

# Options



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 669 SEPTEMBRE 2021

DOSSIER

Les journées  
d'été Ufict

Elections CMCAS  
du 18 au 23 novembre 2021



Après trois ans d'absence nous étions environ 90 syndiqués à nous retrouver les 30 et 31 août à Courcelles pour les traditionnelles Journées d'été Ufict : malgré le contexte, les bonnes habitudes perdurent. Encore une fois, partage, enrichissement mutuel, débats parfois passionnés et surtout convivialité ont rythmé cette journée et demie de réflexions pour aborder la rentrée dans les meilleures conditions. Car d'ores et déjà la journée d'action intersyndicale du 5 octobre à l'appel de la CGT est en perspective pour imposer d'autres solutions aux conséquences sociales et économiques de la crise. Alors que le gouvernement s'entête à jouer le jeu de la division, il refuse de changer radicalement de logiciel et continue de détériorer notre modèle social avec son obsession de réformes régressives.

En perspective également, dans nos entreprises, des négociations à venir avec à la clé une volonté d'imposer de nouveaux reculs sociaux. Le pire est que, dorénavant, nos employeurs s'appuient maintenant sur les aspirations individuelles des salariés au détriment du collectif. C'est par exemple le cas pour les accords télétravail où les accords proposés sont minimalistes, rechignant sur tout, y compris sur la prise en charge des équipements. Même logique dans l'accord classif/rému de la branche des IEG, où les employeurs surfent sur le mécontentement des salariés en matière de reconnaissance. Ce n'est pourtant pas le système de rémunération en tant que tel qui est en cause, mais bien des années d'austérité salariale...

Loin de nous décourager, tout cela doit nous stimuler à poursuivre la bataille, forts de notre récent succès sur le projet Hercule à EDF ! Nous devons relever le défi de **convaincre nos collègues que l'intérêt collectif n'est pas la somme des intérêts individuels**. Leur redonner confiance en notre capacité d'obtenir des avancées sociales, d'autant que dans nos entreprises ce n'est pas l'argent qui manque : les bénéfices records du 1<sup>er</sup> semestre d'EDF le prouvent !

Bonne rentrée à toutes et tous et « en avant toutes » pour de prochaines conquêtes sociales !

Bonne rentrée à toutes et tous et « en avant toutes » pour de prochaines conquêtes sociales !

**Virginie Gonzales**  
Secrétaire Générale de l'Ufict-CGT



#### Ont participé à ce numéro :

Pascal Cabantous, Johanne Debunne, Marc Faraut, José Fernandes, Philippe Godineau, Virginie Gonzales, Christophe Innocent, Morgan Kergresse, Delphine Leblanc, Eric Masquelin, Alain Perrigault, Sophie Peyregne, Jean-Paul Rignac, Sandrine Roche

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

Rédacteur en chef :

**Jean-Paul Rignac**

Conception graphique,  
maquette :

**Studio - Rivet Presse Edition**

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> 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** **MON CEIL EN RÉGION**  
Réussite du stage Ancrer l'Activité Spécifique
- 5** **NÉGOCIATIONS**  
TAMA à EDF TAUTEM à Enedis
- 7** **DOSSIER :**  
Les journées d'été
- 15** **ACTUALITÉS**  
Un Webinaire Ugict réussi du collectif ingénierie
- 16** **ÉLECTIONS**  
Après la CAMIEG gagnons maintenant les élections CMCAS et CCAS



Les participants aux journées d'été Ufict 2021

# RÉUSSITE DU STAGE ANCRER L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE

Les militants de Normandie et Bretagne repartent convaincus de faire de l'activité spécifique une priorité.

**M**algré un début quelque peu chaotique en raison de la situation sanitaire et les difficultés à programmer une initiative, ce nouveau stage « Ancrer l'activité spécifique Ufict » de 2 jours, s'est tenu en Bretagne et Normandie en juin dernier. Son objectif : aider les militants à déployer l'activité syndicale en direction des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT), construire ou étoffer un collectif et structurer l'activité quotidienne. Il mêle des séances théoriques (comme la connaissance des outils Ufict à disposition ou la démarche de la CGT), et des séquences pratiques (comme la construction d'un plan de travail local ou des jeux de rôle pour gagner en assurance). Le tout organisé pour favoriser la participation, la prise de parole et le travail collectif. Au-delà de donner des solutions pour mieux militer, l'atmosphère y est très joviale, avec des stagiaires enchantés de se retrouver et pour certain.e.s de faire connaissance.

## Dès la présentation des stagiaires le ton est donné

Pas de grands récits sur son parcours ni une longue liste à la Prévert des mandats et activités de chacun. En début de stage les participants donnent juste leur prénom et livrent une chose inavouable pour un militant CGT... D'abord surpris, les stagiaires jouent le jeu. Certains avouent avoir voté Chirac, adhéré à la CGC... Les festivités commencent ensuite avec l'incontournable rappel de la démarche CGT et de la création du GNC devenu Ufict. C'est alors l'heure du débat pour mettre le doigt sur l'une des principales difficultés des militants Ufict : devoir en permanence jus-

tifier l'utilité d'une activité spécifique pour les ICT. Deux équipes s'affrontent : l'une défendant l'activité spécifique, l'autre la condamnant. Le debriefing des arguments contradictoires est fait dans une démarche constructive et chacun prend de la distance pour mieux appréhender les enjeux autour de cette question récurrente et se sentir ensuite plus à l'aise pour assumer leur rôle de militants au service des ICT.

## Un plan de travail ancré dans la durée

Parce qu'être en charge de faire rayonner la CGT parmi les agents de maîtrise et des cadres n'est ni simple ni naturel, l'activité Ufict nécessite de s'ancrer dans la durée avec un plan de travail déterminé à l'avance. C'est un des objectifs du stage : que le stagiaire reparte avec une feuille de route et des objectifs réalisables pour les six prochains mois. Répartis en petits groupes, d'un même syndicat ou d'une même région, les stagiaires s'attèlent donc à construire leur plan de travail à partir de la répartition des salariés et syndiqués de leur périmètre et des outils à leur disposition. Cela consiste, par exemple, à organiser un webinaire sur les enjeux du télétravail ou encore à programmer des visites régulières dans des services désertés.

## Mieux appréhender les enjeux pour bien assumer son rôle de militant

### Jeu de rôle

Enfin, parce que certains militants ressentent parfois une certaine appréhension à rencontrer des encadrants, une technique « de vente » est présentée aux stagiaires, avec une mise en pratique immédiate le temps d'un jeu de rôle. Tour à tour les stagiaires endossent le costume d'encadrant ou de représentant syndical. Un jeu d'acteur apprécié qui permet de détecter immédiatement et de corriger certains réflexes ou attitudes pour être plus audibles.

### Des avis très positifs lors de la synthèse

Que ce soit en Normandie ou en Bretagne, ce stage a remporté l'adhésion des participants. Au-delà de belles rencontres, il a aussi permis de tisser et de renforcer des liens entre militants d'une même région. Tous repartent



## Mon œil en région

convaincus de faire de l'activité spécifique une priorité. Ils maîtrisent maintenant des outils et techniques efficaces pour se déployer parmi les ICT. D'ailleurs un rendez-vous est déjà fixé en décembre pour faire un point sur l'avancée et échanger sur les réussites ou difficultés rencontrées. Un des stagiaires a déjà syndiqué cinq cadres à l'issue de la formation...

### Unir ses forces pour être plus fort ?

Dès la fin de la formation les syndicats Ufict des centrales nucléaires de Flamanville, Paluel et Penly se sont réunis sur le site de Penly pour trouver des pistes d'approches vers les encadrants et aller à la rencontre des salariés. L'idée : avancer ensemble pour la défense des droits des salariés et notamment ceux des cadres et hautes maîtrises qui sont trop souvent confrontés à du mal-être et à des difficultés, sans réellement disposer de moyens pour se défendre, faute d'un rapport de force suffisant.

Les moments d'échanges informels avec les agents et l'encadrement du site ont permis de mesurer à quel point les décisions, les projets en cours et à venir, impactent simultanément les agents des sites 1 300 MW et EPR de

la plaque Manche. Des projets de site pas toujours très réalistes et pertinents, des déclinaisons imparfaites des noyaux de cohérence, des gestions parfois calamiteuses des effectifs et compétences, des expérimentations de tout ordre... tout cela amène le management à être à la fois vecteur et victime du changement. Des managers que la direction fait pousser parfois « hors sol », et qui ne disposent malheureusement pas des formations et de l'expérience nécessaire à l'exercice serein de leur métier. L'Ufict-CGT est là, tout comme pour ceux qui, malgré toutes leurs compétences, se retrouvent dans des impasses professionnelles (évolution de carrière, problèmes de posture, mobilité contrariée, travail empêché...). D'autres rencontres avec les salariés sont programmées.

## Un management à la fois vecteur et victime du changement



# TAMA À EDF TAUTEM À ENEDIS

**Ce n'est pas l'histoire du son du tam-tam au pied du totem ! Mais c'est plutôt celle de seigneurs qui veulent encore plus asservir leurs «sujets».**

**T**ravailler Autrement Manager Autrement (TAMA) et TAUTEM : Travaillons AUtrement et Transformons Ensemble nos méthodes de Management sont des négociations sur le Travail à Distance, au service de la « transformation ». Avec un peu de recul, on voit bien qu'elles sont fondées sur la même approche.

## **Enedis fait la course en tête devant EDF**

La négociation sur le travail à distance a d'abord commencé sur des chapeaux de roues, pour ensuite fortement ralentir. La maison mère EDF voyait en effet d'un mauvais œil l'avance prise par sa filiale sur ce thème (qui a eu du mal à démarrer chez elle), ou tout au moins elle voulait un certain alignement, voire un alignement certain...

Sous couvert d'une approche collaborative avec les salariés, sous forme d'ateliers sur des thèmes les impactant directement (télétravail, flexibilité des horaires, prise de travail sur chantier, déconnexion), la direction d'Enedis a souhaité aligner avec empressement la négociation sur les résultats de ces ateliers... Rappelons que 150 salariés seulement y ont participé pour une entreprise de plus de 30 000 salariés ! Cela a constitué les bases du Projet Industriel et Humain (PIH) et des propositions (choisies) de la direction dans les négociations ! Une direction qui n'a eu d'ailleurs de cesse d'évoquer l'expression de ces salariés, le « volontariat », pour justifier ses propositions... sur ce qui définira ni plus ni moins nos organisations du travail de demain.

## Des négociations sur nos organisations du travail de demain

### **« Détournement » du dialogue social**

C'est une véritable mise à l'écart des organisations syndicales, dont la nôtre. Même s'il est vrai que le rapport de force a été timide malgré des enjeux majeurs (pourtant bien identifiés lors du dernier congrès Ufict et de nos différentes enquêtes télétravail). Ce contexte a permis aux

employeurs de camper sur la plupart de leurs propositions initiales, malgré un travail de fond des négociateurs CGT basé sur nos enquêtes et nos rencontres avec les salariés... Car la stratégie de l'employeur est de faire adhérer les salariés à une vision à court terme, avec un accès généralisé au télétravail et une « co-construction » de son nouveau projet d'entreprise.

Le risque est que certaines revendications de nos populations, notamment en termes de conditions de travail, soient délibérément mises de côté.

Outre l'aspect indemnisation, les points négatifs de l'accord restent le manque de cadrage sur l'éligibilité, car tout repose sur la vision du manager pour décider qui est autonome dans son équipe pour être éligible. Il y a donc de gros risques de différenciation, d'inégalités entre équipes ayant la même activité, que tous ces « outils » (TAD, flexibilité, Prise de Travail sur Chantier), faute de possibilités salariales, soient utilisés comme des outils de reconnaissance des agents. Sans oublier le risque d'isolement des salariés tant les futurs modes de travail ne leur permettront pas d'échanger – ou très peu – avec leurs collègues... Enfin rien n'est prévu pour la formation des managers à proprement parler sur la mise en place de ces nouvelles organisations, ni sur l'animation d'équipe dans ce nouveau contexte.

### **Du retard côté d'EDF**

Les négociations ont débuté tardivement à EDF, mais la maison mère a voulu rattraper sa filiale en tentant de les accélérer. Au début des échanges avec la direction, deux pistes étaient envisageables. La première, privilégiée par la direction, était celle d'un accord global. La seconde, portée par l'Ufict CGT, visait des accords par lots et par thématiques, avec une particularité concernant le droit à la déconnexion pour lequel nous revendiquons un accord spécifique distinct (et où nous avons un front syndical uni sur cela). La direction, comme à son habitude, est restée sourde à toutes les argumentations. Pour elle, les enjeux et sens de la démarche TAMA sont : « Replacer au centre les réflexions relatives à la raison d'être et au fonctionnement des équipes, de manière à retisser le collectif de travail, la cohésion sociale. Mettre en responsabilité les équipes sur les modalités de fonctionnement afin de générer de la performance collective ». Voilà donc le programme que la direction veut mettre en place.

## Quatre pages de grands principes... et c'est tout!

Les échanges ont débuté avec pour éléments de débats quatre pages de grands principes sur les trois premiers thèmes que sont : les projets d'équipes, la souplesse horaire, un usage équilibré et maîtrisé du numérique (une façon habile d'aborder le thème du droit à la déconnexion sans entrer dans le fond du sujet). À la séance de négociations suivante, les thèmes prise de travail sur chantier et télétravail ont été abordés.

Avec aussi peu d'éléments transmis par la direction impossible d'entrer sérieusement dans la négociation. L'Ufict-CGT a donc demandé, et obtenu, que soit transmise une version zéro du ou des projets d'accords. Toutefois le projet de la direction restera un accord global pour EDF SA.

Après six séances de négociations, le schéma proposé par la direction est un projet d'accord qui se structure à ce jour en 2 parties.

La partie 1, porte sur le cadre de cohérence de la démarche TAMA au niveau de l'entreprise, avec plusieurs chapitres :

- > Le premier développe la mise en œuvre de la démarche TAMA via les nouveaux projets d'équipe (PCFE).
- > Le second précise les nouveaux modes d'organisations à disposition des équipes (comme le nouvel usage du télétravail, les souplesses horaires, la prise de travail sur chantier, les modalités de mise en œuvre au sein des équipes de travail).

> Le troisième chapitre est consacré à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail pour ces nouvelles situations de travail.

> Le quatrième chapitre traite du dialogue social.

> Le dernier chapitre porte sur la mobilité durable afin de promouvoir des solutions de mobilités moins carbonées.

La deuxième partie concerne la déclinaison de la démarche au niveau des directions. Elle est issue des échanges en cours au plus près du terrain, pour prendre en compte les spécificités des métiers.

## Un « changement culturel » qui n'est pas celui de la protection des salariés

Le virage est donc pris par les employeurs alors que ces accords devraient avoir pour objectif de garantir des conditions de travail quels que soient les modes d'organisation...

Reste à savoir comment les salariés réagiront face à cette « transformation »... En tout cas l'Ufict-CGT sera plus que jamais à leur écoute et restera vigilante. Resserrer les liens avec les syndiqué.e.s et les salarié.e.s est indispensable pour rendre intelligible tous ces enjeux.

## Comment réagiront les salariés face à cette « transformation » ?



# LES JOURNÉES D'ÉTÉ UFICT



Photo : Céline Moronval

Privés depuis trois ans de nos traditionnelles journées d'été Ufict pour cause de Congrès puis de Covid, leurs tenues cette année a été un franc succès aussi bien de part la qualité des intervenants et des débats, que sur la participation, le tout dans une ambiance particulièrement conviviale et appréciée. *Options* vous livre une synthèse des trois débats pour vous donner un aperçu de leurs contenus que vous pouvez également découvrir en intégralité sur le site <https://ufictfnme.fr/> dans la rubrique « journées d'été ».

L'année prochaine ne manquez pas ce rendez-vous incontournable de rentrée et soyez des nôtres les 29 et 30 Août 2022...

# MANAGEMENT, TRAVAIL CONFINÉ : QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Ce débat s'organisait en deux temps : revenir sur cette année de crise puis décrypter les nouveaux modes de management qui impacteront notre travail de demain.



**L**e travail revendicatif mené par l'Ufict depuis ces dernières années a porté sur les évolutions du travail et du management. Mais la crise sanitaire et ses nombreux impacts ont bousculé considérablement nos organisations de travail et remis en cause la manière dont nous exerçons notre activité syndicale.

## Retour sur une année de crise

Pascal Cabantous (animateur de la branche cadres ingénieurs chercheurs de l'Ufict) rappelle que dès fin 2020 un dossier *Options* évoquait la violence de la pandémie mais aussi la violence économique et ses conséquences indirectes. Par exemple, la difficulté à maintenir des moyens de défense et d'expression des salariés, avec la contrainte de s'adapter au confinement et aux nouvelles IRP. D'ailleurs, les dernières négociations dans les entreprises démontrent que les nouveaux « outils » (comme le Travail À Distance) sont utilisés pour accélérer la « transformation » et changer profondément la culture d'entreprise et les modes de management.

Marie Benedetto (sociologue à l'Université de Troyes) intervient sur l'évolution des modes de travail, très en vogue depuis 2020, sachant que l'arrivée du numérique au travail n'est pas nouvelle.

Les sociologues ont été très sollicités durant la crise, mais pour bien analyser la période il leur faut du recul, d'autant que la crise est toujours en cours et qu'il est complexe de tirer déjà des conclusions. Ce qui est sûr, c'est qu'elle a profondément changé le monde du travail et ses formes d'organisation.

Avant crise, 3 % des salariés pratiquaient le télétravail. En mai 2021, ils étaient 26 % qui télé-travaillaient au moins 1 jour par semaine et il y a la volonté de pérenniser cette organisation, mais sous quelle forme ? La crise a juste permis de démontrer la faculté des salariés à « prendre sur eux ». La dématérialisation s'est accélérée et tout cela va rester. Mais attention : le sens de la débrouille, de l'initiative, ne seront sans doute pas valorisés en raison d'un phénomène d'essoufflement. Certains sociologues parlent d'inversement des normes : si télé travailler était parfois

mal perçu par le passé, à présent cela relèverait d'une espèce de privilège.

## Flexibilité, individualisation, responsabilisation

Ce sont des concepts qui existaient déjà avant crise et qui risquent de s'amplifier. Une idée se met en place : « Quand on est chez soi, c'est pour se concentrer et mieux travailler, quand on retourne au bureau, c'est pour recréer du lien social à la machine à café ». Mais cela a une incidence sur les organisations individuelles et collectives des temps de travail : les modèles de demain peuvent devenir de plus en plus normés et c'est en contradiction avec « l'agilité » et la flexibilité prônées par les employeurs. Cela rigidifie les organisations.

## Chez soi pour se concentrer et au bureau pour recréer du lien social ?

### Ne pas cristalliser les débats autour du télétravail

Sa perception est ambivalente car les conséquences de la crise englobent bien d'autres aspects. Le risque est de « manager par l'impuissance » : les directions renvoient souvent la responsabilité aux clients, au marché, à la concurrence. A présent, ce serait la faute à la crise sanitaire qui crée de l'incertitude et qui sert à justifier leurs décisions. Ce type de discours peut mettre en difficulté les managers.

Jean-Paul (EDF R&D) pointe la différence dans la mise en œuvre du télétravail entre ingénieurs et techniciens, puisque ces derniers ont souvent été contraints de revenir plus fréquemment et plus vite sur les sites de travail. Thomas (EDF UFPI) souligne que désormais beaucoup de formations se font en e.learning qui ressemble plus à de l'information. Quelle évaluation de ces formations ? Philippe (Engie) s'interroge sur le vécu des nouveaux arrivés durant la crise ? En effet, si les interactions sont facilitées en étant sur site, c'est plus complexe à distance et au bout de quelques mois, même si les premiers jours d'intégration se passent plutôt bien. Pour Laurent (DIP2N EDF) les évolutions qui se mettent en place actuellement seront irrémédiables et il faut en prendre la mesure car cela aura des conséquences sur le travail de demain. Sandrine (EDF Commerce) alerte sur certains salariés qui ne souhaitent pas revenir sur site. D'abord conquis par le télétravail, ils ont, pour la plupart, déchanté après plusieurs mois à domicile en comprenant ce dont ils avaient besoin et que les employeurs ne leur donnent pas. Signe d'un mal-être au travail ? Pour Angélique (Enedis) les managers ont des difficultés à identifier les signaux faibles derrière un écran. Dans les collectifs forts, ce sont toujours les mêmes qui sont sollicités, quand d'autres se retrouvent marginalisés.

Christophe (BRGM) évoque la question des accidents de travail en télétravail. Enfin, Gilles (DP2N EDF) souligne l'agressivité avec laquelle les directions mettent en place cette nouvelle culture d'entreprise.

Pour Marie Benedetto, il faut entrer dans l'analyse fine du télétravail, des activités, des sites. Est-il un privilège ou pas ? Associé à un statut ou à la compréhension de l'activité travail ? Va-t-il devenir un outil managérial ? Par exemple, les activités des conseillers relations clients semblent facilement télétravaillables. Or, sur un plateau clientèle, les échanges sont extrêmement fréquents entre salariés.

### L'impact du « collaboratif » dans les nouvelles formes de management

Marie Benedetto explique que, pendant cette période si particulière, on a assisté à une accélération des mutations du travail déjà engagées avant la crise. Largement embarqué dans le package, le management collaboratif s'impose dans la plupart des organisations. Avant il y avait le « participatif » (le terme « coopératif » existe aussi : c'est la contribution de plusieurs personnes). C'est un état d'esprit, une culture d'entreprise qui intègre des outils comme Teams, Sharepoint... Le coopératif s'est transformé en « collaboratif ». Pour faire du collaboratif, il faut avoir l'esprit qui va avec. Mais parle-t-on vraiment d'organisation du travail ? En creux cela veut dire : on ne veut plus de la bureaucratie, de chefs, de procédures... C'est la capacité du capitalisme à « récupérer sa critique ». En fait, le fond ne change pas, mais c'est l'enrobage qui change.

« Confiance », « ouverture », « curiosité » sont des termes qui renvoient à des traits de la personnalité. Ils sont employés pour inviter les salariés à sortir de leur zone de confort sachant que les éléments de langage comptent beaucoup (« Lab » ou « Factory » ont remplacé R&D)... En renvoyant à la personnalité, c'est le début de la responsabilisation.

## Le fond ne change pas, mais c'est l'enrobage qui change

### Mais difficile d'être contre le collaboratif

Les mots sont valorisés et valorisants, renvoient à un état d'esprit hors cadre du travail. Il faudrait être au travail comme dans la vie...

Le bureau dynamique n'est pas, aux dires des employeurs, un moyen de gagner des m<sup>2</sup> : cela ne servirait qu'à provoquer des rencontres avec des gens qu'on ne connaissait pas, pour créer des synergies. Conséquence : ceux qui ne jouent pas le jeu sont marginalisés. La régulation par un chef est remplacée par le collaboratif. Le problème, c'est que ce concept n'est encadré par aucune règle.

Autre caractéristique du management collaboratif : les

longues chaînes. Un tableau Excel partagé pour que chacun dise où il en est dans ses tâches. Ce n'est pas du collaboratif, c'est de la coordination. Les rares usages collaboratifs ne se trouvent qu'au sein de petits collectifs. Cela fonctionne chez des populations très socialisées à ce genre de pratiques. Les effets sont très bénéfiques sur les « élus » : ceux qui s'en sortent. Les autres se désengagent, car ils ont perdu leurs repères et donc leur confiance en eux. Mais il est possible de travailler en mode collaboratif, sans injonction, et avec une organisation bordée qui en fixe les contours. Quid alors des managers dans des organisations incertaines, face à ces risques ?

### Une accélération des mutations du travail déjà engagées avant la crise

Matthieu-Luc Westphal (acheteur à la Direction de la Transformation et de l'Efficacité Opérationnelle EDF) témoigne sur l'expérimentation « Transformons les Achats Groupe à 360° » : un exemple de déploiement du management collaboratif.

Les principes de la démarche sont : autonomie, responsabilisation, simplification, amélioration de la satisfaction client, performance (mesurée sous l'angle coût-délais). La réduction des effectifs n'est jamais évoquée, mais est bien présente partout. La mise en place du management collaboratif passe par l'adhésion, fortement suggérée à travers une communication permanente. Le niveau d'appropriation est ensuite mesuré lors d'entretiens individuels. Chaque matin il faut participer aux réunions de performance (30 mn). Au menu : transfert de responsabilité (c'est

l'équipe qui distribue le travail, pas le manager, ce qui est très dimensionnant pour la vie de l'équipe), humeur du jour (que chaque salarié est invité à donner), vision à 360° (pour être transparent sur la charge de travail de chacun), alignement de l'exécutant au dernier hiérarchique : tout le monde exécute (cet alignement vertical vient percuter l'illusion de liberté donnée par le « collectif »). C'est l'emprise du langage avec les mots qui transporte des idées.

Sandrine (EDF Commerce) explique que c'est la même chose à la direction des Grands Comptes. L'expérience y est très mal vécue par les salariés, même si beaucoup n'osent pas dire les choses... A l'UTO EDF, Laurent précise que cela porte le nom d'Opale. Les salariés s'y sont tout de suite fortement opposés et la direction a dû faire demi-tour. Christian (région Centre) souligne le diktat de ces nouveaux outils : ceux qui ne se montrent pas ne travaillent pas... Carine (CEA) rappelle que tout salarié a un contrat de subordination et n'est en rien un collaborateur. Cette introduction de la sphère privée dans l'entreprise, cette confusion des genres, se généralise. Mathilde (UNITEP EDF) précise que dans son Unité, des psychologues du travail, en lien avec la direction, proposent plusieurs fois par semaine des « parenthèses solidaires », avec différents thèmes proposés pour libérer la parole... sur des sujets d'ordre privé !

Au final un débat dense, en prise directe avec l'actualité, qui enrichira le travail revendicatif de l'Ufict des mois à venir...

### La régulation par un chef est remplacée par le collaboratif sans aucune règle



Photo : Céline Moronval

## PRODUIRE, CONSOMMER ET VIVRE AUTREMENT

Les enjeux liés au réchauffement climatique, à la biodiversité, aux ressources disponibles nous interrogent sur notre futur, mais les actions n'en sont encore au mieux qu'à leurs prémices.



Photo : Céline Moronval

C'était il y a près de 30 ans, en 1992, lors du Sommet de la Terre à Rio. Pour la première fois, les politiques prenaient conscience des enjeux du réchauffement climatique et des dangers d'une croissance illimitée sur la biodiversité et les milieux naturels, bien après les alertes de la communauté scientifique et du Club de Rome (en 1972 !). Aujourd'hui, l'origine anthropique du réchauffement climatique, c'est-à-dire la conséquence de la présence ou de l'action de l'être humain, n'est plus contestée et comme l'a noté Delphine Leblanc (Engie R&D) dans son introduction, toutes ces questions sont remises en exergue par la crise sanitaire actuelle.

### Une planification écologique légitime et nécessaire

Mathieu Auzanneau, directeur de l'association The Shift Project, un think tank dédié à l'économie post-carbone, présente son association qui s'efforce d'aborder ces questions sous un angle d'abord scientifique avant d'être social. Il axe son intervention sur la transition énergétique, les transports, les activités industrielles en précisant que la production d'énergie a été de tout temps consubstantielle à la croissance économique. Or, si les énergies fossiles, et d'abord le pétrole, restent les premières sources d'énergie et de puissance économique, les réserves sont limitées et le pic de ressources pétrolières est déjà dépassé. Les outils du marché ne sont pas à la hauteur des enjeux et une pla-

nification écologique est non seulement légitime, mais nécessaire. Il présente l'ébauche d'un plan de transformation de l'économie française qui s'affranchit de toute approche financière. Cela bouleverserait nos modes de vie, ce qui rend la planification indispensable, car il y aura "des perdants", mais aussi des perspectives d'emplois nouveaux.

### Les outils du marché ne sont pas à la hauteur des enjeux

#### L'environnement doit devenir une préoccupation des syndicats

L'intervention de Sophie Binet (co-secrétaire générale de l'Ugict-CGT), remet ces enjeux en perspective par rapport à notre action syndicale et nos revendications. Nous n'avons que 5 à 10 ans pour agir, et les marges de manœuvre se réduisent à mesure qu'on avance. Quoi qu'il arrive, nous ne mourrons pas tou-te-s. et la planète restera vivable (pour les plus riches !), car le système capitaliste fonctionne selon le principe de la destruction créatrice. Si les syndicats ne prennent pas en compte la dimension environnementale, ce n'est pas le capital qui le fera. La contradiction (apparente ?) entre social et environnemental doit être dépassée. Il ne s'agit pas de renoncer au progrès et aux innovations technologiques mais il faut bien constater que c'est le capital qui a la main sur elles. Il nous appartient de la reprendre, et aussi de dépasser le débat croissance/décroissance. Au niveau des entreprises,

Les cadres et technicien-ne-s ont été les premier-ère-s à se poser ces questions, qui sont trop souvent “réorientées” vers la RSE et le “green washing”. Or, ce n’est pas qu’un problème sociétal et l’enjeu est de montrer que le syndicalisme est un lieu pour agir sur ces questions.

## Le système capitaliste fonctionne selon le principe de la destruction créatrice

### Diversité voire divergence d’analyses au sein de l’Ufict

Les débats, passionnants, ont parfois aussi été extrêmement vifs. Ainsi quand certains se demandent comment cette problématique va se traduire dans les syndicats, une intervenante IRSN dit avoir été interpellée sur ce sujet lors des dernières élections professionnelles. Pour anticiper les pertes d’emplois elle met en face notre revendication des 32 heures. Bruno de Toulouse regrette parfois le manque d’ouverture de la CGT sur ces questions, et rappelle qu’on se doit aussi d’être citoyens. Selon lui, l’emploi diminue et on ne fait que ralentir cette évolution.

Laurent (EDF) constate que certaines préconisations sont difficiles à intégrer et impliquent des renoncements. Il se demande pourquoi les plus riches n’ont pas eux-mêmes une démarche exemplaire et il craint que cela revienne à justifier le télétravail.

Clarisse (EDF R&D) estime qu’il faut d’abord partir de la satisfaction des besoins et rappelle que c’est la mobilisation qui a fait reculer le gouvernement sur le projet Hercule. Elle réaffirme le principe de la maîtrise publique. Si elle ne voit pas de contradiction entre social et environnemental, le concept de sobriété lui pose problème, car la précarité énergétique est une réalité !

Un camarade du CEA va plus loin. Pour lui, la stratégie de The Shift project lui paraît opposée à celle de la CGT. Il incombe d’abord aux patrons de prendre leurs responsabilités. Il affirme que, contrairement à ce qui se dit parfois, le consommateur n’a pas vraiment de pouvoir. C’est le producteur qui l’a.

Il est contredit par une autre camarade qui pense au

contraire que c’est le consommateur qui a le pouvoir, notamment en privilégiant les circuits courts. Elle constate que les milieux politiques affichent parfois une volonté délibérée d’incitation à la désertification des zones rurales pour installer des éoliennes !

Serge (EDF R&D) estime qu’il y a besoin d’un débat serein et que le rapport du GIEC comporte des nuances. Il se pose la question de savoir ce qu’on risque réellement et quelles réponses on doit apporter. Un vrai débat doit avoir lieu, en allant dans le détail, et en n’oubliant pas l’objectif de réduire les inégalités.

Mathieu Auzanneau, en réponse, ne nie pas qu’il existe une incertitude dans l’évolution du bilan carbone et donc du réchauffement climatique. Le terme de “sobriété” ne veut pas dire que ceux qui ont peu doivent avoir encore moins ! La sobriété doit être systémique ! Longtemps l’écologie a signifié “parcs naturels”, elle doit maintenant s’approprier les systèmes techniques.

Sophie Binet appelle à la vigilance sur la baisse des infrastructures de transport sous prétexte de télétravail, et ne néglige pas les micro-actions, dans la mesure où la prise de conscience citoyenne est allée visiblement plus vite que celle des politiques.

### Dépasser les contradictions « sociales » et « environnementales »

Julien Lambert, animateur FNME de la politique énergétique et industrielle, reconnaît que cette thématique génère des débats passionnés. Il récuse le terme de sobriété, pour lui préférer celui de durabilité. Car ce sont les salariés qui actuellement paient la transition énergétique. Les pertes d’emplois induisent souvent aussi des pertes de statuts. Il indique qu’au niveau des syndicats européens, l’analyse de la CGT n’est pas partagée par tous et qu’il faut débattre de la déréglementation. La maîtrise publique des structures doit rester essentielle et permettre de maintenir voire de réinitier des filières, y compris du point de vue des ressources et des modes d’exploitation.

## Durabilité plutôt que sobriété

Sophie Binet conclut en notant des divergences avec le point de vue de The Shift project. Mais le débat de l’action n’est pas celui des responsabilités. Le fait de ne s’en remettre qu’au pouvoir des consommateurs n’est pas sain, alors que depuis 30 ans, les salariés sont privés du pouvoir d’agir. Nous ne devons pas entériner ce transfert. Elle met en avant l’opposition capital/travail, la sécurité sociale professionnelle, la relocalisation des emplois, la formation, les services publics, des investissements massifs... et la possibilité d’agir à partir de son travail. Elle propose aussi de baser la « mesure » du développement sur des indices alternatifs au PIB, prenant en compte les inégalités, par exemple l’indice de développement humain de l’ONU. Si toutes ces questions génèrent des discussions âpres et contradictoires, c’est bien de notre avenir dont il s’agit : c’est donc à nous de prendre notre destin en main !



Photo : Céline Moronval

## CHERCHE « RECHERCHE » DÉSESPÉRÉMENT

A l'heure des bouleversements climatiques et environnementaux, la recherche est plus que jamais essentielle. Il faut donc y mettre les moyens et de façon durable !



Photo : Céline Moronval

**L**ors de la deuxième journée d'été Ufict, c'est Josiane Tack (chercheuse en GéoSciences au CNRS de Montpellier et secrétaire générale du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique SNTRS CGT) qui nous a dressé un panorama hélas peu encourageant de la recherche publique.

### Une recherche publique en berne

Avec un tiers d'emplois perdus en 30 ans, très peu de recrutements (du fait des pressions sur les emplois statutaires parfois remplacés par des CDD sur dotation d'État pour limiter le nombre de fonctionnaires), de multiples fusions d'organismes, des réformes qui s'enchaînent, une précarisation extrême du métier de chercheur... la recherche publique ne va pas fort même si le classement « Shanghai » des instituts les plus en vue s'améliore. L'enseignement supérieur suit la même tendance, alors que 500 000 étudiants supplémentaires sont arrivés ces dernières années ! Pour survivre et compenser la baisse de budgets récurrents, la chasse sans fin aux contrats s'est instaurée dans

le cadre des très nombreux appels à projets. Mais être financé n'est pas chose facile et cela occupe beaucoup de chercheurs qui perdent leur temps à remplir des dossiers plutôt que de travailler à faire avancer la science. Certains « recyclent » même des résultats qu'ils ont déjà obtenus pour obtenir des moyens pour préparer le futur et travailler sur des sujets qui n'ont pas encore de financement, faute d'être suffisamment matures.

### L'exemple du Coronavirus est très éclairant

Dès 2002, en France, des travaux étaient déjà menés sur la dengue, et surtout sur le SRAS dû au coronavirus Sars Cov-1 qui sévissait au début des années 2000. Les chercheurs étaient en demande de moyens supplémentaires pour ne pas être dépourvus face à un éventuel nouveau coronavirus... mais sans succès car, en 2016, les coronavirus ayant momentanément disparu, les financements se sont faits plus que rares. Zica apparaissant, les coronavirus n'étaient plus une priorité. On sait désormais où nous a conduit ce manque de lucidité (reconnu de fait par la Cour des Comptes)... Et si aujourd'hui les budgets sont

## Dossier Options

de nouveau pléthoriques, c'est après une crise sans précédent qui aurait donc pu être bien mieux appréhendée ! Cet exemple démontre – dramatiquement – que la recherche doit s'envisager sur le long terme pour préparer l'avenir et doit cesser de céder aux modes. Car il est indispensable d'acquérir des compétences diversifiées pour être paré aux aléas de la vie.

### La recherche doit cesser de céder aux modes

#### De réformes en réformes

La loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), adoptée à la sauvette en 2019, en plein confinement, aggrave encore une situation déjà plus que difficile. Si les budgets sont en hausse, c'est surtout avec un avenir incertain, alors que la recherche en France ne représente actuellement que 2.25 % du PIB ! Et les 7 Md € de Crédit Impôt Recherche (CIR) engagés pour les entreprises (sans contrepartie aucune !) ont débouché sur un véritable détournement d'argent public. Mais le début de mobilisation des chercheurs contre la LPPR a été stoppé net avec le confinement de mars 2020. Ainsi, la « start-up nation » chère à Macron s'est mise « en marche »... avec quelques gagnants et beaucoup de perdants.

#### Une recherche privée elle aussi à la peine

Ce constat très négatif pour la recherche publique est hélas assez voisin de celui qui peut être dressé pour les entreprises du secteur de l'énergie, avec une recherche privée qui cannibalise la recherche publique. C'est le cas à EDF R&D où, dans les laboratoires communs, des chercheurs externes travaillent sur des emplois statutaires. Cette frontière entre organismes publics et privés se brouille de plus en plus, tant et si bien qu'il n'est pas inutile de rappeler que le CEA, en tant qu'EPIC, relève de la recherche publique puisqu'il émerge majoritairement sur fonds publics.

#### Les propositions du collectif confédéral « Recherche » CGT

Dominique Ghaleb, ancien chercheur et administrateur du CEA, membre du collectif confédéral « Recherche » et du Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER), a présenté les premières revendications et propositions CGT pour une recherche offensive, moteur d'une industrie (elle aussi bien sinistrée). Ce travail, soumis à la discussion, propose d'équilibrer court, moyen et long terme, lancer de grands programmes, éradiquer la précarité, augmenter l'emploi statutaire, revaloriser les métiers, créer des pôles de coopération pour les PME et PMI, limiter et imposer des conditions à l'obtention des fonds CIR, baisser les taux d'emprunts pour la recherche et la démocratiser... des pistes complètement à l'opposé des réformes engagées depuis plusieurs décennies. Pourtant notre effort de recherche devrait être à la hauteur des enjeux futurs : climat, préservation de la bio-



Photo : Céline Moronval

diversité, société de demain... car de nombreux pays européens sont bien plus « vertueux » que la France dans le domaine de la recherche.

Ce n'est qu'avec des moyens dans la durée, des effectifs, des déroulements de carrière attrayants... que les doctorants et les chercheurs seront incités à faire carrière dans la recherche.

### Inciter doctorants et chercheurs à faire carrière dans la recherche

Maîtrise publique, planification, liberté redonnée aux chercheurs constituent d'autres propositions du collectif qui, par ailleurs, reconnaît la nécessité de se renforcer sur la thématique de la recherche au sein de la CGT.

Au niveau international le constat est le même : la recherche met en commun des moyens sur les sujets à la mode, là aussi sous forme de projets précis et à durée limitée, par exemple pour lutter contre la pandémie actuelle. Plus localement, les régions ont aussi leurs propres programmes de recherche, là aussi surtout sous forme d'appels à projets. Il est donc difficile de trouver une cohérence nationale quand le regroupement des centres de recherches laisse de plus en plus de territoires en état de « désertification ».

#### Des perspectives suite au débat

Les chercheurs étaient nombreux à ces journées d'été (CEA, EDF, Engie, IRSN, BRGM...). Ce débat aura été l'occasion de mieux faire connaissance avec l'univers de la recherche publique et d'aller plus loin sur la convergence des revendications entre la recherche publique et la recherche privée des entreprises. Au-delà des contacts établis, des rendez-vous sont pris pour poursuivre la discussion. Le principe de journées conjointes entre la FERC (via le SNTRS) et la FNME est d'ores et déjà à l'étude.

Dans les discussions une autre frontière a été évoquée : celle entre l'ingénierie et la recherche. L'urgence de l'actualité fait que parfois les chercheurs sont appelés en renfort des projets au détriment de leurs propres travaux de recherche. La possibilité de mettre cette thématique de l'ingénierie à l'ordre du jour des prochaines journées d'été 2022 a été évoquée...

# UN WEBINAIRE UGICT RÉUSSI DU COLLECTIF INGÉNIERIE

**Incapacité à produire l'essentiel, dépendance aux importations... la crise Covid doit être l'occasion de repenser l'ingénierie dans sa capacité à faire et non plus à faire/faire !**

**D**epuis des années, CGT et Ugict n'ont eu de cesse d'alerter sur la désindustrialisation. Pourtant, malgré de fortes aides publiques, sans contreparties, nombre d'entreprises profitent de la crise pour tailler dans leurs effectifs, en particulier dans l'encadrement. Il est grand temps de mettre fin à la financiarisation des entreprises et de réindustrialiser la France qui compte un million d'ingénieurs en activité (avec quelques 100 000 Masters 2 techniques), dont 23 % de femmes pour 27 % à la sortie des écoles. Ces ingénieurs travaillent surtout dans l'industrie, plutôt en Ile-de-France (33 %) et en Auvergne-Rhône-Alpes et leur taux de chômage est très faible : 3,5 % en 2019.

## Réindustrialiser la France

### Dans la pharmacie, le nucléaire... des stratégies financières au détriment des emplois

Le Webinaire Ugict du vendredi 11 juin (<https://ugictcgt.fr/webinaire-ingenieurs/>), en lien avec le Collectif « Industrie » Confédéral, avait pour but de faire un point sur « l'Ingénierie Française ». Des dizaines de techniciens et cadres y ont participé et des exemples concrets y ont été évoqués, comme le court-termisme de SANOFI qui a divisé par deux ses effectifs de chercheurs en 10 ans pour verser chaque année 4 à 5 milliards de dividendes à ses actionnaires. Cela explique sa piètre performance dans la « course au vaccin », alors qu'un de ses anciens chercheurs avait déjà travaillé sur l'ARN...

Dans la filière nucléaire, même schéma, les déboires de l'EPR à Flamanville sont aussi liés à la financiarisation et à la perte de compétences : cela a abouti à l'impossibilité de bien faire. Pourtant toutes ces entreprises bénéficient d'aides publiques, d'où la nécessité de les conditionner

pour restaurer les capacités d'intervention de l'État dans les entreprises stratégiques... Un contrôle public qui devrait agir notamment sur la relocalisation de la production en France, sur l'enseignement supérieur pour acquérir les compétences, sur la recherche et la création de droits nouveaux pour les représentants du personnel et l'encadrement afin de renforcer leur droit d'intervention dans les choix stratégiques des entreprises... Un inventaire partiel des nombreuses revendications du collectif ingénierie.

### L'ingénierie très présente dans notre champ fédéral

Outre le nucléaire (pour lequel un *Options spécial ingénierie* est disponible), à la Distribution d'Enedis l'ingénierie est composée d'agents de maîtrise qui ont beaucoup lutté pour la reconnaissance de leur qualification au regard des multiples activités et responsabilités exercées. Suite à des concertations nationales, les employeurs ont fini par reconnaître les évolutions du métier, mais sans pour autant faciliter l'accès au collège cadre.

Mieux identifier cette activité, définir ses exigences, aller à la rencontre des ingénieurs et des étudiants pour augmenter l'audience de la CGT... les objectifs de ce collectif ingénierie ne manquent pas et donneront lieu, sans aucun doute, à de nouvelles initiatives à venir.



# APRÈS LA CAMIEG GAGNONS MAINTENANT LES ÉLECTIONS CMCAS ET CCAS

Les élections de CMCAS et CCAS approchant, il est temps de tirer les bons enseignements de celles de la CAMIEG !

La CGT confirme sa majorité absolue au conseil d'administration de la CAMIEG de juin. Elle progresse de 0.16% et gagne **une seconde Vice-Présidence**.

Résultats élections CAMIEG						
	2021		2015		Ecart	
	%	sièges	%	sièges	%	sièges
CGT	52,41	14	52,25	14	0,16	0
CFDT	18,79	5	18,36	4	0,43	1
CFE CGC	17,58	4	15,11	4	2,47	0
FO	11,22	2	12,16	3	-0,94	-1
CFTC			2,12			

FO perd 1 % et un siège et le report des voix CFTC (n'étant plus représentative dans la branche, elle ne présentait pas de liste) semble s'être effectué vers la CFE CGC (+2,47 %), et dans une moindre mesure vers la CFDT qui gagne un siège. Des tendances déjà constatées lors des précédentes élections IRP, mais avec ici des effets atténués par le fait que ces élections intègrent les retraités, plutôt plus favorables à la CGT.

## La participation, grande perdante: 37.66 %!

La participation est malheureusement en forte baisse: de 50,2 % en 2015 elle chute à 37,66 %. Certes les retraités ont plus voté que les actifs (rapport du simple au double), mais chez eux aussi il y a baisse de la participation puisqu'elle diminue de 60,92 % à 49,64 % soit un retraité sur deux qui n'a pas voté quand 3 actifs sur quatre n'ont pas non plus voté!

**Elections CAMIEG :**  
**1 retraité sur 2 et 3 actifs sur 4**  
**n'ont pas voté !**

Cette abstention s'explique en partie par des éléments conjoncturels. La manifestation du 22 juin, contre Hercule à EDF (qui a grandement participé à l'ajournement du projet), a en effet fortement mobilisé adhérents et militants

CGT, alors même que les élections (en vote électronique) se déroulaient cette semaine-là. Du coup le dispositif d'accompagnement pour le vote de nos adhérents et sympathisants, en a certainement été rendu moins efficace. Des difficultés dans le vote par correspondance avec un matériel de vote qui est arrivé tardivement (voire pas) chez les retraités, et un vote électronique compliqué pour respecter les règles RGPD imposées par la CNIL... Tout cela a nuit à la participation sans oublier la crise sanitaire...

Mais au-delà de ces phénomènes conjoncturels, il y a aussi des raisons structurelles à cette abstention, à relier au manque d'intérêt de la part des citoyens pour les institutions politiques (régionales, départementales) et qui rejaillit aussi sur les élections en entreprise.

## Partir du succès CAMIEG pour gagner les élections CMCAS

Malgré ces problèmes, nous devons nous féliciter de ce succès, fruit du travail mené pour préparer ces élections et qui reconduisent la CGT à la tête du conseil d'administration de la CAMIEG pour la troisième fois consécutive. Pour ces futures élections, chaque voix gagnée, chaque siège gagné, partout, sera une victoire. En effet, c'est le nombre d'élus CGT dans chaque conseil d'administration local en CMCAS qui compte pour obtenir la majorité absolue au conseil d'administration de la CCAS.

Comme nous l'avons fait pour les élections CAMIEG, mais parfois trop tardivement, expliquons aux ouvriers droit l'acquis que constituent notre protection sociale pionnière et nos activités sociales humaniste, pour le sport, les loisirs et la culture de tous les agents actifs/inactifs et de leur famille. C'est bien tout ce travail de pédagogie qui conduira les ouvriers droit à reprendre en main, par le vote, ces deux socles de notre statut.

**LES ACTIVITÉS SOCIALES  
GÉRÉES PAR ET POUR LES BÉNÉFICIAIRES  
TOUT AU LONG DE LA VIE**

# ÉLECTIONS CMCAS

**18 AU 22 NOVEMBRE 2021**