre en danger la vie de salariés.

La relation clients touchée/coulée !

Côté commercialisation, l'externalisation est aussi galopante depuis l'ouverture des marchés. Cela atteint des sommets à Engie qui, non seulement a externalisé 90 % de cette activité, mais l'a de surcroît off-shorisée dans des pays à très bas coûts de main-d'œuvre. Comment réaliser ses « missions de service public » dans de telles conditions ? Si EDF peut encore se targuer d'avoir « 100 % de ses conseillers en France », comme le rappelle le message d'accueil vocal (qui oublie de préciser qu'ils sont souvent prestataires), le taux de turn-over est tel que la qualité ne peut pas être au rendez-vous. Car être un bon conseiller client, performant, nécessite une réelle formation et une expérience de plusieurs années. Chose impossible chez les prestataires qui travaillent parfois pour plusieurs entreprises, sont formés en quelques jours, et reportent ainsi les appels les plus complexes sur les agents statutaires, mieux formés. Ces derniers ne traitent alors que les dossiers les plus complexes et les plus difficiles au niveau relationnel : du coup leurs conditions de travail se dégradent d'années en années...

**Le turn-over est tel
que la qualité ne peut être
au rendez-vous**

Perte de connaissance et de compétences

Le fait de sous-traiter des pans entiers d'activité va de pair avec la perte de connaissance et de compétences. Les équipes internes sont théoriquement à même de pouvoir rédiger les cahiers des charges et de vérifier la conformité du travail effectué. Mais avec les nombreux départs non remplacés, qui engendrent une perte de compétences, les nouvelles équipes sont de moins en moins à même de définir, et par la même de vérifier, la conformité du travail. La compétence repose entièrement sur les sociétés prestataires.

La compétence repose entièrement sur les sociétés prestataires

Les contrats de prestations s'enchaînent au gré des renouvellements d'appels d'offres. Les transferts de compétences sont parfois prévus au contrat... mais pas toujours ! Les sociétés « sortantes » transfèrent souvent de mauvaise grâce – et c'est compréhensible ! – les éléments aux sociétés « entrantes ». Qui plus est, les salariés compétents pour ces transferts sont souvent partis eux aussi ! Il faut alors que les agents statutaires ayant les compétences (quand il en reste) forment les nouveaux prestataires... Les Unités ne peuvent que déplorer la perte de temps et de qualité, en augmentation constante à chaque changement de prestataire.

Un manque d'anticipation dans la fuite des compétences

Depuis quelques décennies, les entreprises du secteur de l'énergie connaissent des difficultés pour assurer la relève des compétences liée au départ massif générationnel à la retraite des salariés expérimentés. Le manque d'anticipation du processus de renouvellement des compétences de la part des directions se fait ressentir depuis quelques années sur la performance des industries du secteur. Une perte de savoir-faire technique, cœur de métier, qui laisse place à la sous-traitance... L'inconvénient majeur demeure : les activités prestées entraînent imperceptiblement, mais assurément, un transfert vers l'extérieur, non

seulement des compétences détenues par les agents statutaires mais également pour la formation. Par exemple à EDF, des formations qualifiantes qui par le passé étaient faites en interne (titre d'habilitation...) sont sous traitées. Le curseur se déplace vers la sous-traitance pour des motifs plus ou moins acceptables : économiques, recours à des compétences rares ou spécifiques, une main-d'œuvre disponible qui correspondrait à des activités qui ne seraient pas essentielles... à en croire les employeurs. Des pans entiers d'activités opérationnelles sont externalisés et les compétences internes se retrouvent démunies et dans l'incapacité de faire en interne.

Mais comment faisait-on avant ?

L'étude menée par Michel Vakaoulis en 2020 sur la centrale de Gravelines est éclairante : la politique du « faire faire » systématique, met en péril l'entreprise et revient à organiser la fuite des compétences. Le fait de ne plus savoir faire techniquement et de devoir surveiller des prestataires, alors que le corps de métier disparaît, traduit une dépendance accrue par rapport aux sous-traitants qui pourraient devenir maîtres de l'installation. Un jeune chargé d'affaires l'exprime ainsi : « Il y a trente ans, il n'y avait pas des prestataires, EDF faisait tout. Maintenant, c'est du « faire faire ». Je pense qu'on perd des compétences, et on le voit : quand il n'y a pas un ancien pendant l'astreinte, c'est la galère ». Toujours dans cette étude, des prestataires témoignent qu'ils observent que le niveau technique d'une importante partie des jeunes intervenants EDF sur le terrain : « n'est pas encore abouti », tandis que les chargés d'affaires, absorbés par la charge administrative, tendent à désertier le terrain, souvent à contrecœur.

La politique du « faire faire » systématique, met en péril l'entreprise

Il y aurait encore beaucoup à dire sur la sous-traitance...

En parlant entre autres des contrats d'alternance, des stages... qui sont aussi des moyens déguisés d'avoir de la main-d'œuvre pas chère, malléable et jetable. Nous pourrions aussi évoquer la sous-traitance entre entités d'un même groupe : services partagés, informatique, recherche...

Sur le principe, la CGT n'est pas systématiquement opposée à la sous-traitance. Elle a un intérêt, mais dans des cas d'application encadrés : compétences spécifiques qui n'existent pas (encore) dans l'entreprise, durée limitée dans le temps...

D'ailleurs, les directions font régulièrement le ménage dans les contrats, quand elles s'aperçoivent la veille ou le lendemain d'un contrôle que certains prestataires sont dans l'entreprise depuis de longues années.



La sous-traitance est vécue de manière ambiguë par les agents : elle les soulage lorsque la charge de travail est trop élevée ou lorsque les compétences manquent. Mais à moyen et long terme, elle génère plutôt du mal-être chez les agents. Avec le sentiment que le savoir et le cœur de métier ne sont plus dans l'entreprise, d'être de simples contrôleurs, cantonnés à remonter des indicateurs pour montrer que le travail est fait, ou à justifier que le travail n'est pas fait ou mal fait... et chercher des coupables.

La ré industrialisation de la France passe par la maîtrise de la sous-traitance

Sur le plan financier, les économies sont surtout faites à court terme, car la perte de qualité et de productivité engendrées font plus que doubler la facture à moyen et long terme. Mais les véritables retours d'expérience sont rarement menés, et quand cela arrive, on assiste alors à des campagnes d'embauches « compulsives » pour essayer de retenir les quelques prestataires qui n'ont pas encore été dégoûtés par le système.

En « silotant » les activités, dans des entreprises séparées, avec des conditions de travail différentes, les directions ne font pas qu'opposer les gens, elles rompent le système d'ascenseur social. Pour changer de métier, les agents sont obligés de changer d'entreprise, de se débrouiller pour se former, à leurs frais parfois...

L'Ufict-CGT défend un modèle d'entreprise intégrée, où tous les métiers sont représentés. Avec un personnel qui travaille dans de bonnes conditions, avec un socle de garanties collectives de haut niveau et des possibilités d'évolution professionnelle.

Il est urgent de se réapproprier la maîtrise des gestes essentiels afin de contribuer à la sécurisation de la maîtrise industrielle dans l'hexagone. Cette ré-internalisation de l'industrie passe par la maîtrise de la sous-traitance et la réappropriation des métiers par les salariés au sein de leurs entreprises.

CASSE D'EDF : CONSTAT ET PERSPECTIVES !

OPTIONS A INTERVIEWÉ **SÉBASTIEN MENESPLIER**
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA **FNME-CGT**



Options: Le président d'EDF JB Lévy et le Ministre Bruno Le Maire ne parlent plus du projet Hercule mais d'une réorganisation avec un EDF 100 % public. Pourquoi faut-il encore s'opposer à ce projet ?

Ils essaient à travers cela de semer le trouble et la confusion dans l'esprit des citoyens et des salariés. Mais les mots ont un sens et ils les manipulent avec toujours beaucoup d'aisance et de malhonnêteté. Car il ne s'agit pas de renationaliser l'entreprise mais de procéder à une recapitalisation, ce qui est différent. En effet, il n'est aucunement prévu de modifier le statut juridique d'EDF SA (loi de 2004) et cela laisserait le champ libre à une réouverture du capital à 30 % dès que l'occasion se présentera. Cette manœuvre permettrait de résoudre les difficultés structurelles de l'entreprise dans un premier temps, avant d'offrir de juteux revenus en réouvrant le capital dans un deuxième temps. Le problème de la dette de l'entreprise, que les agences de notation considèrent comme intenable, serait résolu et ce calendrier collerait parfaitement avec la libéralisation totale du secteur prévue en 2025, avec la fin des TRVE par la directive UE 2019/944.

Concernant l'hydraulique, JB Levy affirme que le projet de quasi-régie permettrait d'éviter la mise en concurrence de nos ouvrages imposée par la commission Européenne. Qu'en penses-tu ?

Nous qualifions ce projet de quasi-solution car elle ne déroge pas à la mise en concurrence exigée par Bruxelles sur la durée, et ne règle pas non plus la question des titres de concessions arrivés à échéance. Cette quasi régie se consacrerait à ce qui est le plus rentable : produire des MWh et ne se préoccuperait donc plus de l'équilibre du réseau. Quand les MWh sont chers, les barrages seraient vidés et advienne que pourra ensuite.

La SHEM (Société Hydro-Electrique du Midi, filiale d'Engie), dont les concessions sont toutes arrivées à échéance, serait la première à se retrouver dans une situation périlleuse.

Enfin, ce projet engendrerait la séparation des moyens de production pilotables, alors qu'il est essentiel qu'ils restent complémentaires.

Il ne s'agit pas de renationaliser l'entreprise mais de procéder à une recapitalisation

Le PDG d'EDF assure que le capital d'EDF « vert », qui détiendrait EDF Energies renouvelables, les réseaux de distribution (ENEDIS, SEI, et les ELDs), la branche Commerce (Direction Commerce & Dalkia), ne serait pas ouvert à plus de 30 %. Que peut-on craindre ?

La part publique dans cette société passerait fatalement en dessous de 70 %. Deux leviers sont probables : le premier étant l'impossibilité pour l'Etat à participer aux investissements colossaux à l'international, sans diluer sa participation. Le second pourrait être la conséquence d'une ouverture déjà programmée du capital de la maison-mère EDF SA à 70 %, ce qui abaisserait immédiatement la part de l'Etat en dessous du seuil des 50 % dans cet EDF « vert ». La fin de l'histoire serait un copier/coller de ce qui s'est passé à Gaz de France. Ce serait alors le « bon moment » pour se jeter dans une plus forte libéralisation ! Le programme Linky étant terminé, Enedis deviendrait une

belle fiancée, tout comme l'était l'EPIC EDF en 2004, après avoir construit son parc nucléaire.

En quoi cette réorganisation ferait-elle peser des risques sur le statut des salariés ?

Ces perpétuelles mises en concurrence, au détriment des garanties collectives des salariés, ont déjà sacrifié en partie la direction Commerce. Comment être convaincu du maintien au statut des IEG des salariés s'ils venaient à dépendre d'actionnaires toujours plus avides de dividendes ?

Nous ne sommes pas dupes : la concurrence n'a absolument pas profité aux citoyens et au secteur !

Sur le fond du projet, rien ne semble avoir changé ?

Nous ne sommes pas dupes ! Nous savons pertinemment que la Commission européenne fait tout pour préserver cette fameuse concurrence, alors qu'elle n'a absolument pas profité aux citoyens français et au secteur de l'énergie. Pourtant notre production – financée par des investissements des citoyens – est utilisée pour sécuriser et équilibrer le système européen, stabiliser les prix des marchés de gros, et enrichir les fournisseurs alternatifs n'ayant pas hésité à délocaliser leur force de vente, sans investir dans les moyens de production.

Notre fédération est aussi force de proposition et porte un tout autre projet pour l'avenir du service public de l'énergie, pour les emplois dans les industries Électriques et Gazières et pour l'avenir d'EDF. Notre Programme Progressiste de l'Énergie est ambitieux, certes, mais réaliste et ne dépend que des réelles volontés politiques de nos gouvernants : il est donc techniquement et juridiquement réalisable.

Nous restons en opposition frontale pour gagner la sortie du marché de l'électricité et du gaz, seul avenir pour le service public de l'énergie et les industries électriques et gazières. C'est d'ailleurs ce que nous comptons mettre en avant dans toutes les initiatives publiques en régions, au cours du mois de mai, et lors de la manifestation nationale à Paris le 22 juin prochain.

Pour quelle raison les autres organisations syndicales n'appellent-elles pas au 22 juin ?

Elles considèrent ne pas avoir de matière à mobiliser. Elles sont plutôt attentives au calendrier imposé par le gouvernement et le Ministre Bruno Le Maire. C'est tout ce qui nous différencie puisque la FNME-CGT a décidé de ne pas être dépendante de l'agenda gouvernemental à venir, avec le dépôt d'un projet de loi au Conseil d'État, puis une

réunion du Conseil des Ministres. C'est pour cela que les syndicats de la FNME-CGT ont décidé de poursuivre sous diverses formes : des initiatives de mobilisations au mois de mai, pour aller jusqu'à la manifestation nationale à Paris le mardi 22 juin.

En ce moment, l'inter fédérale communique plus qu'elle ne mobilise les salariés, et ça, le gouvernement l'a bien mesuré. C'est d'ailleurs pour cela que Bruno Le Maire recherche le soutien d'organisations syndicales. Je trouve dommage que l'inter fédérale ne prenne pas plus ses responsabilités pour appeler le personnel à se mobiliser, car une fois le calendrier parlementaire connu, le temps sera compté et le contexte sera alors très différent. En tout cas, la FNME-CGT œuvre à chaque réunion pour faire évoluer la posture des autres fédérations syndicales. Il faudrait que les syndicats, localement, arrivent à faire bouger les lignes...

Penses-tu que nous pouvons faire reculer le gouvernement sur la mise en œuvre de ce projet ?

Bien entendu ! Le gouvernement a décidé de libérer le calendrier parce que les discussions avec Bruxelles ne vont pas forcément dans le sens des attendus exigés par le Ministre. C'est plutôt bon signe. Le Ministre de l'économie et finances publiques cherche absolument à avoir l'accompagnement du « corps social », ce qui veut dire qu'aujourd'hui ce n'est pas le cas. C'est bien face à ce problème que les difficultés pour le gouvernement se complexifient. L'idéal serait que les salariés et notamment les ICT soient encore plus mobilisés lors des journées de mobilisation. Cela compte énormément pour faire pencher la balance vers un retrait ou un abandon du projet de réforme d'EDF (Hercule ou tout autre nom). Les ICT ont un rôle important dans cette course acharnée pour l'avenir d'EDF. Leur implication, plus forte, dans les rassemblements prévus au mois de mai, mais aussi lors de la manifestation nationale à Paris le 22 juin sera scrutée à la loupe. Pour moi, il est urgent d'agir et vite, car nous pouvons gagner d'ici l'été le retrait de ce projet.

Les ICT ont un rôle important dans cette course acharnée pour l'avenir d'EDF



Election CAMIEG du 21 au 24 juin 2021

Salariés et pensionnés : élisons un conseil d'administration renforcé et innovant dans la gestion !

La CAMIEG présente la spécificité d'être un des rares organismes de Sécurité Sociale dont la gouvernance est assurée par un Conseil d'Administration élu. Son Directeur reste toutefois sous l'autorité de ses deux ministères de tutelle : celui du budget et celui de la Solidarité et Santé pour la Sécurité Sociale. Rares sont d'ailleurs les régimes de protection sociale qui répondent à cette caractéristique de gouvernance bicéphale : d'un côté le Conseil d'Administration (CA) actuel, à majorité CGT et élu démocratiquement par les salariés et pensionnés, défendant et faisant avancer l'intérêt des assurés sociaux, de l'autre le gouvernement qui limite systématiquement les moyens et les prérogatives du CA.

Le rôle du Conseil d'Administration

Composé de 26 représentants, agents statutaires des IEG, en activité et en inactivité de service, ils sont élus sur liste syndicale pour 6 ans. Le CA détermine les orientations stratégiques, contrôle les activités de l'organisme, approuve les comptes et nomme (éventuellement révoque) le directeur ainsi que le directeur comptable et financier. De plus, il définit une politique de gestion du risque, incluant la prévention et l'éducation à la santé propre au régime complémentaire (*voir Options N°666*) et cohérente avec les orientations fixées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM). Les deux Ministères de tutelle fixent des Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) qui limitent le pouvoir du CA en matière d'amélioration des prestations, de niveau des emplois nécessaires aux antennes et à la prévention. Ils ont en outre 20 jours pour s'opposer à une délibération du CA de la CAMIEG... et ne s'en privent pas.

Autonomie et pouvoirs renforcés revendiqués par la CGT

Depuis la création de la CAMIEG en 2007, la CGT revendique une autonomie complète sur ses décisions, en augmentant, dans un premier temps, le pouvoir du CA. Le CA pourrait ainsi choisir les moyens humains et techniques de sa politique de prévention, tout comme l'implantation et la localisation de ses antennes. La CGT revendique de consacrer 5% des recettes du régime à la prévention, soit bien plus qu'avec le système actuel de décisions qui n'y consacre que 0,5% (soit 570 k€). De même, malgré l'amélioration des prestations obtenues de hautes luttes par les administrateurs CGT pour 235 millions d'euros, il existe encore des restes à charge qui sont bloqués par les Ministères.

D'autre part, le CA devrait pouvoir décider seul du reversement, dans le cadre de la solidarité vers le régime général au titre des excédents, sans obligation gouvernementale. La spoliation récente de 175 millions d'euros est la preuve de l'autoritarisme de l'état en la matière, sans tenir compte des débats et des décisions



du CA. Pour la CGT, ces excédents doivent avant tout servir à l'amélioration des prestations en direction des bénéficiaires.

La spoliation récente de 175 M€ est la preuve de l'autoritarisme de l'état

Il en va de même concernant le taux des cotisations et l'ouverture des droits à de nouveaux ouvrants-droit. En effet, certains conjoints ou enfants ne peuvent pas aujourd'hui être couverts par le régime CAMIEG du fait du plafond de ressources (15 647 € par an). Cela représente 165 000 personnes exclus du régime du fait de cette clause.

Tout en gardant ce plafond pour l'ouverture des droits à titre gracieux, il serait possible de prévoir une cotisation supplémentaire assurant l'équilibre du régime, afin de permettre aux ayants-droit au-dessus du plafond d'être couverts. Cette perspective d'intégration de nouveaux ayants droits, adaptée à la réalité financière des foyers bénéficiaires, nécessitera toutefois un travail préliminaire consistant à prendre en référence les revenus de l'année en cours. Car les revenus des jeunes et conjoint.e.s sont parfois soumis à de fortes variations (par exemple les intermittents du spectacle, les artisans...). Cela permettrait aussi de couvrir les situations de perte d'emploi des conjoint.e.s, notamment lors des mobilités demandées par les entreprises, en particulier pour les ICTAM.

Améliorer les actions au service des bénéficiaires

Nous le voyons bien, c'est en augmentant le pouvoir du conseil d'administration de la CAMIEG que les élus CGT pourrons améliorer rapidement et quantitativement les actions au service des bénéficiaires de notre régime. N'oubliez donc pas de voter CGT du 21 au 24 juin...

Du 21 au 24 juin votez pour les candidats CGT au CA de la CAMIEG !

Quelques améliorations de prestations durant la mandature

Quelle prise en charge des dépenses de santé, reconnues par la sécurité sociale, et servies par le régime complémentaire CAMIEG :

– **Dentaire** : le niveau de remboursement atteint une prise en charge presque complète de la pose des prothèses dentaires et de beaucoup d'autres soins jusqu'alors insuffisamment remboursés.

Dorénavant, pour la pose d'une couronne dentaire dentoportée céramométallique représentant 700 €, avec en référence 107,50 € de remboursement sécurité sociale, la prise en charge CAMIEG (base + régime complémentaire) est de 532,13 €. Rajouté à cela la couverture santé maladie (CSM et CSMR pour les inactifs) d'un montant de 161,25 € : le reste à charge se limite à 6,62 €.

– **Auditif** : en fonction du degré de handicap (classe 1 ou 2), la prise en charge est totale ou peut s'élever à 1 700 €.

– **Handicap** : Le montant des excédents permettrait de faire davantage. Le reste à charge moyen des assurés cache une réalité bien plus contrastée. En France, le reste à charge moyen est de 214€ quand il s'élève à plus de 1 000€ pour 90% des personnes en situation de handicap. Plus largement, nous devons faire bénéficier de nouvelles améliorations les personnes fragiles, en longue maladie, en Affection de Longue Durée (ALD). Le coût de nouvelles améliorations pour les orthèses, les appareils et pansements serait de 2,2 M€/an. De plus, la mise en place d'un fonds social à hauteur minimum de 300 k€ permettrait de traiter les situations particulières.

LES JOURNÉES D'ÉTÉ DE L'Ufict-CGT MINES ÉNERGIE

30 et 31 août 2021
COURCELLE (91)

AU PROGRAMME

- ▶ MANAGEMENT, TRAVAIL CONFINÉ :
QUELS ENSEIGNEMENTS?
- ▶ CHERCHE « RECHERCHE »
DÉSESPÉRÉMENT
- ▶ PRODUIRE, CONSOMMER
ET VIVRE AUTREMENT



SCANNEZ MOI