

Edito : salaires et acquis à nouveau dans le viseur ...

Après celui de la Cour des Comptes, le rapport de la CRE risque d'exciter un peu plus les contempteurs des soi-disant « privilèges indus » du personnel des IEG. En effet, la CRE pointe une augmentation de coûts comptables de fourniture de l'entreprise de 4,5% par an entre 2007 et 2012. Ce coût inclut les charges de capital (+2,9%/an), les charges fixes d'exploitation, par exemple les investissements sur le parc (+5,1%/an) les charges variables d'exploitation comme les achats de combustibles (+5,1%/an) et les coûts commerciaux qui ont bondi de 30% sur la période, en partie en raison d'une hausse de 6% des « coûts de personnel ». Derrière ce terme, se cachent les rémunérations, les avantages en nature comme le tarif agent ...

Côté Directions, silence radio sur le rapport qui servira bien sûr à justifier les hausses de tarifs pour les usagers (entre +7% et +10% conseillé par la CRE dès cet été, puis 3,2% chaque année jusqu'en 2015) et la pression à la baisse sur les rémunérations et les acquis des agents ...

Etrange comme personne n'a relevé que le rapport de la CRE met aussi en évidence la part directement liée à la libéralisation du secteur dans l'augmentation des coûts : nouveaux systèmes d'information résultants de la séparation des activités de réseaux (+15%), déploiement des Certificats d'Economie d'Energie, mécanisme complexe à l'efficacité douteuse quant à la maîtrise de la demande, mais comptant pour un tiers dans la hausse des coûts commerciaux d'EDF contre un cinquième pour les coûts de personnel ...

Une bonne nouvelle en appelant une autre, il ne fait maintenant plus aucun doute que le Gouvernement entend passer en force dès la rentrée pour financer les 20 Mds d'Euros de déficit des régimes de retraite attendus pour 2020. Avec les mêmes recettes et les mêmes arguments que les gouvernements précédents, ce dont la droite et le patronat se félicitent. Un nouvel allongement de la durée de cotisation est donc prévu, puisque « la durée de vie

s'allonge, et donc c'est normal de travailler plus longtemps ». Les fonctionnaires et les régimes spéciaux seraient dans la ligne de mire, puisque comme on sait, la justice sociale consiste toujours à niveler les droits vers le bas. A cela pourrait s'ajouter une désindexation des retraites sur les prix.

En pratique la plupart des salariés partent à la retraite sans avoir toutes leurs annuités et se retrouvent avec une pension lourdement amputée : 50% des retraités gagne moins de 1100€ par mois, est-ce vraiment la priorité de réduire encore leur niveau de vie ? Les véritables raisons structurelles des déficits de nos régimes par répartition sont connues : la fuite d'une part exorbitante de la valeur ajoutée vers les dividendes des actionnaires et le fort taux de chômage les privent de cotisations. Mais sur un rééquilibrage distributif du PIB vers les salaires, on n'entend pas le Gouvernement. Quant aux 5 millions de chômeurs qui attendent d'accéder enfin au travail tandis que les « seniors » devraient rester au boulot contre leur gré, le Gouvernement n'annonce aucune mesure susceptible d'inverser la tendance : ni réduction du temps de travail, ni embauche massive dans le Public. Il continue à espérer le retour miraculeux de la sacro-sainte « croissance », avec comme seul credo la réduction des déficits et l'augmentation de la productivité du travail.

Ce passage en force appellera sans aucun doute une très forte mobilisation à la rentrée, pour s'opposer à cette nouvelle punition sociale, absurde économiquement.

Dans ce numéro ...

Actualité de l'entreprise	3
Transition énergétique, l'urgence	3
Le Conseil d'Etat donne raison à EDF sur les réquisitions dans le nucléaire.	3
Emploi dans le secteur de l'Energie : la menace ne vient pas de la transition énergétique, mais de la libéralisation du secteur	4
Sous-traitance : soutien aux salariées de Belleville en grève !	5
A la R&D	6
Saclay : le point sur les négociations dans un supplément au bulletin.....	6
Budget du Comité d'Etablissement.....	6
Bilan social 2012 : courage syndical contre courage managérial.....	7
Sous-traitance et maltraitance, à la R&D aussi.....	9
Et ailleurs	10
Bengladesh, au pays de mondialisation heureuse et de la sous-traitance socialement responsable !.....	10
Et si une erreur de calcul avait imposé la rigueur budgétaire?	10
ANI : l'accord interprofessionnel de « flexisécurité » a été transposé en loi à marche forcée	10
Mariage pour tous : enfin un progrès	11
Traders de BNP Paribas : +14 % ; Smicards : + 2,3%	11

Dernière minute : le gouvernement envisagerait de céder une partie de ses actions dans EDF. Ce serait alors un pas de plus dans le bradage du service public à des intérêts privés. Inacceptable !

Transition énergétique, l'urgence

Le « Débat National sur la Transition Energétique » vient d'entrer dans sa deuxième phase, dite de « concertation et de participation des acteurs et du grand public ». Celle-ci durera jusqu'en juillet avant celle de synthèse, prélude à une loi à l'automne.

Il y a urgence. Les dernières prévisions du GIEC sont alarmantes : jusqu'à 6° d'élévation de la température moyenne sur le globe dans les scénarios les plus pessimistes, avec des conséquences dramatiques : montée des eaux, déplacements de populations, accroissement de la fréquence des phénomènes climatiques extrêmes, impact sur la biodiversité...

Quelles mesures de régulation de la production/consommation d'énergie, quelle évolution du mix-énergétique préconiser dans cette situation ?

Le débat est ouvert, qui voit s'affronter des courants de pensées et des forces diverses dont l'intérêt commun et celui de l'environnement ne semblent pas toujours être les principes moteurs.

L'Union Européenne dans sa feuille de route fixe l'objectif d'une « réduction de 80 à 95% des émissions de gaz à effet de serre par rapport aux niveaux de 1990 d'ici à 2050 » dans l'Union, et jusqu'à 99% dans la production électrique.

Objectifs ambitieux et louables mais dont nous doutons que le fonctionnement actuel de l'UE et son orientation politique permettent de les l'atteindre. Sans rentrer dans le détail des solutions proposées, il ressort de cette feuille de route que pour atteindre ces objectifs, l'UE n'entend imposer aucune contrainte aux pays membres et s'en remet au sacro-saint marché. Or on sait que les quotas d'émissions bien trop élevés obtenus par des lobbies industriels ou nationaux, pour « préserver la compétitivité des entreprises », qui expliquent les prix extrêmement bas observés sur le marché, ne permettent absolument pas d'orienter l'économie vers une réduction des émissions. Au contraire, on constate une flambée de celles-ci, en particulier parce que le prix du charbon s'effondre.

A propos du mix énergétique et des lobbies, nous récusons l'équation triviale : « ((nucléaire = peu de CO2) et (nucléaire = emploi)) donc (nucléaire = bon) ». Le nucléaire possède indiscutablement l'intérêt d'être une source de production de l'électricité peu émettrice de CO2. Mais on sait depuis toujours, et d'autant plus depuis les accidents de Tchernobyl et de Fukushima, que c'est aussi une industrie potentiellement extrêmement dangereuse. On sait également que c'est une industrie dont les

coûts complets sont difficiles à évaluer, et sont probablement sous-évalués, en raison du manque de retour d'expérience sur le démantèlement et des incertitudes sur le traitement des déchets. Enfin, la dépendance à l'uranium pose au moins autant de question que la dépendance au gaz, cf. par exemple, les conditions d'extraction au Niger et leurs conséquences géopolitiques actuelles... Quant à l'emploi, il ne peut être une raison suffisante pour défendre une filière plutôt qu'une autre, que se soit dans le domaine de l'énergie ou ailleurs. Et cela d'autant que des « gisements » d'emplois existent, aujourd'hui sous-exploités pour de mauvaises raisons économique-politiques. Le manque d'investissement public dans le secteur de la rénovation des bâtiments anciens pour une meilleure efficacité énergétique en est un exemple ; le refus dogmatique de développer l'emploi public au nom du sacro-saint dogme libéral de la réduction des dépenses publiques en est un autre ...

De nombreuses ONG ont critiqué la méthode, l'organisation et les objectifs du « Débat National sur la Transition Energétique » ainsi que la composition du groupe d'experts, à leurs yeux pas suffisamment indépendants, au point de refuser d'y participer. Sans prendre position sur le fond, il est indiscutable que les acteurs non-scientifiques ou directement lié à des intérêts économique-industriels semblent sur-représentés dans ce groupe.

Pour notre part, nous préconisons la mise en place d'un « Groupe Intergouvernemental d'Experts en Energie » sur le modèle du GIEC, chargé d'élaborer en toute indépendance et transparence les différents scénarios de décarbonisation. Les hypothèses utilisées pour construire les scénarios et les outils utilisés pour les chiffrer devraient être rendus publics et mis à la disposition de la communauté scientifique. Ce n'est pas du tout le cas aujourd'hui où par exemple la Commission Européenne utilise des modèles « boîte noire » pour chiffrer ses scénarios. Et nous pensons qu'après un débat public transparent, un référendum de choix parmi l'ensemble de ces scénarios devrait être organisé. Ce sont là des conditions minimales à remplir pour une véritable décision démocratique collective sur des questions fondamentales pour la société et son avenir.

Le Conseil d'Etat donne raison à EDF sur les réquisitions dans le nucléaire.

Après 3 ans d'instruction, le Conseil d'Etat vient de rendre un jugement qui marque un nouveau recul du droit de grève : il a considéré que les réquisitions des salariés en grève dans les centrales en arrêt de tranche (arrêt pour maintenance et rechargement de

combustible, en mai 2009) étaient légales. EDF, société anonyme se voulant « un groupe du CAC 40 comme un autre », est donc autorisée à réquisitionner son personnel sans en référer à un tiers, et sans produire de justification sérieuse. L'entreprise avait invoqué des « risques de délestage » à l'été, sans quantifier le niveau de risque, sans qualifier le type de risque (combien de clients risquaient d'être coupés, combien de temps) ni les justifier par la moindre étude. EDF, véritable Etat dans l'Etat, a joué sur la peur du nucléaire et sur le manque de qualification technique des juges. Nous détaillerons ce jugement dans un prochain numéro et envisageons un recours devant la Cour Européenne de Justice.

Emploi dans le secteur de l'Energie : la menace ne vient pas de la transition énergétique, mais de la libéralisation du secteur

Alors que la crise écologique majeure à laquelle nous devons faire face (réchauffement climatique, épuisement des ressources et de la biodiversité, prolifération des déchets) impose une transition énergétique basée sur une réflexion de long terme, avec comme objectif essentiel de minimiser l'emprunte écologique et les risques associés, certains brandissent l'argument de l'emploi pour défendre telle ou telle filière.

L'emploi est bien sûr un sujet majeur, surtout dans la période actuelle, mais il n'est pas acceptable de l'utiliser à des fins de lobbying pour empêcher un vrai débat sur les choix énergétiques.

H.Proglio a été jusqu'à annoncer qu'une sortie du nucléaire mettrait en péril 1 million d'emplois. Or les études semblent converger sur un chiffre de l'ordre de 120 000, si l'on s'en tient à l'emploi direct. Et si l'on raisonne en emplois nets, c'est-à-dire en prenant en compte la perte d'emplois dans le nucléaire et la création d'emplois dans les autres filières (énergies renouvelables et économies d'énergie), le bilan semble bien largement positif¹.

Dans tous les cas, on ne peut pas choisir une filière sous prétexte qu'elle emploierait plus de salariés, car les opportunités de créer des emplois socialement utiles ne manquent pas, et si l'on peut répondre aux besoins avec moins de quantité de travail, la

¹ L'Ademe quantifie les emplois directs créés dans les ENR et les économies d'énergie en France à 309 000, se décomposant en 126 000 dans l'amélioration de l'efficacité énergétique du secteur résidentiel, 78 000 dans les transports en commun, 106 000 dans les ENR.

Une étude approfondie, qui vient de sortir sur l'effet net sur l'emploi de la transition énergétique en France du scénario Négawatt1, évalue la création nette d'emplois de l'ordre de 240 000 ETP à horizon 2020 et 630 000 à horizon 2030. (étude de Philippe Quirion, économiste de l'environnement et chargé de recherche CNRS-Cired)

réduction du temps de travail est une solution pour permettre à chacun d'accéder à un emploi.

La transition énergétique pose bien sûr de vraies questions sociales : ces nouveaux emplois sont-ils locaux, de qualité, les salariés peuvent-ils évoluer des métiers du nucléaire vers les ENR ou les travaux en lien avec les économies d'énergie ?

Les emplois n'ont pas de raison d'être plus épanouissants dans le nucléaire que dans les autres filières. Certes, l'enjeu technique peut représenter un intérêt particulier pour certains, mais le nucléaire comporte également de très fortes contraintes et lourdeurs liées aux questions de sécurité, qui nuisent à l'intérêt du travail et potentiellement à la santé des salariés. Beaucoup de collègues ont l'impression de « remplir des indicateurs » à longueur de journée. Et lorsqu'ils parlent de leur motivation, ils évoquent souvent l'épopée du début du nucléaire, et l'attachement au service public, l'impression de faire un travail utile, pour fournir de l'électricité à tous. Cet intérêt pourrait se retrouver dans toutes les filières, pour autant que les objectifs financiers cessent de prendre le pas sur les objectifs sociaux et techniques. Il ne faudrait pas idéaliser le travail dans le nucléaire, la souffrance relevée par les sociologues et la médecine du travail dans ce secteur, ainsi que le nombre important de salariés sous anti-dépresseurs, en témoignent.

Quelles que soient les filières, les emplois qui vont se créer seront utiles socialement, impliqueront une qualification technique. Seront-ils pérennes, localisés en France, bénéficieront-ils d'un statut protecteur ? Cette question ne dépend pas des choix énergétiques, mais bien de choix politiques sur l'organisation du secteur électrique.

Les salariés du nucléaire pourront-ils évoluer dans de bonnes conditions et se reconvertir dans les emplois qu'ils souhaitent ? Là encore, la question est liée aux choix politiques.

Aujourd'hui, la transition énergétique, aussi timide soit-elle, entraîne des problèmes sociaux : nombre de salariés du secteur de l'Energie se retrouvent sur le carreau. Mais c'est bien parce que les Gouvernements Européens ont fait le choix de privatiser et de laisser faire le marché.

Ainsi la filière photovoltaïque a supprimé 7000 emplois en 2011 en France, avec des faillites à la chaîne. Ce n'est pourtant pas un secteur en déclin !

Et plusieurs géants européens du secteur de l'Energie annoncent des « restructurations » particulièrement inquiétantes : E.ON parle de 9 à 11 000 emplois menacés, soit 12% des effectifs, et RWE envisage plus de 10 000 licenciements d'ici 2014. Leur activité n'est pourtant pas menacée ! Mais ils procèdent à des « ajustements » pour passer une phase temporaire de surproduction. Tant pis pour les conséquences sociales.

Dans le thermique, l'Allemand E.ON, maintenant propriétaire de la SNET, ancienne entreprise publique (ex-Charbonnages de France), a annoncé la fermeture de 5 de ses 7 centrales thermiques

françaises d'ici à 2016, menaçant 535 emplois... Doit-on choisir entre la poursuite d'une production thermique qui a des conséquences graves sur l'effet de serre et la perspective d'un plan social ? Dans le cadre d'un monopole public, ce type de décisions ne poserait pas de problèmes insolubles aux salariés – la France est passée du thermique à l'hydraulique puis au nucléaire sans drame. Mais la nouvelle situation change complètement la donne, et les salariés risquent de se retrouver sans emploi.

Le président du directoire d'E.ON France, estime qu'EDF peut faire un effort, rappelant que la SNET avait accueilli des salariés d'EDF dans sa centrale d'Hornaing (Nord), quand le groupe public avait fermé une centrale proche, il y a plusieurs années. Mais, à l'époque, la SNET était un groupe public, dont EDF était un des propriétaires : c'est toute la différence !

EDF ferme également des centrales thermiques, mais pas dans les mêmes conditions – même si le changement de nature de l'entreprise laisse craindre là aussi des problèmes.

Quant à la fermeture de Fessenheim, EDF et certains syndicats essaient de nous faire croire qu'elle serait inévitablement synonyme de drame social. Une entreprise de cette envergure se trouverait-elle incapable de l'anticiper et de l'accompagner correctement ? Serait-on condamné à maintenir les centrales en fonctionnement indéfiniment ?

On le voit, la question de l'emploi n'est pas liée à la nature de la transition énergétique, mais aux conditions dans lesquelles elle est menée.

Dans le cadre du modèle libéral, les décisions sont prises au coup par coup, au gré des lobbys, sans aucune anticipation : objectifs court terme, entreprises en concurrence entravant les reconversions, réglementation mouvante entraînent une précarisation de l'emploi, une mauvaise anticipation des compétences des licenciements, des conditions de travail dégradées.

Mais dans le cadre d'un monopole public, une planification sur le long terme est possible, permettant le temps de la formation, de l'accompagnement, des reconversions réussies sans perte du statut, de l'ancienneté, des droits, sans passage par la case chômage.

Seul ce type de modèle, parce qu'il donne des garanties sociales et se place dans le temps long, permet de se poser les vraies questions, sereinement, et d'en débattre publiquement : comment maîtriser la demande énergétique, quelles filières développer, quel mix énergétique mettre en place pour préserver au mieux l'avenir.

Sous-traitance : soutien aux salariées de Belleville en grève !

Chaque période amène une preuve de plus que la politique de sous-traitance d'EDF est irresponsable socialement.

Dernier exemple en date : des assistantes et chargées de communication, travaillant à la centrale de Belleville depuis plus de 10 ans sur des postes pérennes ont demandé leur intégration à EDF, conformément à la loi.

Elles ont été soutenues immédiatement par SUD Energie, et suivies par l'inspecteur du travail, qui a déposé deux PV auprès du Procureur pour « prêt illicite de main-d'œuvre, de marchandage et de travail dissimulé », PV qui ont retenu toute son attention. L'infraction à la loi est justifiée principalement par le fait que ces salariées sont sous les ordres hiérarchiques d'EDF.

Une enquête est ouverte au Pénal, un procès au civil (prud'hommes) suivra. Ces salariées ont, de l'avis des juristes, toutes les chances de gagner. Elles se sont mises en grève pour se protéger contre un licenciement en attendant la décision judiciaire.

Pourtant, EDF s'obstine et refuse de les embaucher. Pire, la direction de Belleville a décidé de les isoler, elle les intimide, les placardise, essaie de les décourager. La direction de leurs entreprises leur envoie un « manager » pour les mater. Mais rien n'y fait, leur détermination est totale. Cependant, même si les chances d'EDF de gagner en justice sont infimes, même si elles ont le droit pour elles, elles se heurtent au problème éternel de la sous-traitance et de la précarité que cela entraîne : si la Justice n'est pas rendue avant la fin du contrat qui lie EDF aux sociétés prestataires, le contrat avec ces sociétés pourra être rompu et ces salariées perdront toute chance d'être réintégrées à EDF, même en cas de jugement favorable. Il est même très probable qu'elles se feront licencier par leur employeur en représailles. EDF, au lieu de se conformer aux valeurs sociales qu'elle affiche et plus prosaïquement à la loi, en intégrant ces salariées – qui ont toujours donné toute satisfaction et occupent des postes pérennes – préfère jouer les jusqu'au boutistes et parier sur un découragement de ces salariées ou sur des délais de procédure qui conduiraient à leur licenciement.

SUD Energie a obtenu une rencontre avec la directrice de cabinet de notre ministère de Tutelle, le ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement durable de Delphine Batho. Nous avons évoqué ce cas et au-delà, les innombrables problèmes posés par la sous-traitance à EDF.

Nous avons rencontré une oreille attentive, sans bien sûr qu'aucun engagement ne puisse être pris.

Nous avons demandé au ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement durable d'intervenir en tant que ministère de Tutelle et en tant qu'actionnaire d'EDF à près de 85%, pour que cessent ces situations indignes, ces entorses

permanentes au droit du travail en toute impunité, cette irresponsabilité sociale d'EDF vis-à-vis de ces sous-traitants.

Sur le cas particulier de ces assistantes, nous avons demandé une intervention du ministère pour qu'elles soient embauchées par EDF.

Plus généralement, nous avons demandé de faire mener par des instances indépendantes de la Direction un audit sur les situations de sous-traitance

à EDF, dans l'objectif de demander la réinternalisation de tous les métiers dont l'externalisation n'a pas de justification technique.

Les collègues de Belleville en grève ont besoin de notre soutien moral et financier ! N'hésitez à nous adresser vos messages de solidarité ou vos dons. Nous leur transmettrons.

A la R&D ...

Rappel : Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions du Comité d'Etablissement (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 : le point sur les négociations dans un supplément au bulletin

Afin de ne pas alourdir ce bulletin, un supplément faisant le point sur l'état des négociations portant sur l'AIL et l'indemnisation des augmentations de temps de trajet et de frais de transports sera diffusé à Clamart, et annexé à l'envoi électronique de ce bulletin.

Budget du Comité d'Etablissement

Tous les Comités d'Etablissement (CE) de l'entreprise reçoivent une subvention versée annuellement par la Direction, calculée selon un pourcentage de la masse salariale de l'Unité.

A la R&D, le montant de cette subvention était de 269 552 € en 2012. Ce montant substantiel s'explique par la très forte proportion de cadres à la R&D.

Ce budget est utilisé par le CE suivant différents postes :

- *Dépenses de fonctionnement* : par exemple salaire de Mme Bonvoisin qui aide le CE pour un certain nombre de tâches administratives, abonnement à différents journaux ou revues, achat de matériel informatique, frais de comptabilité...
- *Dépenses de déplacement* : par exemple pour participation des élus à des formations...
- *Dépenses d'initiatives* : par exemple financement d'expertises, comme celles réalisées récemment sur le réaménagement du site de Clamart comme alternative au déménagement à Saclay, ou celles réalisées

sur la souffrance et les risques psycho-sociaux au travail ...

- *Contribution au fonctionnement du Comité Central d'Entreprise (CCE)* : chaque CE reverse une partie de sa subvention au CCE ; pour la R&D, cette contribution s'est élevée à 85 000,00 € en 2012.

Chaque année, le budget prévisionnel de l'année et les réalisations de l'année précédente sont présentées en CE pour avis.

SUD-Energie refuse de prendre part au vote sur le budget *prévisionnel*, en raison de la *Contribution au fonctionnement du CCE* évoquée au dernier point ci-dessus.

Que les CE reversent une partie de leur subvention au CCE nous paraît tout à fait normal, à condition que cela permette de rééquilibrer les moyens entre les CE peu dotés et ceux qui le sont plus, compte tenu du mode de calcul absurde de la subvention qui donne plus de moyens aux CE où les salaires sont les plus élevés (suivant le principe bien connu comme quoi « plus on est riche plus on a de gros besoins », y compris syndicaux, donc ...).

Malheureusement nous n'avons aucun moyen de contrôler le « bon usage » de cette subvention du CCE par les CE, et en particulier de nous assurer qu'elle est bien redistribuée équitablement et de manière impartiale du point de vue des différentes « sensibilités syndicales », notre Fédération étant exclue du CCE pour cause de non-représentativité nationale supposée (alors que depuis des années, tous les obstacles possibles et imaginables ont été mis à l'obtention de cette représentativité nationale par la Direction, ce qui n'est pas étonnant, mais parfois malheureusement aussi par les autres Fédérations ...).

Par contre, nous avons jusqu'ici toujours voté la présentation des comptes de *réalisation* du budget du CE de la R&D. Nous jugeons en effet que les moyens sont globalement correctement utilisés au

niveau local et les comptes correctement suivis par la Commission des Moyens et le trésorier (traditionnellement désigné par consensus au sein des élus du CE).

La principale difficulté réside dans le fait que le bilan est régulièrement excédentaire. Par exemple, en 2012, le réalisé à été de 160 189,77 € pour un prévisionnel de 374 000,00 €. Résultat, les comptes laissent apparaître un solde accumulé au fil des années de 475 267,97 €. Précisons que l'utilisation du budget est très encadrée par la loi, de manière à limiter le risque de dérive. Ainsi, le CE n'a pas le droit de financer directement des associations, les élus ne peuvent utiliser le budget pour financer les activités de leur propre organisation syndicale, etc.

Que faire de cet argent ?

Le reversement du budget non-utilisé à un « pot commun » serait une solution à ce problème, encore une fois à condition que *tous* les élus puissent contrôler en toute transparence que ce mécanisme est bien utilisé pour rétablir l'équité entre les dotations des différents CE. Ce qui supposerait que notre Fédération Nationale puisse participer au CCE, à minima en tant qu'observateur.

Par ailleurs nous promovons la réalisation par le CE d'*expertises* plus nombreuses, ce qui nous paraît un moyen intelligent d'utiliser ce budget au bénéfice du personnel.

En effet, ces expertises permettent aux élus et au personnel d'avoir accès à des analyses réalisées par des spécialistes indépendants, analyses qui ont souvent l'intérêt de mettre la Direction devant ses responsabilités sur la base de faits objectifs que celle-ci peu difficilement contester.

Le problème est que la réalisation de ces expertises demande un fort investissement des élus (appel d'offre, suivi, bilan, etc.), dont la disponibilité n'est pas toujours suffisante (pour rappel, un élu titulaire du CE dispose de 20h de décharge par mois au titre de son mandat, réunions du CE et des commissions du CE auxquelles il participe comprises, un élu suppléant ne dispose d'aucune décharge mis à part pour participation aux réunions du CE).

Bilan social 2012 : courage syndical contre courage managérial

Le Bilan social de la R&D a été présenté au CE de mars. Ce point annuel est très important puisque c'est là que les représentants du personnel sont appelés à se prononcer sur tous les aspects sociaux résultant de la politique de la R&D : emploi, rémunérations, conditions de travail, formations, relations sociales.

SUD et de la CGT ont voté contre ce bilan. La CFDT et la CFE-CGC ont voté pour.

Pour ce qui nous concerne, nous avons étayé notre position sur plusieurs points :

- Si l'effectif de la R&D a cru de 2,3 %, pour s'établir à 2080 personnes, cette progression nous paraît insuffisante au regard des besoins. Elle procède selon nous d'une stratégie managériale consistant « à *faire plus de R&D mais à moindre coût* ». Ce faible taux de recrutement statutaire est en effet à mettre en regard avec l'accroissement spectaculaire du nombre de thésards CIFRE ces dernières années (environ 200, soit 10% de l'effectif aujourd'hui), d'une part et d'autre part avec la multiplication des « partenariats stratégiques », et autres « labos communs », dans lesquels de plus en plus de thésards et post-doctorant précaires font notre R&D amont, sans plus aucun rapport contractuel direct avec EDF. Même si le taux de recrutement de thésards CIFRE a augmenté suite à nos nombreuses alertes sur ce point, et nous nous en félicitons, cette stratégie qui s'apparente pour nous à une forme d'externalisation/sous-traitance de notre R&D amont n'est pas acceptable. Nous y reviendrons dans un prochain numéro ;
- L'effectif continue de baisser dans les collèges maîtrise et exécution, qui s'établissent maintenant respectivement à 348 et 6 agents (pour 1726 cadres). Cette situation témoigne elle aussi d'une stratégie managériale de la R&D, fondée sur la baisse des ressources dans les fonctions support à la recherche (antennes de gestion, techniciens, personnel administratif ...). On sait que cette orientation conduit à une dégradation de la qualité des services fournis par ces fonctions et à une augmentation de la charge de travail de collègues y travaillant, ceux-ci se trouvant souvent en sous-effectifs. Cela conduit également à transférer une partie des tâches administratives vers les ingénieurs-chercheurs. Nous défendons au contraire l'idée d'un recrutement significatif dans les fonctions support à la recherche, en particulier sous la forme de la création de postes « d'assistantat de projet » ;
- La rémunération mensuelle moyenne des hommes cadres est plus élevée de 4.7 % que celle des femmes cadres, soit un écart de 269€. La Direction affirme, sans autre justification, que cet écart « *est compensé par l'effet lié à l'ancienneté et à l'âge, les hommes étant plus âgés et leur ancienneté aux IEG supérieure à celle des femmes* ». Nous demandons une confirmation de cette explication par une étude statistique, ou à

défaut que la Direction nous transmette les données dans un format exploitable pour nous permettre de faire nous-mêmes cette étude ;

- Une baisse inexplicquée du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation de 4,84% en 2011, à 3,42 % en 2012, apparaît dans le bilan.
- Le pourcentage de travailleurs handicapés, bien qu'en légère hausse s'établit à 3%, loin des 6% imposés en théorie par la Loi ;
- Comme chaque année, les *thésards CIFRE* (pour rappel, environ 10% de l'effectif) sont exclus du bilan, ainsi que les agents en *U* ou *Hors Cadre (HC)*, c'est-à-dire en clair le haut-management, ce qui constitue un biais que nous dénonçons ;
- De même, toute la *sous-traitance* (accueil, courrier gardiennage, ménage ...) est exclue du bilan social de l'Unité, un point à notre avis inacceptable. En excluant ces fonctions du bilan social du donneur d'ordre, celui-ci, en l'occurrence ici la R&D via la DIG, la DSP et la DIRIM, se désengage compétemment de toute responsabilité sociale vis-à-vis de ces salariés. Or on sait que la sous-traitance conduit à la précarisation et à la dégradation des conditions de travail des salariés concernés, comme le point ci-dessous concernant les salariés de la menuiserie, de la téléphonie et de la serrurerie qui travaillent sur nos sites, le rappelle malheureusement. Pour notre part, nous rendons responsables de cette situation aussi bien les employeurs directs de ces salariés que les donneurs d'ordre qui s'abritent derrière le mécanisme de la sous-traitance pour se soustraire à toute responsabilité. Nous exigeons la réinternalisation de ces métiers et a minima d'avoir un droit de regard sur les Bilans Sociaux des entreprises de sous-traitance en contrat avec la R&D.
- Enfin, *last but not least*, nous refusons de cautionner le bilan social d'une Unité qui va imposer à 1000 de ses salariés de déménager contre leur volonté, bouleversant leur condition de vie et de travail pour des raisons infondées, provoquant une augmentation absurde des émissions de CO2 liées à un usage accru du véhicule individuel pour ce rendre sur le lieu de travail.

Notre refus de voter le Bilan Social nous a valu un sermon du Directeur, qui s'est permis de nous

donner une leçon de ce qui, selon lui, constituerait le « courage syndical ».

Selon M. Salha, nous devrions soutenir son bilan, au titre que « *cela va beaucoup plus mal ailleurs* », et que nous devrions nous réjouir de notre situation « *alors que dans certain pays, la R&D des énergéticiens à été complètement liquidée* »...

Où l'on voit au passage que le « syndrome de la Cour des Comptes » fait de plus en plus de victimes dans le management.

Pour notre part, nous refusons cette forme de chantage à la menace du « *c'est pire ailleurs* », antienne classique des promoteurs du nivellement vers le bas des droits sociaux. Et nous savons, précisément en tant que syndicalistes, qu'y céder conduit toujours aux pires des renoncements, aux pires des reniements.

Et puisque M Sahla se permet de nous donner des leçons de courage syndical, il ne s'étonnera pas que nous lui donnions une leçon de « courage managérial » :

- Le courage managérial serait de plaider pour une augmentation significative des ressources statutaires de la R&D, au titre des défis auxquels toute R&D dans le domaine énergétique va devoir faire face, et ce de manière pérenne, dans les décennies à venir ;
- Le courage managérial serait d'œuvrer pour une ré-internalisation des fonctions sous-traitées ces dernières années, ne serait-ce que pour protéger les salariés livrés aux patrons voyous qui sévissent dans ces secteurs, en dépit de vos « *engagements de sous-traitance socialement responsable* » ;
- Le courage managérial serait d'écouter les propositions que nous faisons à la Direction depuis des années de réorganiser le travail de manière à en limiter la bureaucratisation, et à favoriser l'autonomie des chercheurs. Propositions renforcées par les résultats des expertises extérieurs commandités par le CE sur les conséquences pathogènes de l'organisation actuelle, et auxquelles vous ne semblez pas avoir prêté une grande attention jusqu'à maintenant;
- Le courage managérial eut été d'écouter l'écrasante majorité des salariés concernés et d'abandonner le projet de déménagement du site de Clamart Saclay, qu'ils considèrent à juste titre coûteux, infondé sur le plan scientifique, et délétère pour leurs conditions de vie et de travail ;
- Le courage managérial serait d'offrir de véritables contreparties aux centaines de personnes qui subiront les conséquences de ce

déménagement, ce que la teneur des négociations en cours ne laisse pas espérer pour le moment ...

Nul doute qu'un bilan social marqué par un tel courage managérial emporterait l'adhésion des salariés et de leurs représentants ...

Sous-traitance et maltraitance, à la R&D aussi

Au cours de l'entretien avec le ministère de Tutelle obtenu pour défendre les salariées de Belleville, nous avons évoqué les difficultés liées à la sous-traitance à la R&D. Outre les situations récurrentes (femmes de ménage sous-payées et en horaires décalés et fragmentés, gardiens menacés d'être évincés à chaque appel d'offre, etc.), nous avons cité le cas du serrurier et du menuisier, sans visibilité sur leur avenir à quelques années de la retraite, ce qui provoque dans les deux cas des problèmes de santé.

Et surtout la situation invraisemblable du prestataire en charge de la téléphonie sur le site de Clamart depuis 9 ans. Suite à son élection comme Délégué du Personnel (DP) pour la DSP-IT d'EDF fin 2010, ce salarié n'a cessé d'être harcelé par son employeur : celui-ci a d'abord essayé de le muter. L'inspecteur du travail est intervenu, rappelant que la jurisprudence interdit la mutation forcée d'un salarié protégé. L'entreprise a donc obtempéré, tout en le privant au passage de quelques avantages (téléphone, avances sur frais, etc.). Ce comportement de la Direction a entraîné une souffrance chez ce salarié.

Puis en janvier dernier, il reçoit une lettre de licenciement pour fautes aussi diverses qu'injustifiées. L'inspecteur du Travail intervient à nouveau pour rappeler à l'employeur que la loi imposait de le consulter préalablement à ce licenciement d'un salarié protégé par son mandat syndical. L'entreprise fait son mea-culpa de manière presque risible (ils avaient crû, dans les modifications de contrat avec EDF, que ce salarié avait perdu son mandat de DP ...), et le réintègre, oubliant au passage les fautes qu'il lui reprochait (et qui, si elles avaient été réelles, aurait justifié un licenciement après accord de l'inspection du travail).

Après avoir été pris deux fois la main dans le sac pour délit d'entrave au droit syndical, on aurait pu penser que l'employeur en reste là. Pas du tout ! Il lui « propose » (sachant qu'un refus signifie un licenciement) à nouveau une mutation ! D'abord au siège, puis finalement, le salarié pourrait rester partiellement à Clamart et serait affecté à d'autres sites le reste du temps, sur des travaux moins qualifiés que ce qu'il fait actuellement. L'employeur justifie cette mutation par une baisse d'activité sur le site. Autrement dit, c'est la faute d'EDF. Incroyable coïncidence de calendrier qui fait qu'immédiatement après un licenciement avorté, la commandite baisse au point de justifier une mutation. D'autant plus que

le salarié dit avoir eu, jusqu'à son licenciement, largement assez de travail pour occuper sa semaine. Et que, renseignements pris, on ne comprend pas ce qui justifierait une telle baisse d'activité : le nombre de salariés sur le site est stable, voire en augmentation (en particulier les thésards et stagiaires) et il n'y a pas eu d'évolution technologique significative dans son domaine.

Nous avons interpellé la DSP-IT via la R&D (les choses n'étant vraiment pas simples en matière de sous-traitance !), qui ne manque pas d'aplomb dans ses réponses : elle dit être très sensible aux conditions sociales des salariés de la sous-traitance, et prétend avoir été amenée à plusieurs reprises à rappeler au Directeur de la société prestataire les règles particulières de gestion des salariés élus comme Représentant du Personnel. (Pourtant, le Directeur en question a affirmé qu'il pensait que le salarié n'avait plus de mandat de DP. Cherchez le menteur ...)

Si tel est le cas, EDF admet donc savoir que non seulement cet employeur a tenté de licencier son salarié de manière illégale, mais en plus en toute connaissance de cause, et en mentant par-dessus le marché puisqu'il a prétendu qu'il pensait que le salarié n'avait plus de mandat de DP.

C'est donc un « patron voyou », qui bafoue sciemment la loi aux dépens d'un salarié ayant des responsabilités syndicales. Qu'il ait trompé la vigilance d'EDF et ait pu se faire sélectionner malgré les engagements d'EDF en matière d'entreprise socialement responsable, on peut le regretter. Mais alors, on pourrait au moins s'attendre à des sanctions, maintenant que les faits sont patents.

Et bien pas du tout. Car toujours très soucieux de ne pas "franchir les frontières de l'ingérence" (ce qui, apparemment, est bien plus grave que de laisser bafouer le droit du travail... pour la direction), EDF considère que la nouvelle tentative de mutation n'est pas son problème. Et tant pis si le salarié est aujourd'hui en dépression profonde. Les prescriptions contractuelles sont respectées, c'est-à-dire une prestation forfaitaire avec engagement de résultat, avec les moyens et les personnes que le prestataire jugera bon de mettre.

Finalement, la « sous-traitance socialement responsable » vue par EDF permet de sélectionner et de garder des entreprises prestataires qui pratiquent du harcèlement discriminatoire envers un salarié, au point de le pousser à la dépression et de tenter de le licencier. Encore une chance qu'on ne trouve pas en France d'enfants pour faire le travail, car sinon, on ne voit pas ce qui pourrait empêcher leur intervention sur nos sites. Nous cherchons toujours ce que pourrait bien être, d'après EDF, une sous-traitance socialement irresponsable.

Nous espérons que cette situation finira par se régler le plus dignement possible.

Au-delà de ces cas, nous considérons que cette question de la sous-traitance, véritable machine à broyer les salariés, doit être traitée d'urgence par EDF. Des évolutions de la loi nous semblent également nécessaires, pour ne pas abandonner au bon vouloir des entreprises donneuses d'ordre le sort de ces salariés. Des solutions méritent d'être débattues, notamment :

- imposer par la loi une embauche des sous-traitants qui le souhaitent occupant des postes pérennes dans l'entreprise ;
- donner un droit de veto des comités d'entreprise sur les décisions d'externalisation ;
- donner aux salariés sous-traitant les mêmes droits que les salariés des entreprises donneuses d'ordre : droits liés aux conventions collectives et accords des

entreprises donneuses d'ordre, droit syndical, accès aux activités sociales des CE, etc.

- imposer une reprise de tout le personnel qui le souhaite par la nouvelle entreprise en cas de changement de contrat ;
- interdire les niveaux multiples de sous-traitance
- remplacer l'obligation de non ingérence par un partage des responsabilités entre prestataire et donneur d'ordre en cas d'écart à la loi (en matière de droit du travail, accidents, etc.), et obligation pour le donneur d'ordre d'embaucher un salarié sous-traitant dont l'employeur n'aurait pas respecté ses droits.

Et ailleurs ...

Bengladesh, au pays de mondialisation heureuse et de la sous-traitance socialement responsable !

Pus d'un millier d'ouvriers et d'ouvrières ont trouvé la mort le 24 avril dernier au Bangladesh, dans l'effondrement d'un immeuble abritant des ateliers de confection travaillant pour des grandes marques occidentales. Selon les ONG, dans les décombres, on pouvait reconnaître des étiquettes de Walmart, H&M, Carrefour...

Cet accident effroyable fait suite à l'incendie il y a quelques mois d'un autre atelier textile, toujours au Bangladesh, dans lequel une centaine de jeunes femmes, pour certaines âgées d'une quinzaine d'années avaient trouvé la mort. Cet atelier travaillait pour les marques Pimkie, Go Sport, Casino, Auchan et C&A ... Et le 9 mai dernier, une nouvelle usine textile « partenaire du groupe Leclerc » prenait feu, encore au Bangladesh provoquant la mort de huit personnes ...

Pourquoi ces drames ? La réponse est très simple : le Bangladesh est devenu le nouvel eldorado de la délocalisation pour les grandes marques textiles. Moins cher que la Chine ! Rendez-vous compte ! Une aubaine pour nos champions de la grande distribution, alors que les ouvriers chinois voient péniblement leurs salaires augmenter, au prix de luttes sociales parfois terribles.

La fable de la mondialisation heureuse et de la sous-traitance socialement responsable en prend un coup. Un de plus. La belle affaire pour ces jeunes hommes et ces jeunes femmes à peine sortis de l'adolescence que d'avoir quitter leurs villages pour se retrouver enchaînées à leur machines à tisser, dans des conditions de travail épouvantables, dignes des

heures le plus noires de l'exploitation ouvrière au XIX siècle en Europe, pour finalement y laisser leur vie.

Il n'y a qu'une solution pour éviter ces drames : la mise en place à l'échelle internationale de normes contraignants les entreprises « donneuses d'ordre » en matière de niveaux de salaires, de conditions de travail et de liberté syndicale chez leurs sous-traitants.

Et si une erreur de calcul avait imposé la rigueur budgétaire ?

Trois économistes américains viennent de démontrer qu'une célèbre étude de Carmen Reinhart et Kenneth Rogoff avait abouti à un résultat faux à cause d'une erreur de tableur Excel ! Les auteurs avaient démontré qu'une dette publique supérieure à 90% du PIB engendrait, en moyenne, une récession de 0,1%. Problème, en refaisant les calculs, le résultat serait en fait un taux de croissance de ...2,2%. Un "bug" qui tombe à pic au moment où le débat sur les dommages collatéraux de la rigueur budgétaire rebondit ...

ANI : l'accord interprofessionnel de « flexisécurité » a été transposé en loi à marche forcée

Prenant prétexte du « respect du dialogue social », le Gouvernement a tout fait pour écarter les débats et empêcher la discussion sur un texte pourtant très lourd de conséquence, et qui était loin d'avoir fait l'unanimité syndicale (voté par le Medef, la CFE-CGC, la CFDT et CFTC) ; Il a été jusqu'à imposer un vote unique (ou bloqué), et non amendement par amendement, obéissant à Mme Parisot qui avait prévenu que c'était « à prendre ou à laisser ».

Résultat, la première « loi sociale » de ce Gouvernement entérine un affaiblissement considérable du droit du travail, avec la possibilité pour les « partenaires sociaux » (dont le Gouvernement feint d'ignorer le caractère asymétrique de leurs pouvoirs respectifs) de signer des accords d'entreprise dérogatoires permettant des licenciements plus faciles et moins coûteux, l'acceptation de réductions de salaire, d'allongement du temps de travail, de dérogation aux plans sociaux, la diminution pour le salarié des possibilités de recours juridique au nom de la « sauvegarde de l'emploi ». En clair, le chantage à l'emploi sera rendu encore plus facile pour l'employeur, alors que la période de fort chômage que nous vivons appellerait au contraire un renforcement de la protection des salariés.

Mariage pour tous : enfin un progrès

Quoi qu'on pense des questions complexes concernant la filiation qui ne manqueront pas de se poser dans la foulée de cette loi (Procréation Médicalement Assistée, Gestation Pour Autrui ...) celle-ci constitue un progrès indiscutable du point de vue de l'égalité des droits civils. Ainsi, par exemple à EDF, les couples homosexuels pourront enfin accéder à la prime mariage et à la pension de réversion en cas de décès d'un conjoint. La fin de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ... du moins pour celles et ceux qui choisissent de se marier, et même si on peut regretter que les discriminations subsistent quant au niveau de salaire, ces primes y étant proportionnelles (Eh oui, selon EDF, plus on est riche, plus on doit être aidé pour son mariage...). Le fait que l'adoption de cette loi ait

été soutenue par la majorité de la population en dépit de discours haineux proférés par ses opposants sous couvert de « défense de la famille », montre également que l'homophobie régresse dans la société, ce qui est une bonne nouvelle.

Traders de BNP Paribas : +14 % ; Smicards : + 2,3%

+14% : c'est la hausse de bonus octroyé par BNP Paribas à ses traders en 2012 (selon *Le Figaro* du 16 Avril dernier). 171 894 € ont été versés en moyenne par individu, pour un total de 559 M€.

2,3% c'est la hausse totale du smic sur 2012 dont 1,3 % au titre de l'inflation, soit environ 3 centimes de plus par heure travaillée et moins de 5 euros de plus par mois, portant le smic mensuel brut à 1 429,97 euros. Rappelons que 1,5 Millions de salariés sont au smic (environ 1 salariés sur 10).

Lors du généreux « coup de pouce » de 2% accordé au SMIC par le gouvernement en juillet dernier (le premier depuis 2006 !) le gouvernement s'excusait presque de cette « hausse limitée visant à préserver les entreprises » Mais 1% de hausse du pouvoir d'achat pour les bas salaires, c'est encore trop pour le patronat : « *Ce qui est acceptable, c'est une augmentation qui serait liée et exclusivement liée à des critères objectifs comme l'inflation* », avait déclaré Laurence Parisot, la présidente du Medef, tandis que la CGPME réclamait même « *une suspension du coup de pouce* ». Apparemment les critères objectifs de Mme Parisot et de ses amis ne sont pas les mêmes pour un trader que pour un smicard...

Vos élus SUD

CE		Délégués du Personnel	
Anne Debrégeas (Titulaire)	47 31 89	Thierry Fouquet (Titulaire)	47 41 45
Marc Porcheron (Titulaire)	47 50 06	Frédéric Veroudart (Titulaire)	57 61 93
Sylvaine Nugier (Suppléante)	47 76 33	Anne Debrégeas (Suppléante)	47 37 61
Olivier Moreau (Suppléant)	47 31 89	René Samie (Suppléant)	47 81 09
		Manuel Estevez	47 43 86

CHSCT	
Gilles Girard (Clamart)	47 32 26
Xavier Brossat (Clamart)	47 33 05
Sylvaine Nugier (Chatou)	47 76 33
Eric Gilbert (Chatou)	47 31 89
Frédéric Veroudart (Renardières)	57 61 93