

# Le tsunami viendra de l'intérieur

Suite à la catastrophe de Fukushima, l'autorité de sûreté nucléaire française se devait de rassurer nos concitoyens. En matière d'analyse des catastrophes nucléaires, il ne suffira pas cette fois-ci de dénoncer l'incurie du système soviétique, tant décrié pour le drame de Tchernobyl, parce que c'est bel et bien aujourd'hui le système occidental qui est en question. La faillite du soi-disant modèle japonais, l'exemple, la référence qui depuis plus d'une décennie a tant inspiré nos managers, non seulement change la donne, mais doit nous pousser à revoir toute la sûreté.

Les centrales soumises aux stress tests n'ont fait qu'accoucher d'une montagne de papiers. Rien de surprenant pour qui y travaille. Nous savons depuis belle lurette que notre organisation n'est pas capable de se remettre en question. Nous assistons depuis des années à une partie de ping-pong entre EDF et l'ASN sous l'arbitrage bienveillant du ministère de l'Industrie, l'accélération des échanges et la soudaine frénésie des « adversaires » seraient presque comiques si nous ne connaissions d'avance le résultat de la manche qui se joue aujourd'hui : la multiplication des contraintes et un alourdissement supplémentaire de l'organisation du travail.

Le personnel de l'entreprise, privé de parole est systématiquement mis à l'index par ce qu'il est convenu d'appeler les « facteurs humains ». Double, voire triple vérification du travail effectué par nos collègues (se contrôlant déjà eux-mêmes). Communication sécurisée façon perroquets savants. Multiplication des minutes d'arrêt jusqu'à la crampe, rien bien sûr au regard des montagnes de papiers à renseigner, d'autorisations, de signatures, et d'applications informatiques du même tonneau. Avec une organisation aussi prétentieuse que ridicule, au point de prédire les dix paramètres qu'il sera pertinent de surveiller parmi les centaines d'autres données regroupées en salle de commande, la question de savoir si notre TRAVAIL a encore un sens est dépassée depuis longtemps. Nous produisons du formalisme, une sorte de monstre bureaucratique et autophage, loin du véritable impératif de la sûreté nucléaire.

« Et le formalisme, ça n'a jamais fait le boulot, ça s'ajoute au boulot ». Et du boulot, après 10 ans d'économies au détriment de la maintenance, ce n'est pas ce qui manque. Il n'est pas rare que des agents effectuent 14, 16 heures voire plus dans la journée. La hiérarchie le sait, et souvent l'encourage. Le pointage

est falsifié, les heures réalisées au-delà de la législation du travail sont « officiellement » pointées sur d'autres jours en période calme. Il ne s'agit plus d'arrondir les fins de mois en réalisant quelques heures supplémentaires, certains arrivent facilement à doubler leurs horaires dans la même journée, cent soixante-dix heures en quinze jours... !

Nous n'encouragerons jamais une telle politique qui va de toute façon à l'encontre de l'intérêt des salariés

**Rappelons-le : si le rôle de notre syndicat est bien de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés, ce n'est pas au détriment de leur santé ni de la sécurité des populations. C'est pourquoi nous alertons :**

**attention casse imminente !**

Le personnel d'encadrement ne collecte même pas ses heures : zéro heure supplémentaire dans l'année !! C'est le chiffre avancé au comité d'établissement. Pourtant chacun le sait.... Pour la plupart des cadres la journée commence à 6h30, 7h00 et se termine à 19h00 ou 20h00.

Les agents du service conduite en quart travaillent parfois onze jours de suite sans repos, plus de 60 heures par semaine ! Ils enchainent les remplacements les uns après les autres.

Des chefs d'exploitation, désignés comme garants et responsables de la sûreté, en plus de leur roulement en quart, participent à des réunions alors qu'ils travaillent de nuit : fin du quart à 6h30, réunion de 14h00 à 17h00, reprise du quart 20h30...

Les responsables des arrêts de tranches font des réunions en dehors des horaires de travail, grand progrès social, ils peuvent faire ces réunions par audio conférence depuis leur domicile !

La maintenance : le personnel d'astreinte enchaîne la journée de travail avec des interventions toujours plus urgentes.

Comment peut-on garantir un niveau de sûreté élevé dans nos centrales quand celles et ceux qui en ont la charge effectuent de tels horaires ?

.../...

**Travailler dans de telles conditions sur du matériel sensible et important pour la sûreté est entré dans les mentalités et bon nombre d'entre-nous s'y sont habitués par résignation.**

Nous dénonçons ces pratiques lors des différentes réunions du comité d'établissement et autres instances, mais la direction fait la sourde oreille. Elle tente de nous mettre en porte à faux vis-à-vis de nos collègues (qui pour des raisons diverses acceptent ce système : gain financier, espoir d'une promotion, volonté de terminer ce qui est commencé, manque d'effectif, ou tout simplement sentiment d'être investi d'une mission...) et tente de maintenir la paix sociale en encourageant les heures supplémentaires au détriment des augmentations de salaire.

Concernant les prestataires, le problème est pire encore. Quand nous faisons remonter un dépassement d'horaire avéré, la direction renvoie le problème au comité d'établissement de l'entreprise concernée, en sachant que le salarié ne fera aucune démarche, **par crainte de représailles**, et que nos syndicats EDF n'ont pas la possibilité légale d'intervenir dans ces entre-

prises, souvent « peu syndicalisées ». De plus, il arrive que des salariés prestataires, « des nomades du nucléaires » pour passer un week-end en famille réalisent un nombre d'heures important sur les premiers jours de la semaine pour terminer le travail plus tôt en fin de semaine. Ceci est possible lorsque ces salariés ont un travail bien précis à réaliser, l'entreprise concernée est payée pour réaliser une tâche, peu importe le nombre de personnes : comment peut-on dans ce cas agir sans pénaliser ces salariés déjà confrontés à des situations de travail peu enviables ?

Pourtant des solutions de contrôle de dépassement d'horaire existent : tous les salariés qui entrent et sortent du site badgent. Il suffirait de mettre en place un système de contrôle inopiné et régulier en présence de l'inspecteur du travail, des représentants du personnel et de la direction. La direction s'y refuse

« elle ne veut pas fliquer les agents » !! C'est le comble, on inverse les rôles : des syndicalistes qui demandent des contrôles !

Elle ne veut surtout pas qu'on découvre ces centaines d'écarts. Les arrêts de tranche se déroulent dans les délais impartis, uniquement, parce que les règles élémentaires du Code du travail en la matière sont bafouées.

L'enjeu économique est tel, que nos directions ont choisi de laisser faire, elles ferment les yeux sur les non-respects, et ce, en prenant le risque de fragiliser et la sécurité des salariés et la sûreté nucléaire.

Si un malheur arrive, elle dira qu'elle ne savait pas. Qu'elle n'a jamais demandé aux agents de réaliser de tels horaires, que ce sont des initiatives personnelles.

Il est vrai qu'aucun membre de la direction ne demande directement à un salarié de faire 16 heures dans la journée, c'est beaucoup plus subtil et de toute façon, elle feint de l'ignorer.

L'ASN n'a pourtant pas validé une note datée du 11 mai 2011, adressée par la direction de la production nucléaire (DPN) aux directeurs des CNPE : cette note interne laissait entendre que les arrêts de

tranche pouvaient être assimilés à des surcroits exceptionnels de travail et que des dérogations éventuelles seraient accordées.

Aujourd'hui, seuls les inspecteurs du travail en charge de nos installations nucléaires, et dépendants de l'ASN, pourraient mettre fin à cette situation (ou du moins, l'améliorer) : ils interviennent parfois, rencontrent nos directions sur le sujet, mais les résultats se font attendre !

***Nous ne serons pas complices de ces pratiques et affirmons notre volonté de faire de la santé des salariés et de la sûreté nucléaire la priorité de nos luttes.***

Fédération des syndicats SUD énergie

