

## Dépassements horaires dans le nucléaire



**D**epuis de très nombreuses années, les centrales nucléaires et à flammes sont devenues des zones de non droit en matière du respect des temps de travail et de repos.

A plusieurs reprises des directions de CNPE se sont fait rappeler à l'ordre par l'ASN.

En 2008 le directeur de la centrale de Gravelines est condamné suite à un procès verbal dressés par l'inspecteur du travail concernant 45 infractions. Janvier 2009, les directeurs de Chinon et Saint Alban recevaient à leur tour des courriers de leurs inspecteurs du travail les invitant à prendre des mesures pour remédier aux infractions relevées. Certains syndicats s'étaient alors exprimés sur le sujet.

**C**ourant 2011 à Penly, après de multiples interpellations de la direction lors des différentes instances et ce en présence des autres organisations syndicales, SUD Energie, devant l'immobilisme et le manque de volonté avéré à vouloir changer le « système », interpelait l'inspection du travail.

En novembre 2011, l'inspecteur du travail de l'ASN de Caen demandait une extraction du KKK à Penly: six cent deux situations infractionnelles

relevées concernant quarante agents sur une période de douze semaines.

A cette époque tout était mis en œuvre pour discréditer la démarche. Des mots forts, comme « délation », « collabos » circulaient.

En mai 2012, un procès verbal est adressé à la procureure de Dieppe, suivie d'une plainte de SUD Energie.

Le 19 juin 2012, l'ASN adressait un courrier à la direction de la DPN détaillant les différents contrôles réalisés sur d'autres sites.

**T**rois exemples parmi une dizaine de sites contrôlés ;

**Belleville, 424 infractions** en octobre et novembre 2011

**Dampierre, 362 infractions** en mai et juin 2011

**Paluel, 771 infractions** de mars à juin 2011

**D**evant le nombre excessivement important d'infractions, la fédération des syndicats SUD Energie déposait une plainte auprès du procureur de Paris.

**E**n août 2012 à Penly, lors de la réunion du comité d'établissement, à la demande des élus SUD Energie, une motion qui aurait permis au comité d'établissement d'engager une action en justice concernant ces dépassements horaires non déclarés à été soumise aux vote des membres élus. A notre regret seuls les élus SUD l'ont voté. Pourquoi ?

Fin septembre, la brigade de recherche de Rouen a été saisie par la procureure de Dieppe pour mener une enquête sur les infractions relevées à Penly.

**A**ujourd'hui, nous constatons que toutes les organisations syndicales communiquent sur le respect du temps de travail. Bien que tardifs et

encore timides ces communiqués ne peuvent que nous réjouir.

**S**UD Energie, dans sa recherche d'amélioration des conditions de travail, et donc également de la sécurité et de la sûreté des installations ira jusqu'au bout de sa démarche. Aujourd'hui les grandes déclarations de principe ne suffisent plus.

**N**e nous trompons pas, ceux qui mettent EDF, et particulièrement le nucléaire, sur le devant de la scène, ne sont pas ceux qui dénoncent les dérives, qu'elles soient techniques ou sociales mais bien ceux qui les engendrent et les dissimulent.

## Le management par la sanction



**Tout pouvoir abuse,  
le pouvoir absolu abuse absolument**

**D**ans nos unités, les conseils de discipline sont de plus en plus sollicités.

**C**onseils disciplinaires qui s'apparentent plus à des parodies de justice auxquelles, représentants du personnel assistent impuissants. Nos Directions ont écrit les règles du « jeu » (PERS 846) : elles se réservent le droit de relever des agissements fautifs, de nommer un rapporteur, de sanctionner sans prendre en compte le contexte des agissements. De plus, alors que ces conseils de discipline sont paritaires dans leur composition, la voix du président (également directeur d'unité) est prépondérante. La sanction finale sera dans tous les cas du ressort du chef d'unité.

**« L'agresseur n'est pas celui qui se révolte mais celui qui réprime »**

**L**orsque des débordements violents y compris physiques ont lieu entre salariés des collèges exécution ou maîtrise cela se règle dans le bureau d'un chef d'équipe, de service au plus devant le directeur. Par contre si une altercation éclate entre un subordonné et son hiérarchique, c'est le conseil de discipline et la sanction tombe. Le système ne cherche pas le pourquoi du comment, il réprime à coup de mise à pied voir de mise en retraite anticipée. Il faut faire des exemples ! En arriver là, traduit en réalité un aveu d'incompétence à gérer des situations et des êtres humains.

Aujourd'hui, les conseils de discipline servent à rappeler aux agents que les salariés sont au service de l'entreprise et non l'inverse, « notre entreprise n'est pas une démocratie » nous rappelle-t-on souvent !

Le salarié devrait se cantonner à obéir docilement à l'instar de nos animaux de compagnie ! L'entreprise le nourrissant, il doit lui en être reconnaissant.

**« Nous ne voulons pas perdre notre vie à la gagner »**

**L**a plupart de ces débordements, « pétages » de plomb, effondrements en larmes, suicides sont qualifiés de troubles psychosociaux par les sociologues et psychologues. Les individus ne se reconnaissent plus dans les valeurs portées par leurs managers, sont mis en porte-à-faux entre leur vie professionnelle et familiale. Vus par nos directions les conséquences de ces « troubles psychosociaux » sont des actes violents répréhensibles!

**F**ace à cette problématique le conseil de l'ordre des médecins fait des recommandations afin de prévenir et gérer au mieux ces troubles mais nos Directions n'en ont que faire. Ils pensent répondre à leurs obligations en mettant en place une cellule curative d'écoute (groupe de confiance) ainsi qu'une cellule préventive dite groupe multidisciplinaire, pour faire bonne figure!

Ces groupes, de par leur composition et opacité de fonctionnement peuvent masquer en réalité la gravité de la situation tout en se substituant au CHSCT.

La qualité de vie au travail ne doit pas se limiter à une cuisine ou un nouveau bureau. C'est tout un système qui doit être remis en cause. Redon-

ner du sens au travail, mettre fin aux mesures individualistes pour recréer de véritables collectifs de travail ou chacun a sa place. L'adéquation charge de travail, effectifs et horaires doit être respectée.

**D**e puis plusieurs siècles rien n'a réellement changé. On ne crève plus de faim ou de fatigue physique dans nos entreprises, mais on peut y crever de maladie à petit feu ou pire encore de mal être et de désespoir. Ne laissons pas faire d'EDF un autre France Telecom !

## R&D Post Fukushima

**L**a Direction a présenté le programme de travail spécifique engagé suite à l'accident.

Ce programme demandé par l'ASN consiste à revisiter les études existantes, non pas à faire de nouveaux calculs.

Le champ d'étude est essentiellement lié aux causes de l'accident de Fukushima, c'est-à-dire la résistance aux inondations. Les autres causes possibles d'accidents – par exemple les facteurs humains ou les incendies, ne donnent donc pas lieu à des études complémentaires.

Le budget supplémentaire alloué est limité à 3,5 M€ pendant 3 ans, soit 10 M€ au total, à comparer aux 180 M€ de budget R&D lié à la sécurité nucléaire (chiffres donnés par la Direction).

**N**ous nous réjouissons de cet effort supplémentaire, malgré la faiblesse des montants supplémentaires alloués et les limites des études. Nous considérons en particulier que les risques induits par une dégradation des conditions de travail en centrale (pression financière liée à la libéralisation du secteur de l'énergie, organisation du travail défaillante, management de moins en moins technique, sous-effectif et donc dépassements horaires massifs, développement de la sous-traitance, mauvais renouvellement des compétences, dégradation du dialogue social, etc.) ne sont pas suffisamment évalués.

La Direction, dans sa présentation, a indiqué qu'il était nécessaire de revenir aux fondamentaux d'une culture de sûreté, avec notamment

une attitude interrogative des salariés, et que le Gouvernement Japonais regrettait une culture trop acritique dans le pays. Or nous entendons le même type de critiques de la part de nos adhérents dans les centrales nucléaires, avec une perte de la culture de sûreté au profit d'une culture de rentabilité, la disparition d'une attitude de critique constructive au profit d'une « robotisation » des salariés qui ont de plus en plus d'indicateurs à remplir. Et que penser des réquisitions par la direction d'EDF de tous les salariés grévistes au printemps 2009, au motif que l'équilibre du réseau aurait été menacé pour l'été, sans en référer à quiconque et sans apporter la moindre justification à ces dires ?

L'affaire est devant le Conseil d'Etat. SUD Energie a fourni un important dossier pour démontrer l'iniquité de cette réquisition, qui, si elle était légitimée par la Loi, signifierait de fait la fin du droit de grève dans les centrales nucléaires, et plus généralement à EDF.

**E**nfin, SUD Energie a soulevé la nécessité d'une contre-expertise indépendante sur nos conclusions. Il nous a été répondu que l'IRSN avait toute latitude pour valider, contrôler, critiquer les études d'EDF et mener des contre-expertises.





# Enquête « MyEDF » : un slogan douteux

Le slogan de l’affiche sur cette campagne « myEDF », « Aimiez-vous quand d’autres parlaient pour vous ? », est déplaisant, voire nauséabond. Qui sont ces « autres » désignés par le slogan, si ce n’est les organisations syndicales, qui « parleraient pour les agents ? Les Directions rêvent en effet d’un monde où chacun est renvoyé à son isolement, sans aucune organisation collective, s’exprimant directement pour être mieux écouté, sans syndicat pour gêner et pour faire rempart (représentées avec des ciseaux à la main, prenant les salariés pour des enfants, dans une ambiance presque hitchcockienne). Bien sûr, comme c’est simple ! Chacun peut noter comme les directions nous entendent bien quand on s’exprime... En revanche, ils ne posent pas la question « aimiez-vous quand d’autres prenaient les décisions à votre place », car la démocratie n’est pas à l’ordre du jour dans l’entreprise !

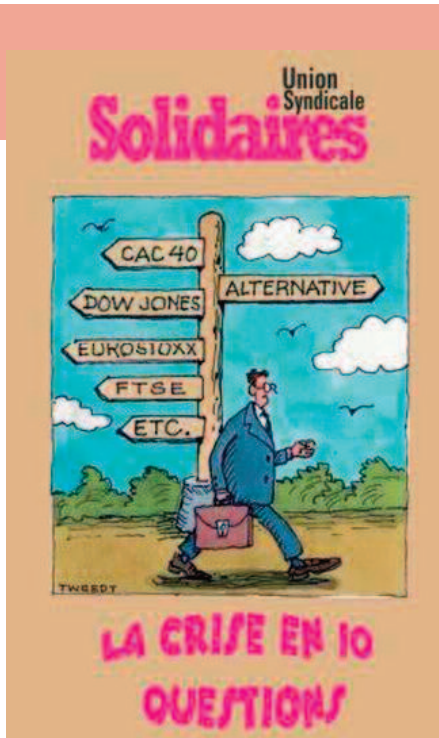
## TSCG

La crise qui a éclaté en 2008 n’en finit plus de s’amplifier, avec des conséquences sociales dramatiques. Les mesures d’austérité imposées par la Troïka (FMI, BCE, Commission Européenne) précipitent les pays dans la dépression. En Grèce par exemple, les salaires du public comme du privé et les retraites sont sabrées. La pauvreté explose (+25% de SDF en 2 ans) tout comme le nombre de suicides. Le chômage vient de passer la barre des 25%, alors qu’il était de 7% avant la crise. Il est de 54% chez les jeunes, 53% en Espagne ! A l’évidence, ces pays s’effondrent sous le coup des politiques d’austérité imposées par l’Europe, et pourtant, on continue dans la même voie !

Le Traité

L’Union syndicale Solidaires fait un travail d’explication des mécanismes de la crise:

(<http://www.solidaires.org/article27293.html>), pour détricoter le discours officiel selon lequel cette crise serait une sorte de catastrophe naturelle, sans lien avec les politiques ultralibérales imposées à l’Europe et à une grande partie du monde.



Le flash que vous venez de lire est une presse syndicale militante, fruit du travail volontaire de nos sections syndicales. Vous remarquerez que vous n’y trouverez aucune publicité des IEG. Vous n’en trouverez jamais, car nous tenons par-dessus tout à notre indépendance syndicale.

Nous avons besoin de vos informations, n’hésitez pas à nous en envoyer et à nous apporter votre soutien !



### NOUS CONTACTER

Sur internet: [www.sudenergie.com](http://www.sudenergie.com)

Sur FaceBook : **Sud énergie**  
ou par téléphone et courriel :

Jérôme Schmitt: 06 32 80 98 93 [jerome.schmitt@sudenergie.com](mailto:jerome.schmitt@sudenergie.com)  
Bruno Bernard: 06 72 35 20 40. [sudenergiepenly@wanadoo.fr](mailto:sudenergiepenly@wanadoo.fr)

