

Edito

En cette fin d'année, nous vous proposons une **synthèse et une analyse des événements récents qui ont marqué la R&D, l'entreprise et le secteur de l'Énergie ce dernier trimestre** : temps de travail (menace sur les 32h, Compte Epargne Temps), directives européennes menaçant la R&D intégrée (LME), renégociation de l'accord R&D CEAAREVA, nouvelles restrictions budgétaires dans l'entreprise et conséquences pour la R&D (effectifs, frais de déplacement, dégradation des fonctions support ...), souffrance au travail, point sur le projet de déménagement du site de Clamart à Saclay, débat national sur l'Énergie ...

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, n'hésitez pas à nous transmettre vos suggestions et remarques.

Nous dédions ce numéro à Yann Cochin, fondateur de SUD à la R&D mais aussi dans la branche des IEG. Yann nous a quittés le 9 septembre dernier. Militant infatigable et passionné, il avait été de tous les combats et avait su donner l'envie de se battre pour un monde meilleur à nombre d'entre nous. Sa gentillesse, son attention aux autres, sa disponibilité, sa manière de protéger celles et ceux qu'il sentait en danger, son refus de toute forme de sectarisme n'avaient d'égal que son intransigeance sur les valeurs qu'il défendait avec un engagement total, endossant toujours la responsabilité de ses choix militants, allant jusqu'à écoper d'une mise à pied d'un mois pour avoir défendu le personnel de ménage ou à se lancer dans une grève de la faim de 18 jours pour défendre un militant licencié pour son activité militante.

Après avoir longtemps milité et eu des responsabilités dans les « syndicats historiques » (CFDT puis CGT), il avait acquis la conviction qu'un nouveau mouvement syndical devenait nécessaire dans les IEG, un mouvement indépendant des directions, intransigeant sur l'opposition à la vague de libéralisation qui était en cours dans le secteur de l'Énergie, développant un fonctionnement plus démocratique, moins centralisé. Il avait ainsi fait ce choix courageux de monter SUD Énergie à la fin des années 1990, malgré les difficultés immenses qui se dressaient (plus d'une centaine de procès intentés contre SUD par les Directions soutenues parfois par des Organisations Syndicales des IEG pour empêcher sa représentativité, des menaces et discriminations en tout genre). Il avait dû pour cela abandonner son métier de sociologue qu'il exerçait avec passion et compétence, un métier auquel il avait eu accès après un parcours atypique : entré dans les IEG au bas de l'échelle, sans le bac, il avait repris ses études à l'aube de la quarantaine, guidé par une envie farouche d'apprendre, de comprendre le monde, en cours du soir d'abord puis grâce à la « promotion ouvrière » jusqu'à obtenir son DEA... Les témoignages que nous avons reçus montrent à quel point il a marqué nombre d'entre nous, dont certains ne l'ont pourtant que croisé, de membres de la direction jusqu'aux femmes de ménage.

Quelques mots laissés par ses collègues sont disponibles sur le site de SUD-Énergie (www.sudenergie.com).

Yann nous manque cruellement, mais nous tenterons de poursuivre son combat pour un monde plus juste et plus solidaire.

Dans ce journal...

Actualité de l'Entreprise

Rémunérations	page 2
MyEDF	page 3

A la R&D ...

Saclay	page 4
Rémunération des inventeurs salariés	page 5
Cantine	page 5
Ecrêtement des congés annuels et CET	page 6
Evolution des effectifs et des budgets	page 7
Désengagement de la DSP et filialisation	page 7
Expertise CE sur la souffrance au travail	page 8
R&D Post-Fukushima	page 9
Temps de travail - RCTT	page 10
Accord EDF R&D / CEA / AREVA	page 10
LME	page 11
Vidéosurveillance	page 13

... Et ailleurs

Tarif progressif de l'Energie	page 13
Débat sur l'Energie, Fessenheim, Gaz de schiste	page 14
Traité budgétaire européen	page 15

Actualité de l'entreprise

Rémunérations : encore un tour de vis!

Les employeurs de la branche viennent de décider unilatéralement d'une augmentation du SNB (Salaire National de Base) de 0,8% en janvier 2013. L'inflation en 2012 ayant été proche de 2%, cela entérine une nouvelle perte de pouvoir d'achat : les jeunes entrant en 2013 seront moins bien payés, à qualification équivalente, que ceux entrés en 2012 ... eux-mêmes moins bien payés que ceux entrés en 2011, eux-mêmes, etc.... Par

ailleurs, toujours aucune remise en cause de ces augmentations en pourcentage de salaire, qui font que mécaniquement, les plus gros salaires empochent plus que les petits salaires. SUD Energie continue à revendiquer des augmentations égales pour tous.

Pour les augmentations individuelles (avance-ment au choix et reclassement), les négociations vont démarrer. Mais la pente est glissante, l'enveloppe ayant déjà chuté de près d'un tiers l'an passé.

Pourquoi cette nouvelle perte de pouvoir d'achat? Notre entreprise serait-elle dans la tourmente? Voici ce qu'en dit la presse financière¹ : «*Les objectifs financiers fixés par EDF au début de l'année seront atteints. Sur les neufs premiers*

¹ <http://lenergiedavancer.com/resultats-financiers-dedf-contrat-rempli-en-2012/2012/11/16/>

mois de 2012, le groupe réalise un chiffre d'affaires de 51,97 milliards d'euros, en augmentation de 10,2% par rapport à l'année dernière. Des résultats qui dépassent ceux prévus par les experts financiers ». Ou encore « L'électricien se base désormais « sur une hypothèse de stabilité de l'Ebitda (excédent brut d'exploitation) en 2013 suivie d'un retour à la croissance à partir de 2014 avec un objectif de dividende au moins stable ». On n'est jamais trop prudent pour préserver les dividendes des actionnaires ... et on peut craindre le pire si un jour, les résultats sont vraiment mauvais !

Enquête « MyEDF » : un appel au boycott et un slogan douteux !!!

Comme vous le savez, nous vous avons appelé à boycotter cette enquête, en signe de protestation contre le projet de déménagement du site de Clamart à Saclay. A l'heure où nous écrivons, l'enquête n'est pas terminée, et nous n'avons pas les taux de participation. En tout cas, il aura fallu une prolongation d'une semaine et trois relances d'Ipsos, pour convaincre le personnel de participer à cette enquête qui apparemment n'a pas soulevé l'enthousiasme espéré par les Directions, et cela bien au-delà de la seule R&D ! A la R&D, où apparemment le taux de participation était spécialement faible, des relances « hiérarchiques » par les chefs de certains départements particulièrement réfractaires ont même eu lieu ! Preuve que les salariés ne sont pas dupes de ce genre d'enquête que les Directions et leurs communicants nous présentent comme le moyen de donner notre avis sur notre travail, alors que les décisions majeures sont toujours prises « par le haut », sans jamais tenir compte de celui-ci. Saclay en est la dernière illustration à la R&D ... La vraie question n'est-elle pas celle de la prise de décision démocratique dans l'entreprise ? Nous en sommes malheureusement bien loin ...



Par ailleurs, le slogan de l'affiche associée à cette enquête, « *aimiez-vous quand d'autres parlaient pour vous ?* », nous a interpellé. Qui sont ces « autres » qui parleraient pour les agents figurés comme des enfants ? Nous n'avons vu que deux possibilités. Ou bien il s'agit du management intermédiaire, et ce n'est pas très fair-play de la part de la Direction qui l'a mis en place de le déjuger ainsi en appelant finalement les salariés à le « court-circuiter » ! Ou bien, et c'est bien sûr le plus probable, il s'agit des organisations syndicales, et ce message est alors lourdement connoté. Faisant miroiter les supposés avantages d'un dialogue direct entre salariés et employeurs, les Directions rêvent d'un monde où chacun serait renvoyé à son isolement, sans pouvoir s'appuyer sur aucune organisation collective pour défendre ses intérêts. Mais chacun sait que le face à face « employeur-salarié » tourne rarement à l'avantage du second, n'en déplaise aux thuriféraires du libéralisme généralisé qui voudraient voir disparaître syndicats, conventions collectives, et tous ces « abominables freins archaïques à la compétitivité » au profit d'une contractualisation individualisée au gré-à-gré des relations sociales. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces questions si d'aventure le « forfait-cadre » sorti par la porte il y a peu revenait par la fenêtre

A la R&D ...

Rappel : Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions du Comité d'Établissement (CE) ainsi que les questions des Délégués du Personnel (DP) et les réponses de la Direction sont accessibles à l'adresse suivante : <http://rd-intranet.edf.fr/data/ressources-humaines/relations-sociales>

Saclay

Respectant le mandat du personnel très majoritairement opposé à ce projet injustifié sur le plan scientifique, coûteux, désastreux sur le plan écologique et pour les conditions de vie des salariés concernés, SUD-Energie continue à faire tout son possible pour s'y opposer et en atténuer les conséquences s'il se réalise.

Après avoir été à l'initiative de l'étude, commanditée par le CE en 2010, d'un projet alternatif basé sur la réhabilitation du site actuel de Clamart, nous avons proposé que le CHSCT commande une enquête sur « les impacts du déménagement à Saclay sur les conditions de travail et la santé des agents ». Cette enquête, réalisée dernièrement par le cabinet SECAFI, confirme que trois ans après l'annonce de ce projet et malgré une communication très importante de la Direction en sa faveur, le personnel, très concerné (forte implication dans les groupes de travail, 70% de réponses au questionnaire), est toujours très fortement opposé à ce déménagement, tant en raison de l'absence d'intérêt scientifique de celui-ci que de ses conséquences sur les conditions de vie, de transport et de travail: ce déménagement va allonger sensiblement non seulement leur temps de transport domicile-travail (peu de salariés envisagent de déménager), mais également leurs déplacements professionnels. L'utilisation de la voiture va augmenter, la place disponible dans les bureaux sera réduite, de nombreux salariés vont opter pour la mutation pour éviter le déménagement ... et tout ça pour quoi ?

Ces deux études servent aujourd'hui de point d'appui dans les discussions que nous avons initiées avec le Ministère de l'Égalité des Territoires et du Logement, en charge du projet « Grand

Paris » couvrant le plateau de Saclay. Nous avons rencontré ce ministère à deux reprises en intersyndicale avec la CGT. Il partage nos analyses. Reste à voir ce qu'il pourra faire concrètement pour nous aider, alors que le gouvernement, s'entêtant dans la voie ouverte par son prédécesseur, vient de réaffirmer son attachement au projet du « Grand Paris ».

En parallèle, nous participons aux initiatives prises en direction du Ministère de la Recherche, par les organisations syndicales de l'Enseignement du Supérieur et de la Recherche opposées à la politique des « pôles de compétitivité » dans laquelle s'inscrit le projet Saclay. Rappelons que les principaux arguments avancés sont d'une part la concentration de moyens sur ces quelques pôles, conduisant le reste des organismes de recherche et d'enseignement à l'asphyxie, et d'autre part la menace de perte d'autonomie scientifique dans leur gouvernance, sous influence des intérêts industriels qui tendent à y prendre une place prépondérante sous couvert de « partenariats publics-privés » chers aux précédents Gouvernements ... et que l'actuel ne semble pas disposer à remettre en cause.

Nous appuyons l'idée que, sans aller jusqu'à remettre en cause l'ensemble du projet Saclay (que nous considérons comme néfaste par ailleurs), **nous pourrions très bien faire partie de l'Initiative d'Excellence (Idex) Paris-Saclay sans déménager** : nous ne sommes qu'à 11 km ! Il suffirait de nous dispenser un « **label Saclay** », afin de « bénéficier » de la visibilité internationale tant recherchée, du côté « vitrine ». D'ailleurs, l'Université de Versailles, par exemple, sera dans cet Idex sans pour autant déménager !

Nous insistons également, avec l'intersyndicale, sur **l'exigence d'un moratoire sur ce projet** : d'une part, le déménagement est massivement rejeté actuellement par les salariés ; d'autre part, personne ou presque n'en comprend les enjeux; enfin, le Gouvernement a confié une étude au mi-

nistère de Cécile Duflot sur l'échéancier du dés-enclavement du plateau, reconnaissant très volontiers que Saclay est enclavé ! La présentation faite dernièrement par le président du CAPS (Communauté d'Agglomération du Plateau de Saclay) était d'ailleurs éloquente : les routes sont saturées, les transports en commun également (il a même comparé le RER B au Titanic), et rien n'est à espérer avant des décennies ! Un minimum de rationalité voudrait que l'échéancier d'un éventuel déménagement coïncide avec celui d'un éventuel désenclavement ...

Enfin, en parallèle à ces actions visant à nous opposer au déménagement, nous nous battons pied à pied dans les négociations en cours avec la Direction et au CHSCT pour obtenir les meilleures conditions d'accompagnement au cas où ce projet absurde et rejeté massivement par les agents concernés verrait néanmoins le jour. Le coût total du déménagement est estimé entre 450 et 500 millions d'euros (soit le coût du renflouement du site Arcelor-Mital de Florange, par exemple !). Il serait incompréhensible que la Direction ne puisse pas débloquer un budget conséquent d'accompagnement pour que les salariés n'y soient pas, en plus, de leur poche (subvention des surcoûts dus au transport, etc.) !

Rémunération des inventeurs salariés (brevets)

EDF SA va ouvrir une négociation sur la rémunération des inventeurs salariés.

Rappelons que la R&D a déjà mis en avant sa volonté de développer les brevets, qui ont augmenté et sont aujourd'hui autour de 40 à 50 par an.

La recherche et l'invention n'ont pas les mêmes objectifs et ne sont pas les mêmes métiers. Or nous considérons que notre métier est d'abord de faire de la Recherche, et pas d'inventer en vue de déposer des brevets. La mise en place des « primes à l'invention » risque de pénaliser les recherches de long terme, qui peuvent pourtant

être plus rémunératrices pour l'entreprise. Cela conduit à changer les objectifs de la recherche, mais également l'organisation du travail, avec une nouvelle fois une individualisation de la reconnaissance et des rémunérations, niant la dimension collective de notre travail.

La Direction de la R&D nous répond que le nombre de brevets n'est pas nécessairement appelé à augmenter, et qu'il faut rechercher une complémentarité entre invention et recherche.

Cantine

Comme chacun a pu le constater, le personnel de la cantine se mobilise régulièrement, depuis plusieurs mois, ce qui entraîne la fermeture des cantines. Il proteste contre les risques d'externalisation, le manque d'effectif chronique et d'investissement, l'absence de visibilité sur son avenir. L'une des difficultés tient à la dilution des responsabilités entre la CMCAS, la CCAS et la Direction de la R&D : lorsqu'il y a un problème, chacun se renvoie la balle et le personnel reste sans réponse, tandis que du côté des usagers les problèmes persistent.

Ces derniers, qui ne sont pas informés des revendications du personnel, se plaignent à juste titre de queues trop longues, d'un manque d'approvisionnement en deuxième partie de service (à partir de 12h45), de prix trop élevés. Ainsi, pour les personnes ne bénéficiant pas de subventions de la Direction, comme les prestataires, un repas moyen coûte 13,26€, ce qui correspond au prix de revient (ou « coût de production ») affiché par la CCAS, sans qu'il soit possible de comprendre pourquoi il est si élevé (sur ces 13,26€, seulement 2,69€ sont à la main du gérant, le reste relevant du niveau national). Ces problèmes conduisent parfois à des tensions avec le personnel de cantine, qui n'est pourtant pas responsable de la situation et travaille dans des conditions difficiles, pour des salaires faibles (1200€ pour les cantinières à temps plein), en CDD pour plus d'un tiers d'entre eux (à la maille nationale).

Pour notre part, nous sommes prêts à soutenir les revendications du personnel et celles des usagers de la cantine. **Mais nous nous heurtons à un système totalement opaque, qui rend im-**

possible toute intervention de notre part !

Nous avons demandé une réunion entre les différentes parties prenantes – Direction de la R&D, CCAS, CMCAS – pour clarifier les responsabilités et répondre aux interrogations du personnel. Cela nous a été refusé par l'organisation majoritaire (CGT), qui estime que c'est à elle de régler le problème. Un Comité Local des Usagers (CLU) de la restauration se met sur pied, visant à améliorer le fonctionnement de la cantine. Nous y participerons. Espérons que nous parviendrons à obtenir un peu de transparence (éléments constitutifs du prix d'un repas, évolution des subventions, conditions de travail et de rémunération du personnel, politique à moyen terme, etc.) afin de pouvoir intervenir dans l'intérêt des usagers (prix, choix des produits, bio, repas diététique, conditions d'accueil, etc.) et du personnel de la cantine.

Ecrêtement des Congés Annuels (CA) et Compte Epargne Temps (CET)

Pour des raisons absurdes d'affichage comptable pour l'actionnaire (les jours de congé restant à prendre en fin d'année apparaissant en provision dans les comptes), **la Direction d'EDF oblige maintenant les salariés à prendre leurs congés annuels avant décembre**, la dotation pour l'année suivante n'étant faite qu'en mai. Cette règle sera mise en œuvre progressivement pour une application complète à partir de 2015.

Rappel des règles :

- Un salarié à temps plein (35h) dispose de 189 heures (27 j. ouvrés x 7 heures),
 - un salarié à 32 heures dispose de 32/35 * 189, soit 172,8 heures par an
- obligation de prendre minimum deux semaines en période estivale (entre le 1er mai et le 31 octobre)
- Report possible de 10 jours sur l'année suivante (du 1er janvier au 31 décembre n+1)
- Possibilité d'avoir un solde négatif de 63 h.

Les salariés qui souhaitent prendre des congés entre décembre et mai sont donc limités à 10 jours + éventuellement 63 heures d'anticipation des congés de l'année suivante (ainsi que d'éventuels RTT, jours de disponibilité – écrêtés à hauteur de 70h au 30 avril, ou d'ancienneté – écrêtés totalement au 30 avril).

Cette situation pose problème pour les collègues qui souhaitent prendre en grande partie de leur congé à cette période ... tout ça sans aucune justification tangible !

Rappel sur les Comptes Epargne Temps (CET):

- Tout salarié peut en bénéficier
- A l'ouverture, il peut y mettre tout ou partie de ses stocks de CA, RTT pour les salariés en aménagement individuel du temps de travail, repos compensateur, jours de dispo.
- Ensuite, il peut y verser :
 - des CA dans la limite de 7 jours / an
 - des congés d'ancienneté, dans la limite de la dotation annuelle
 - des jours de disponibilité dans la limite de la dotation annuelle
 - des repos compensateurs
 - des jours de RTT, quelle que soit la formule de réduction de temps de travail – 35h, 32h collectif, temps choisi (limités à 42h)
 - le 13ème mois
- Le CET est limité à 3220 heures (soit 2 ans à temps plein)

Les jours stockés dans le CET peuvent être :

- Soit utilisés pour des congés, d'une durée minimum de 2 mois, avec accord de l'employeur (maximum 6 mois à l'avance). Le salaire est alors maintenu et le congé assimilé à une période de travail (pour les avancements, retraite, intéressement ...)
- Soit monétisés, dans les conditions suivantes:
 - 2 jours de CA par an
 - Transfert sur PEG/PERCO et retraite supplémentaire, le versement étant alors abondé
 - En totalité en cas de congé sans solde, d'une situation de déblocage de PEG ou de rachat de périodes de cotisation

de retraite.

La part de salariés disposant d'un CET (43,5%) et le nombre d'heures moyennes sur ces CET (691 heures, soit près d'une demi-année) posent question : **cela peut refléter une charge de travail trop importante**. Il faudrait pour cela un suivi plus détaillé pour regarder combien les salariés mettent en moyenne de jours sur leur CET, afin de vérifier que ces CET n'entérinent pas des dépassements horaires importants, qui devraient être réglés par des embauches.

Evolution des effectifs et des budgets de la R&D

EDF SA entre à nouveau dans une phase de « serrage de ceinture », suite à des résultats moins bons que prévus: rien de catastrophique, puisque la direction d'EDF ne craint qu' « une stabilité de son excédent brut d'exploitation », et non des baisses, et que l'entreprise a enregistré une hausse de son chiffre d'affaires de 10,2 % sur les trois premiers trimestres, « grâce » notamment à une hausse des tarifs. Mais il s'agit avant tout d'« éviter une sanction boursière » (dixit la direction dans les colonnes du Monde), préjudiciable aux actionnaires, quitte à dégrader nos conditions de travail une fois de plus.

A la R&D, cela se traduit dans les effectifs par une stabilité pour 2012, alors que la direction espérait une hausse.

Mais cela se traduit également, comme dans les autres directions, par une baisse sensible des dépenses d'exploitation (OPEX), et en particulier des budgets de déplacement et de consultance. Certains départements ont annoncé dans l'été des consignes de baisse de -15% de ces budgets sur l'année, et même si la Direction affirme avoir demandé aux départements que cela ne gêne pas l'activité, cette baisse a à l'évidence des conséquences, remettant en cause des déplacements importants, des collaborations ou manipulations sur le terrain ayant mis parfois une année à se monter, ou dégradant les conditions de transport. Et apparemment, cela risque d'être pire en 2013...

Cette baisse est également notable en informatique, tout étant compté et surveillé jusqu'à l'absurde (une seule machine par agent, pas d'ultra-portable sauf exception...).

Désengagement de la DSP et projet de filialisation

Pour l'informatique, ces restrictions budgétaires se conjuguent avec une politique d'externalisation vers la DSP, menacée d'être filialisée. Le numéro d'appel – le 12 – est saturé. Le personnel est moins bien formé. Les applications sont buggées, les procédures ne cessent de s'alourdir. Récupérer un simple câble réseau devient maintenant un parcours du combattant, on est renvoyé d'interlocuteur en interlocuteur ... **Cela contribue à dégrader les conditions de travail des agents de la R&D, et pour les salariés de la DSP, dont beaucoup sont sous-traitants, à l'évidence la vie est dure !**

Le même processus est constaté sur l'activité « gestion du contrat de travail » partie vers la DSP : cette externalisation hors de la R&D s'est traduite par une perte progressive de qualité de service et de proximité : il y a quelques années, nous avions des interlocuteurs R&D, qui nous informaient et nous répondaient sur le contrat de travail. Puis les agents se sont vus diriger vers un centre d'appel, et maintenant vers une boîte aux lettres avec un portail et un numéro banalisé (0810). Même les antennes de gestion n'ont plus accès à un interlocuteur pour des questions éventuelles. C'est de plus en plus sous-traité. **Les conséquences sont multiples : les agents ont de plus en plus de mal à connaître leurs droits, ils y passent plus de temps et n'ont jamais la certitude d'avoir la bonne information (d'autant que la migration de l'intranet vers EDF On-Line empire encore les choses)** ; les assistantes, appuis... subissent à une plus grande échelle ces désagréments et récupèrent en plus une charge de travail supplémentaire, qui était avant de la responsabilité des gestionnaires de contrat de travail (ex : accueil des nouveaux arrivants, procédures pour les thésards, etc.).

Là encore, au nom d'une « rationalisation » aberrante et d'un « recentrage sur le cœur de métier de la R&D », l'externalisation des fonctions support se traduit pour les agents de la R&D par une perte de confort et de qualité de l'information et une surcharge de travail, et pour les salariés de la DSP-IT – agents et sous-traitants – par de la souffrance.

Et aujourd'hui, on apprend que la Direction propose d'inscrire à l'ordre du jour du CCE d'EDF SA du 6 décembre un point sur la « création de la filiale DSP », pour le moment sans aucun document associé !

On peut également se demander si cette difficulté de plus en plus grande à obtenir les informations sur nos droits n'est pas liée à une volonté délibérée de la Direction d'EDF.

Expertise commanditée par le CE sur la « Souffrance au Travail »

Suite à la première étude sur ce thème, un complément d'expertise a été décidé par le CE. C'est le Laboratoire de Sociologie « Pierre Naville » de l'Université d'Evry qui a été choisi par le CE parmi d'autres laboratoires spécialisés pour mener ce complément d'expertise. **Il porte plus particulièrement sur le lien entre la souffrance au travail et l'organisation du travail lui-même.** Pour SUD, ce lien est crucial et c'est souvent sur ce point que les entreprises « bottent en touche », refusant de mettre en cause l'organisation du travail pour insister sur le « ressenti » subjectif des salariés en souffrance.

Depuis de nombreuses années, **SUD fait des propositions concrètes à la R&D sur ce point, pour l'instant restées lettre morte.**

Les voici pour rappel :

1.Prévoir 20% de temps non-ordonné pour tous afin de garantir à tout chercheur un minimum de liberté pour investiguer certains domaines, lire, tester des idées, etc., sans avoir à en référer à un commanditaire. A noter que le projet « oxygène » était un premier pas de la Di-

rection dans ce sens, mais limité aux seniors et dans la pratique peu appliqué.

2.Permettre au chercheur de se consacrer à son travail :

-Par le recrutement dans les fonctions d'appui à la Recherche, dont les effectifs ont fortement diminué :

- Postes de techniciens (avec par exemple la création de postes d'appui au traitement des données informatiques)
- Postes administratifs (assistants de projet, assistants de gestion...)
- Assistance informatique locale intégrée aux départements

-Par l'arrêt de la bureaucratisation et de l'autojustification permanente :

- Limiter le reporting infra-annuel, et l'imposition de jalons artificiels et contraignants (OTM, LP)
- Empêcher la « VANisation » généralisée des activités
- Supprimer l'obligation de renseigner des outils multiples et souvent redondants de suivi (agenda électronique, Paréo, GTA, etc.)

3.Instaurer un système de pluriannuel des ordonnancements, pour favoriser une recherche à plus long terme et éviter l'effet « nez dans le guidon ».

4.Supprimer l'individualisation des objectifs et mettre en place une forme de reconnaissance collective du travail de recherche.

5.Eviter l'éparpillement des ordonnancements.

- Imposer un temps d'affectation minimum sur un projet (de l'ordre de 10%) et un nombre maximum de projets.

6.Eviter le cloisonnement des activités :

- Ne pas cantonner des salariés dans une activité (ex : jeunes embauchés contraints de se consacrer à des activités très court terme pendant plusieurs années, de type étude ou MCO d'outils) ;

- Permettre des passages entre les différentes filières (management, chefs de projet, filière technique).

7. Laisser à la responsabilité des filières techniques les décisions sur les programmes de travail ; s'assurer d'un niveau technique suffisant dans la filière management tant qu'elle conserve un pouvoir décisionnel sur les programmes de travail.

8. Gérer intelligemment les situations tendues :

- En cas d'arrêt d'un projet, laisser le temps aux salariés impliqués de faire un bilan dans de bonnes conditions ;
- Mettre en place des recours pour les salariés remplacés contre leur gré sur un projet ;
- Mettre en place des recours pour les salariés placés sous une autorité qu'ils contestent techniquement ou humainement.

9. Equilibrer la relation avec les commanditaires, pour éviter que les **chercheurs ne deviennent de purs prestataires** sans aucun pouvoir de décision sur la commandite.

Espérons que cette expertise sera l'occasion de démontrer à la Direction l'urgence de réaliser de

réels progrès sur ces différents points. **A signaler qu'à l'issue des premiers entretiens réalisés sur 50 agents volontaires, le Laboratoire de l'Université d'Evry a constaté un nombre inquiétant de cas de *troubles psycho-sociaux* et a proposé de réaliser une enquête complémentaire et exhaustive sur l'ensemble de la R&D, pour lever tout biais potentiel.**



Cette enquête vous sera prochainement soumise par mail, indépendamment du « Baromètre RH » annuel de la Direction, appelé cette année « MyEDF », et auquel nous avons appelé à ne pas participer. (Cf. ci-dessus)

R&D Post Fukushima, quid du "facteur humain" ?

La Direction a présenté en CE le programme de travail spécifique engagé suite à l'accident.

Ce programme demandé par l'ASN consiste à revisiter les études existantes.

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).

Nous nous réjouissons de cet effort supplémentaire, malgré la faiblesse des montants 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 défailante, 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 remarques 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.

Enfin, SUD Energie a soulevé la nécessité d'une contre-expertise indépendante sur les 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.

Temps de travail

La réduction collective du temps de travail, qui permet de travailler 32 heures payées 34 et d'aménager de manière souple son temps, pourrait être remise en cause en tout début d'année 2013. En effet, l'accord n'est applicable que si au moins 50% des salariés sont à temps partiel

(32h ou moins). Or à fin octobre, ce taux était de 47,5% (**soit un « manque » de 52 salariés**).

SUD Energie a participé activement à l'élaboration et la diffusion d'un tract intersyndical sur le sujet, afin que tous les salariés soient informés de cette possibilité de passer à 32h et du **risque de perdre cette opportunité dès 2013**.

Pour nous, la réduction du temps de travail reste un axe essentiel de **progrès social**, tant au niveau individuel que collectif, améliorant la qualité de vie, favorisant l'égalité hommes/femmes, et **favorisant l'accès à un emploi au plus grand nombre par le partage du travail**, même si nous avons dénoncé le manque d'embauches compensatrices à cette réduction du temps de travail.

Dans de nombreuses directions d'EDF et ERDF, les accords signés récemment ou en cours de négociation (comme celui de la DSP) sont régressifs : allongement effectif du temps de travail, tentative d'introduction du forfait jour pour les cadres et hautes maîtrises, perte de souplesse ...

Ne laissons pas les Directions revenir en arrière sur le temps de travail !

Pour plus d'info : Tract intersyndical déjà diffusé et accord sur le temps de travail accessible sur <http://rd-intranet.edf.fr/data/ressources-humaines/temps-de-travail/la-reduction-du-temps-de-travail>

Echos des départements

Renégociation en cours de l'accord tripartite EDF R&D/CEA/AREVA

Il existe depuis longtemps des accords de R&D

multipartites entre EDF et les autres acteurs majeurs de l'industrie nucléaire.

Aujourd'hui, c'est avec le CEA et AREVA que nous collaborons sur le thème nucléaire, à hauteur de 40 M€/an (dont 5 M€ financent également des projets avec l'IRSN). Cette somme couvre à la fois la main-d'œuvre EDF imputée sur les projets affiliés à cet accord et notre contribution aux installations expérimentales du CEA. Cet

accord, dont le montant avait été réduit de 60 à 40 M€ au moment du plan de restriction budgétaire « Altitude 7500 », est en cours de renégociation.

De l'aveu même de la Direction, cette renégociation est motivée par un contexte dans lequel l'Etat, se désengageant de plus en plus du CEA comme de tous les grands organismes de recherche publique, EDF devrait « mettre un peu plus la main au portefeuille » pour faire vivre ces projets de R&D tripartite. La Direction entend profiter de cette renégociation pour imposer une organisation plus propice au pilotage des projets en fonction des intérêts industriels d'EDF. C'est de bonne guerre. On peut cependant s'inquiéter d'une situation, devenue classique dans de nombreux domaines, où la baisse des financements publics conduit à piloter la R&D par des intérêts industriels, par définition plus « court-termistes » que les rythmes nécessaires à une R&D plus fondamentale.

A titre d'illustration, EDF R&D veut sortir du nouvel accord les recherches sur la Génération IV (tout en maintenant un financement aux installations expérimentales du CEA sur ce thème) au titre que nous « devons nous concentrer sur nos objectifs immédiats », à savoir la durée de vie du parc actuel et l'EPR.

Mais la question que se posent de nombreux collègues, et tout particulièrement ceux travaillant dans les départements directement impliqués sur les thématiques couvertes par l'accord (SINETICS, AMA, MMC, MFEE), est celle de l'impact sur leurs activités de cette renégociation, et en particulier sur l'avenir des « grands codes ».

Traditionnellement, notre statut d'exploitant nous conduisait à développer en interne des codes de calcul garantissant notre indépendance vis à vis du constructeur, aujourd'hui AREVA, et ceci en particulier pour challenger ses codes sur les aspects liés à la sûreté.

Or, la Direction affiche ouvertement une volonté de « rationalisation » des grands codes nucléaires dans le cadre de la renégociation de l'accord tripartite, laissant entendre que certains « doublons » ne seraient plus nécessaires, du moins dans les domaines non directement liés à la sûreté.

Quid alors de l'avenir des codes existants (*Neptune, Cassiopée, Cocagne...*), des activités, des équipes associées ? Comment garantir que les études de sûreté ne pâtissent pas de cette « rationalisation » ?

Outre ces questions techniques, le type de pilotage, de gouvernance et des structures mises en place dans le cadre de cette renégociation pose des questions et suscite des inquiétudes. Un « institut » ou un « Groupement d'Intérêt Scientifique » serait créé, regroupant des « laboratoires communs » thématiques, du type du MAI (Materiel Aging Institute) dont le CEA est déjà membre associé, sans qu'on sache exactement quelle serait leur nature juridique ni la manière avec laquelle les agents d'EDF R&D s'y imputeraient... Bref, un nouvel avatar de ces structures sur lesquels la Direction s'appuie depuis maintenant des années pour faire faire de la R&D au compte d'EDF ... en dehors d'EDF R&D !

Laboratoires des Matériels Electriques (LME)

Pour répondre à l'injonction des autorités Européennes dans le cadre de la Troisième Directive, des réflexions sont en cours pour réorganiser le LME, afin de « garantir l'indépendance » de ses activités vis-à-vis du RTE et d'ERDF. Voici l'article de l'ordonnance qui impacte nos relations avec RTE (Article L 111-18) :

« Est interdite toute prestation de services de la part de sociétés composant l'entreprise verticalement intégrée au profit de la société gestionnaire d'un réseau de transport, à l'exception des prestations de services exécutées dans le cadre des moyens strictement nécessaires à l'activité du gestionnaire de réseau de transport en vue d'assurer, respectivement, l'ajustement ou l'équilibrage du système électrique ou gazier ainsi que sa sécurité ou sa sûreté, dès lors qu'elles respectent les conditions de neutralité prévues au second alinéa. [...] »

Pour SUD, ces contraintes illustrent parfaitement dans le domaine de la R&D les conséquences néfastes de la perte du monopole et de la dérég-

gulation du système électrique.

La pression sur le caractère intégré de l'entreprise, vu d'un mauvais œil par la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie), est manifeste et conduit à des absurdités sur le plan de l'optimisation technique du système électrique, et en particulier de sa recherche. Des activités de la R&D sont déjà « parties » au RTE dans le passé (départs de 70 agents du département MOS(SE) pour le RTE dans les années 2000, avec leurs activités, leurs compétences et tous les codes d'optimisation réseau développés par la R&D depuis des années).

Le même type de problème s'est déjà posé vis-à-vis d'ERDF, et continuera à se poser, toujours sous la pression des autorités européennes, au nom de la « séparation » entre producteurs d'un côté, transporteur/distributeur de l'autre.

Aucune garantie du maintien des activités de recherche n'accompagne évidemment ces « transferts ».

Deux scénarios sont actuellement à l'étude par la Direction et en négociation avec la CRE :

- Le premier reposerait sur la création d'une nouvelle entité juridique de type « SAS » (Société par Actions Simplifiée) entre EDF, RTE et ERDF, qui serait propriétaires des moyens d'essais exploités par LME (actuellement propriétés de RTE et d'ERDF). Cette solution aurait l'intérêt de sécuriser la commandite de RTE vers le LME, mais de l'aveu même de la Direction, la création de cette société « écran » a peu de chance de convaincre la CRE que l'indépendance producteur/transporteur-distributeur seraient préservée.

Pour SUD, outre l'aspect absurde d'être amené à créer des entités de R&D séparées entre les trois composantes historiques de l'entreprise intégrée, ce type de montage soulève de nombreuses interrogations, dont celle de la pérennité du statut des IEG pour les collègues affectés à cette SAS : si à court terme, la Direction a évoqué un éventuel statut d'AMADOE (personnel mis à disposition par EDF d'une autre entité, avec maintien du statut des IEG, mais pour une durée limitée à 5 ans), il est à craindre qu'à

moyen terme, on ne leur demande de choisir entre perdre leur statut ou revenir à la R&D, mais sur une autre activité.

- **Le second scénario, qui semble tenir la corde aujourd'hui, reposerait sur le rachat par EDF-R&D des moyens d'essais et la rénovation des infrastructures (bâtiments ...).** Dans cette configuration, la commandite du RTE serait perdue pour le LME (elle a déjà notablement diminué ces dernières années). La Direction s'est engagée à compenser cette perte par la recherche de nouvelles activités pour le LME à l'international et en interne hors transport/distribution, ainsi qu'au maintien de tous les agents à la R&D et sur le site des Renardières.

On arriverait donc à la situation ubuesque suivante, qu'exige manifestement la CRE : RTE pourrait s'adresser à des producteurs étrangers, mais pas à EDF R&D, pour mener ses essais ... et EDF R&D pourrait proposer ses moyens d'essai à des transporteurs étrangers ... mais pas à RTE!

Même si au dernier CE, la Direction a annoncé qu'il n'y aurait pas de décision avant 2013, les collègues du LME sont inquiets à juste titre et se posent de nombreuses questions quant à l'avenir de leurs activités et à leur avenir professionnel personnel. Cette évolution inquiète, à juste titre, les agents travaillant, dans d'autres départements, pour ERDF ou des filiales.

De façon générale, nous exigeons que les points suivants soient respectés dans toute solution :

- **Maintien et développement en France des activités et des compétences de R&D de service public sur les réseaux, autour du labo LME existant ;**
- **Maintien du statut des IEG pour tous les salariés en poste et recrutement au statut des salariés dans toute nouvelle structure éventuelle ;**
- **Libre choix des agents de rejoindre ou pas toute nouvelle structure éventuelle.**

Vigilance ... contre la surveillance des sites de la R&D

Au CE de novembre, la Direction a proposé pour avis aux représentants du personnel un projet relatif à la « vidéosurveillance des sites de Chatou et des Renardières »

Il s'agit de « moderniser » les caméras qui surveillent les murs d'enceintes de ces deux sites, en vue d'empêcher les intrusions, cette modernisation ayant déjà été réalisée sur le site de Clamart.

Les représentants du personnel en CE ont refusé de voter le projet en l'état, compte tenu du manque d'informations fournies. Ainsi, la Direction a invoqué des vols de portables (15 à 20 par an), mais ne sait pas si ce nombre augmente ou non, si les vols ont lieu dans la journée ou la nuit – donc par des personnes autorisées ou non à entrer légalement sur le site. Comment alors prendre des mesures efficaces ?

La Direction évoque aussi des « intrusions noc-

turnes », en particulier aux Renardières (2 à 4 par an). Sur les autres sites, on a noté un « caillassage » à Clamart et un « vol d'essence » aux Renardières.

Le budget actuel relatif à la sécurité est de 1 million d'euros sur les 3 sites, dont 40% pour la vidéosurveillance, mais on ne connaît pas le budget qui serait engagé pour ces mesures supplémentaires.

La mise en place de telles mesures ne nous semble pas prioritaire tant que leur efficacité et leur impact positif sur le travail des gardiens n'a pas été démontré.

Nous avons réaffirmé notre exigence que la Direction ne mette pas en place de systèmes permettant de contrôler les faits et gestes du personnel.

Or, dans l'avis demandé au CE, les mesures sur la vidéosurveillance étaient accompagnées d'autres mesures justifiant nos craintes sur ce point. Il s'agirait d'étendre l'usage de « serrures traçantes » (serrures qui nécessitent l'usage d'un badge dont le numéro est mémorisé), déjà installées largement à Chatou, sans que cela n'ait fait l'objet d'un avis ni même d'une présentation en CE, et de définir des zones ou des bâtiments «sensibles» auxquels l'accès serait particulièrement contrôlé.

... Et ailleurs

Tarif progressif de l'énergie

Communiqué SUD Energie du 10 octobre 2012

La loi sur les tarifs progressifs de l'Energie poursuit son parcours parlementaire après avoir été retoquée par le Sénat.

Même si l'on peut regretter une certaine précipitation ainsi que la chronologie imposée, avant le débat sur la transition énergétique et donc avant toute mesure d'aide à la réduction de la consommation, la Fédération SUD Energie considère

que l'instauration de tarifs progressifs de l'Energie (au travers d'un système de bonus-malus visant à réduire le coût des usages de base définis par un volume de référence et à pénaliser les consommations au-delà de ces usages, les malus équilibrant financièrement les bonus) est une avancée, tout comme l'élargissement des tarifs de première nécessité et de la trêve hivernale.

Nous considérons que la vocation principale des tarifs d'un bien fondamental comme l'électricité n'est pas de refléter les coûts, mais d'une part de garantir au mieux l'accès à tous à ce bien, d'autre part de promouvoir les réductions de consommations considérées comme superflues.

De tels objectifs sont incompatibles avec le

marché.

Nous défendons depuis des années la mise en place d'un forfait gratuit pour ces usages de première nécessité correspondant aux besoins essentiels (dont le volume est à définir démocratiquement en fonction de critères), seule manière, à notre avis, de garantir l'accès à tous au droit à l'Energie inscrit dans la Loi. Plus généralement, tous les services répondant à des besoins universels – santé, éducation, usages de base de l'eau, de l'énergie, du transport, etc. – devraient être gratuits. La gratuité de ces services fondamentaux est pour nous préférable au reversement aux ménages les plus précaires d'une aide financière dont l'utilisation est laissée libre, car cette première solution garantit de manière plus sûre l'accès aux besoins de première nécessité qui devraient être des droits universels.

Le système de bonus-malus proposé, a fortiori cantonné dans un premier temps aux énergies de réseau et, aux usages domestiques liés à la résidence principale (excluant donc les résidences secondaires, le tertiaire et l'industrie) est très largement insuffisant même s'il va dans le bon sens. et surtout, il s'inscrit dans le cadre des marchés de l'Energie au lieu de les remettre en cause.

Par ailleurs, l'aide à la réduction de la consommation doit devenir la pierre angulaire de toute politique énergétique, l'incitation financière ne jouant qu'un rôle très limité dans le dispositif à mettre en place, comprenant notamment la mise en place de travaux massifs d'isolation, de normes élevées en matière de consommation énergétique sur les appareils et sur les voitures, de développement important du transport public, choix urbanistiques favorables aux économies d'énergie, etc.

Ces choix nécessitent des investissements massifs de la part de l'Etat, peu à la mode en cette période de crise financière, incompatibles avec le traité Européen que les gouvernements de l'UE cherchent à imposer par la force, mais pourtant essentiels pour éviter la catastrophe écologique qui s'annonce.

Enfin, les amendements finalement rejetés concernant la remise en cause du Tarif Agent nous posent plusieurs questions. Il existe dans

les Industries Electriques et Gazières (IEG) des petits salaires. Ce tarif fait partie du contrat de travail. Nous considérons donc qu'il peut être revu ou remplacé par un autre mécanisme dans un souci de plus grande équité entre salariés des IEG et d'incitation à la réduction de la consommation, mais ne doit en aucun cas se traduire par une perte de pouvoir d'achat des salariés.

Débat sur la transition énergétique

Lancement du débat national sur la transition énergétique

En France s'ouvre le débat national sur la transition énergétique. Si la tenue d'un tel débat est positive, nous regrettons qu'il ne débouche pas sur un choix démocratique, c'est-à-dire sur un vote des citoyens. D'autres pays, comme la Suisse, voteront très certainement sur l'acceptation ou non d'un prolongement des centrales nucléaires au-delà de 45 ans.

Nous regrettons également que notre mouvement syndical, au travers de Solidaires, ne soit pas convié à la Commission nationale du débat – surnommée le "parlement", comme le sont les autres syndicats (ce « parlement » compte des représentants des six collèges appelés à dicuter: patronat, syndicats, ONG, pouvoirs publics, collectivités territoriales et parlementaires). Certaines ONG ont critiqué une composition déséquilibrée à leurs yeux, avec la présence de deux partisans de l'industrie nucléaire, l'ancienne patronne d'Areva et l'ex-administrateur général du CEA, mais l'absence de « personnalités représentant les filières des énergies renouvelables et de l'efficacité thermique du bâtiment ». La ministre de l'Energie, Delphine Batho, a promis "un débat contradictoire, pluraliste et respectueux de la diversité des points de vue" ; elle pourrait commencer par respecter la pluralité syndicale !

Fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim

Communiqué SUD Energie du 8 octobre 2012

Le Gouvernement a annoncé la fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim pour fin 2016. Cette fermeture devrait être la seule du quinquennat. Pour SUD Energie, cette décision aurait dû être prise dans le cadre d'une politique énergétique globale de long terme, apportant des réponses aux questions suivantes : faut-il poursuivre le nucléaire, faut-il diminuer sa part, quel doit être le mix énergétique du futur ? Nous considérons qu'il s'agit de choix de société qui doivent donner lieu à un débat démocratique tranché par un référendum.

Ensuite, si la décision de baisser la part du nucléaire, voire d'arrêter cette filière, était retenue de manière démocratique, les fermetures des centrales devraient être anticipées au mieux pour permettre une reconversion satisfaisante de l'ensemble des salariés, ainsi qu'une continuité d'approvisionnement en électricité des usagers.

Or la fermeture de Fessenheim semble être le résultat d'un arrangement politique, conduisant à occulter ce débat. Cela est inacceptable.

SUD Energie n'accepte pas non plus la manière dont certains agitent l'épouvantail des suppressions d'emplois pour défendre telle ou telle filière énergétique. Cela est irresponsable, hypocrite et correspond à une vision irréaliste de la société où les types d'emplois seraient figés à jamais.

Par ailleurs, la manière dont les Directeurs des centrales nucléaires, dans une lettre adressée aux salariés de la production, "s'inquiètent" des emplois, a de quoi agacer alors que ces mêmes directeurs ont pendant des années toléré, voire encouragé les mesures drastiques visant à ne pas embaucher et, à réduire les coûts de maintenance de façon irresponsable.

SUD Energie constate d'ailleurs que cet argument de l'emploi est manié différemment suivant les filières : des centrales thermiques ferment actuellement, entraînant des problèmes sociaux de même nature, dans l'indifférence générale.

Face aux enjeux énergétiques auxquels nous devons faire face dès aujourd'hui, les besoins en personnels sont encore plus importants qu'hier. Toutes les expériences et compétences doivent être mobilisées. En tant qu'entreprise à 85% publique, leader dans la production d'énergie, EDF a le devoir et les moyens de se préparer et de former ses employés à ces changements. Elle

doit être exemplaire tant sur le plan social qu'environnemental et donner des perspectives professionnelles à tous les salariés travaillant dans nos unités, aux agents comme aux sous-traitants.

Ne pas vouloir anticiper des transitions énergétiques et jouer la politique de l'autruche ne peut conduire qu'à des drames sociaux. SUD Energie revendique au contraire la définition d'une politique énergétique à long terme, décidée démocratiquement et prenant en compte en amont les questions de reconversion des salariés.

SUD Energie appelle le Gouvernement et EDF à prendre des mesures à la hauteur de la crise sociale et environnementale que nous traversons. Nous restons convaincus qu'un débat public et un référendum sont indispensables pour décider ensemble de l'avenir énergétique de notre pays. Enfin, pour la mise en œuvre cohérente et efficace de nos choix, un service public de l'énergie, dans lequel les énergies et les exploitants ne seraient pas en concurrence, nous semble un instrument incontournable.

Gaz de schiste :

Alors que la population s'est massivement mobilisée contre le gaz de schiste, que les techniques de fracturation hydraulique entraînent des risques très importants pour l'environnement et que cette source d'énergie engendrait des émissions de gaz à effet de serre, notre direction de la R&D comme la Direction d'EDF se lancent dans un lobbying actif en faveur du gaz de schiste.

Traité budgétaire européen

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 dépression¹

¹ "L'Espagne et la Grèce sont en dépression, pas en récession. Et ceci est dû à l'austérité" a affirmé mercredi à New Delhi, Joseph Stiglitz, Prix Nobel d'économie, ancien conseiller du président américain Bill Clinton

En Grèce par exemple, les salaires du public comme du privé et les retraites sont sabrés. 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, avec le traité européen de stabilité, de coordination et de gouvernance (TSCG) – appelé également Traité Budgétaire – qui entérine la « règle d'or » interdisant un déficit budgétaire de plus de 3% du PIB et rendant caduque, de fait, toute politique de relance (ou par exemple une politique efficace d'accompagnement de la transition énergétique). Pourtant, la dette, dont le remboursement justifierait tous les sacrifices, a le plus augmenté sous des gouvernements ultralibéraux (Balladur, Raffarin, et récemment Fillon), non pas à cause d'une augmentation des dépenses, mais de cadeaux fiscaux aux plus riches. Et la dette a surtout explosé, partout en Europe, sous l'effet « boule de neige » des intérêts de plus en plus élevés de la dette et du renflouement par l'Etat des banques privées – sans réelles compensations ni contrôle. Ainsi, en Grèce, la dette qui était de 50 Mds € en 2008, a plus que doublé après 8 plans d'austérité qui ont rendu le pays exsangue. Le mécanisme est diabolique : d'une part, les recettes des Etats baissent pour alléger l'impôt des plus riches ; d'autre part et surtout, les banques privées spéculent en toute liberté et finissent par

arriver à des situations de faillite ; elles se font renflouer par les Etats qui s'endettent ... et se tournent ensuite vers les marchés – donc vers ces mêmes banques privées, pour rembourser, souvent à des conditions inacceptables. Ces marchés, appuyés par la Troïka (FME, BCE, Union Européenne), en profitent pour leur imposer des politiques ultra-libérales : privatisations et réductions des dépenses publiques (service public et prestations sociales), et parfois « assouplissement » du droit du travail, réduction des salaires de fonctionnaires, des retraites, du SMIC... Pourtant, jamais ces mesures n'ont conduit à un redressement. Au contraire, elles précipitent les pays dans une crise encore plus profonde. En revanche, les mesures qui pourraient être efficaces – financement public de la dette, encadrement strict des marchés, chasse à la fraude fiscale, politique de relance, sont systématiquement écartées.

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. Elle a également participé, comme SUD Energie, à la manifestation du 14 novembre dernier contre les politiques d'austérité en Europe.



NOUS CONTACTER
par courrier:

Section syndicale SUD Énergie R&D
EDF R&D Clamart

Sur internet: www.sudenergie.com
ou par téléphone et courriel
Anne Debregeas 06 67 58 79 50
sud-retd@edf.fr