

Edito

Du 15 au 21 novembre prochain se tiendront les élections professionnelles dans les IEG. Ce sera l'occasion de désigner vos Délégués du Personnel et vos Représentants au Comité d'Etablissement (CE) de la R&D. Les Délégués du Personnel ont pour mission de faire appliquer les droits individuels et collectifs existants (code du travail, statut, accords d'entreprise, etc.). Les Représentants du Personnel au CE ont pour mission d'exprimer et de défendre l'intérêt des salariés dans l'ensemble du processus de gestion de la R&D (stratégie, budget, organisation du travail, formation, etc.).

Les résultats obtenus par les syndicats aux élections déterminent le « temps de délégation » dont ils disposeront durant les trois années à venir (temps utilisable par leurs mandataires et adhérents pour leurs activités syndicales), ainsi que leur représentation au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et à la Commission Secondaire, chargée de traiter des cas individuels. Pratiquement, il est très difficile d'exercer une activité syndicale conséquente sans avoir été reconnu « représentatif » aux élections professionnelles, c'est à dire sans avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés. La représentativité confère notamment à un syndicat le droit de participer aux négociations d'accords locaux, comme par exemple l'accord dit « d'accompagnement social » du transfert du site de Clamart à Saclay, l'accord sur le temps de travail, etc.

Pour sa part, SUD-Énergie est reconnu représentatif à la R&D depuis une dizaine d'années. Aux dernières élections de 2001, SUD a obtenu 18% sur l'ensemble des trois sites (24 % à Clamart 21% à Chatou, 8% aux Renardières). Nous diffuserons prochainement un bilan de notre activité au cours du dernier mandat (2010-2013), ainsi qu'une plateforme revendicative pour la prochaine mandature. Nous espérons bien sûr que vous nous renouvelerez votre confiance à l'occasion de ces prochaines élections, en nous permettant de conserver notre représentativité et au-delà, de progresser.

A la R&D comme ailleurs, nous essayons de proposer une vision différente du syndicalisme, un syndicalisme indépendant, combatif, démocratique, unitaire et

solidaire, reposant sur des idées et des pratiques nouvelles.

Nous le faisons en dépit de moyens sans commune mesure avec ceux, colossaux, dont disposent les autres syndicats et leurs Fédérations Nationales (temps de délégation, nombre de permanents). Notre Fédération, bien que légalement constituée, ne dispose, elle, d'aucun moyen au niveau national.

Mais ceux qui nous connaissent savent que nous compensons ce déséquilibre par notre implication dans les unités où nous sommes présents, auprès des salariés pour la défense de leurs droits individuels, comme sur les questions collectives de stratégie et d'organisation de la R&D.

Pour nous le syndicalisme doit être un outil permettant à chaque salarié de rompre son isolement, de défendre ses droits individuels, mais aussi de s'intégrer dans une démarche collective d'élaboration et d'action. C'est pourquoi au-delà de ses missions « locales », fondamentales dans l'activité d'un syndicat, nous pensons que le syndicalisme ne peut se contenter d'une vision corporatiste de son rôle. Et cela aujourd'hui moins que jamais, face à la régression généralisée des droits et des acquis subis par les salariés depuis le « tournant libéral » du début des années 80. Les attaques que nous subissons dans les IEG, aggravées par la crise actuelle, ne se limitent pas à notre secteur : privatisation des services publics, allongement de la durée de cotisation des retraites, blocage des salaires, augmentation des inégalités, développement de la sous-traitance, etc., sont des maux dont souffrent tous les salariés et contre lesquels ils doivent s'unir par delà leurs différents secteurs d'activité. C'est pourquoi nous pensons que le syndicalisme doit œuvrer pour construire des rapports de force interprofessionnels et formuler des revendications de transformation sociale, proposer au débat d'autres solutions, contribuer à l'élaboration d'autres modèles de société que ceux qu'on voudrait nous imposer comme inéluctables. Des modèles fondés sur la solidarité et une juste répartition des richesses à l'inverse de ceux basés sur l'individualisme et l'inégalité sociale.

**Aux élections professionnelles de novembre,
votez SUD-Energie, pour renforcer un syndicalisme combatif, indépendant,
Solidaire, Unitaire et Démocratique**

Dans ce numéro ...

Secteur de l'Énergie	2
Transition énergétique : l'État va-t-il enfin prendre ses responsabilités ?.....	2
Intox : les retraités d'EDF coûteraient cher aux usagers	3
Augmentation des tarifs : les usagers vont payer, mais quoi ?	3
Actualité de l'Entreprise	4
Accord Temps de travail DSP : laboratoire pour EDF ?.....	4
Victoire des prestataires de Belleville !.....	5
EDF condamné pour « faute inexcusable » après le décès d'un employé.....	6
A la R&D	7
Le point sur Saclay	7
Cantine : une exigence de transparence	8
Partenariats France et International.....	9
Restitution de l'enquête sur la souffrance au travail	10
Avancée sur les co-recrutés.....	12
Entretiens individuels.....	12
Accès aux textes d'entreprise	13
Visite de H. Proglia à la R&D.....	15
Et ailleurs	16
Victoire des Conti	16
Accord sur le commerce des services (ACS) : nouvelle offensive libérale.....	16

Secteur de l'Énergie

Transition énergétique : l'État va-t-il enfin prendre ses responsabilités ?

Le débat national sur la transition énergétique engagé en janvier dernier s'est clos en juillet sur une synthèse a minima qui devra servir de base à une loi sur l'Énergie qui, de manière inquiétante, vient d'être reportée en 2014. Malgré quelques avancées, notamment la construction d'un socle de chiffres et de connaissances partagées et le dépassement de la seule question du nucléaire, ce débat laisse craindre une nouvelle fois une volonté politique bien insuffisante, malgré l'enjeu, par rapport aux pressions exercées par les lobbies industriels.

Ainsi, les quinze « recommandations » issues du débat ont été déclassées en « enjeux » par une exigence du Medef, qui montre ainsi sa volonté de refuser toute contrainte. Sur l'enjeu majeur de réduction de la consommation, le Medef s'oppose à un engagement de réduction de 50% d'ici 2050, qui sous-tendait pourtant l'engagement international de la France de réduction de gaz à effet de serre d'un facteur 4 à cette échéance¹, objectif qu'on sait

¹ Issu de la position de la France au sein du protocole de Kyoto et inscrit dans la loi française dès 2005 (loi POPE), réaffirmé en 2009 dans la loi Grenelle 1, puis transposé dans le Code de l'Énergie.

aujourd'hui insuffisant. Le Medef voudrait se contenter d'une réduction de 20%, alors que le rapport du GIEC (Groupe d'Experts intergouvernemental sur l'évolution du Climat) montre un durcissement des prévisions précédentes, déjà pourtant très alarmistes.

A nom de la supposée compétitivité des entreprises, le Medef cherche non seulement à entraver les réductions de consommation, mais également à empêcher toute réduction de la part du nucléaire et à imposer les gaz de schiste dont on sait – en plus des risques écologiques induits par la fracturation hydraulique – qu'ils génèrent du gaz à effet de serre.

Le débat national a le mérite de constituer un socle de connaissances partagées qui peut, et devra, servir de base pour faire avancer le débat « citoyen » sur cette transition. Certains points semblent faire consensus : la rénovation des bâtiments (le chiffre de 500 000 logements par an est avancé), l'augmentation de la production renouvelable (de 30 à 40% dans la production d'électricité en 2030), le développement de « services partagés » pour les voitures et une réduction de la vitesse.

Mais quels seront les moyens mis en œuvre pour que cela ne demeure pas des vœux pieux, comme tant d'engagements environnementaux par le passé ?

Chacun s'accorde sur l'urgence écologique. Pourtant, aucun signe fort du Gouvernement ne permet d'espérer une autre logique que celle dans laquelle la finance prévaut, une logique qui serait guidée par l'intérêt général.

Ainsi, la rénovation des bâtiments est déclarée « objectif prioritaire de la transition énergétique » (les bâtiments représentent 44% de la consommation électrique totale) : pourquoi, alors, le Gouvernement ne décide-t-il pas d'un grand investissement public ? Un tel investissement serait rentable à long terme, créerait de l'emploi utile, participerait à relancer l'Économie. L'Etat pourrait se rembourser sur les économies d'énergie à long terme faites par l'utilisateur (qui continuerait, lui, à payer sa facture sur la base de consommation d'avant travaux, jusqu'à remboursement de l'emprunt). Le contrat serait attaché au logement, pour ne pas être remis en cause en cas de changement de propriétaire/locataire. Ce mécanisme ne nécessiterait pas d'investissement ni de frais supplémentaire pour les locataires et les propriétaires (à l'image de ce qui se fait pour les panneaux photovoltaïques en France, mais par des organismes privés, ou pour les travaux d'isolation en Grande Bretagne avec le « Green Deal »).

Le Gouvernement pourrait choisir de développer une filière publique sur les métiers de l'isolation, avec des formations adaptées, au lieu de regretter un manque de formation, un manque de coordination, un manque de volonté des usagers pour isoler leurs maisons, et de limiter son ambition à tenter de « simplifier » un dispositif d'aides en effet fort complexe.

Que l'on ne nous dise pas que l'État n'en a pas les moyens : création monétaire, utilisation de l'épargne des ménages au travers d'un livret « isolation » sur le principe du livret A, etc. sont autant de solutions possibles, à condition de sortir de cette logique qui voudrait que la crise conduise inéluctablement à réduire les dépenses publiques, le chômage appelant ainsi le chômage, indéfiniment.

Au final, un service public de la rénovation de qualité, en grande partie décentralisé, serait bien plus efficace et moins cher que de laisser faire le marché et les grandes entreprises du BTP : meilleure maîtrise des coûts et de la qualité, possibilité de planification des travaux et d'organisation du secteur, meilleures conditions de travail pour les salariés, emplois stables, etc.

Mais de manière dogmatique, le Gouvernement, derrière l'Europe, en reste à laisser faire le marché. Il se heurte donc inévitablement à des problèmes inextricables : incapacité de financer des projets qui ne sont rentables que sur le long terme, incapacité à former massivement les acteurs de la filière, à organiser à grande échelle un secteur, multiplication d'aides en tous genres qui coûtent cher au final et rebutent les usagers.

Finalement, ce débat laisse l'impression terrible que tous les bilans les plus alarmistes et les moins

contestables, comme le tout dernier rapport du GIEC, ne peuvent rien contre les puissances de l'argent. Ainsi, un rapport de la Commission Européenne publié en 2005² estime à 348 000 le nombre de décès prématurés par an en Europe (dans la population de plus de 30 ans), et 42 000 en France, du fait de la pollution atmosphérique liée aux particules fines. Le rôle du diesel est incontestable dans cette catastrophe annoncée, même s'il n'est pas la seule cause. Le Gouvernement interdit-il le diesel pour autant ? Prend-il des mesures pour diminuer de manière conséquente le transport par camions ? Non. Il laisse de répéter, peut-être à bien plus grande échelle, un scandale du type de celui de l'amiante. Il ne pourra pas dire qu'il ne savait pas ...

Comment lutter contre ces lobbies qui imposent leurs règles envers et contre tous, si ce n'est en imposant un réel débat démocratique sur le sujet, conclu que par un référendum ?

Intox : les retraités d'EDF coûteraient cher aux usagers ...

Depuis août 2010 figurent sur les factures de tous les usagers du gaz et de l'électricité une ligne « CTA : Contribution Tarifaire d'Acheminement », mise en place pour financer les droits spécifiques passés des agents des IEG et à venir des seuls agents des activités monopolistiques (réseau) en matière de retraite. En clair, chaque citoyen voit apparaître une ligne lui rappelant qu'il « paye » pour que ces « privilégiés » d'agents des IEG aient une retraite meilleure que les autres. Evidemment, la somme est dérisoire, mais le message est là. Peut-être nos chers dirigeants ajouteront-ils prochainement une taxe permettant de faire sentir aux usagers ce que leur coûtent des salaires au-dessus du SMIC dans les IEG, le tarif agent, ou autres « avantages indus ». En revanche, il y a peu de risques pour qu'ils voient apparaître une ligne leur indiquant combien coûtent les salaires extravagants de nos patrons ou la rémunération des actionnaires (2 à 3 milliards contre 1 million pour la CTA). Pourtant, l'impact sur la facture du « coût du capital » est d'un tout autre ordre et n'a, lui, rien de symbolique.

Augmentation des tarifs : les usagers vont payer, mais quoi ?

Transition énergétique en Allemagne :

Le prix des Énergies Renouvelables, qui serait trop élevé, est souvent avancé comme argument pour freiner leur développement. Or, à y regarder de plus près, le raisonnement est biaisé.

² Rapport CAFE CBA : Baseline analysis 2000 to 2020 sur la pollution atmosphérique

Ainsi, en Allemagne comme en France, le système de subventions aux Énergies Renouvelables profite aux opérateurs. Ces derniers sont subventionnés pour un montant égal à la différence entre le tarif de rachat qu'ils payent aux producteurs de renouvelable et le prix de marché (c'est-à-dire ce qu'ils auraient payé en allant sur le marché, sans cette obligation d'achat).

Le prix de marché reflète le coût marginal (variable) de l'Énergie (indépendamment des coûts d'investissement). Or le coût marginal des énergies renouvelables est nul (une fois l'éolienne installée, cela ne coûte rien de plus qu'elle produise un kWh supplémentaire). Donc au fur et à mesure que la part d'Énergie Renouvelable augmente dans le mix énergétique, le prix de marché baisse... et le montant des subventions augmente ! C'est ce qui se passe en Allemagne, où le parc d'ENR devient conséquent, pour le plus grand profit du cartel d'énergéticiens qui délivre l'Énergie aux usagers.

On pourrait en conclure un peu rapidement, en se basant sur le montant des subventions, que cela signifie que les ENR coûtent cher.

Considérons maintenant le coût du thermique : combien vaut l'émission d'une tonne de CO₂, qui aura des conséquences environnementales – et donc à terme économiques – graves ? Moins de 3€ – cours plancher qu'il a atteint cette année ? 30€, cours visé par la Commission lors de l'introduction de ce mécanisme ? 100€ - cours cible pour 2030 d'après M. Rocard qui avait présidé la table de travail sur la taxe carbone ? Ou plus, pour tenir compte de l'aggravation des prévisions en matière de réchauffement climatique ? En fonction des réponses, le coût de la production d'une centrale à charbon, et sa rentabilité par rapport à une centrale à gaz, à de la biomasse ou du solaire, change complètement.

L'effondrement du coût de la tonne de CO₂, lié à l'incapacité de l'Europe à se mettre d'accord pour réduire les quotas de CO₂, associé à l'effondrement

du cours du charbon en raison du recentrage des États-Unis vers les gaz de schiste, a rendu les centrales à charbon très compétitives, entraînant une augmentation de leur production en Europe (France incluse), et particulièrement en Allemagne.

Un dernier point : pour une grande part des coûts de l'Énergie, en particulier dans des énergies à forts investissements à long terme comme le nucléaire, le coût de rémunération (taux d'actualisation) est décisif. Or il est fixé depuis des années entre 8 et 10%, alors qu'EDF peut emprunter sans problème à 4,5%, comme l'a montré le dernier emprunt public souscrit, et même probablement à bien moins. Pourquoi l'évolution d'un tel paramètre n'est-il jamais étudié ?

On le voit, le « coût de l'Énergie » est très complexe à déterminer et comporte une forte dominante politique : on peut lui faire dire beaucoup de choses. Ne considérer que le prix de marché revient à faire reposer le choix du mix énergétique sur des critères à très court terme, et de plus biaisés par de nombreux facteurs, ce qui est absurde. Il est au contraire nécessaire de regarder ce que « coûte » vraiment chaque filière de production et de stockage d'Énergie pour la collectivité, c'est-à-dire en particulier :

- son « coût » en termes d'impact écologique et d'acceptabilité;
- la disponibilité à long terme des ressources qu'elle utilise ;
- la main d'œuvre nécessaire – ce dernier point n'étant pas essentiel dans des pays en situation de sous-emploi structurel.

C'est seulement en prenant en compte tous ces critères, qu'on pourra vraiment dire si les énergies renouvelables sont plus « chères » que les énergies fossiles, et faire des choix raisonnés. Reste ensuite, bien sûr, à intégrer les contraintes techniques de viabilité d'un bouquet énergétique (problèmes d'intermittence notamment).

Actualité de l'Entreprise

Accord Temps de travail DSP : laboratoire pour EDF ?

Depuis la création de la DSP, différents accords locaux cohabitaient.

Les négociations pour un accord d'une durée de 4 ans, conduites à marche forcée à l'été 2013 et sous la haute surveillance de la DRH d'EDF, ont abouti à un texte soumis à la signature fin septembre.

L'objectif affiché est l'harmonisation. L'objectif réel (mais caché !) est la diminution du nombre de RTT.

Le résultat est la généralisation des conventions individuelles et des formules à 35 heures particulièrement complexes (cf. tableaux joints), qui embrouillent les salariés et leur font perdre leurs acquis.

Les formules à 35 heures avec 32,5 jours de RTT et des périodes de 8 semaines n'existent plus.

Les équipes sont classées en 2 catégories : les équipes autonomes (la grande majorité) et les équipes intégrées.

Si les équipes « autonomes » veulent retrouver de la souplesse dans la prise des RTT, elles devront alors opter pour l'Aménagement Individuel Cadre (AIC) moyennant la perte de 6.5 jours de RTT.

L'AIC est une convention individuelle dont les journées seront théoriquement de 7h ou 7h45. Cette formule se rapproche du forfait jour car elles sont destinées à permettre de « répondre notamment à des sollicitations ponctuelles pouvant amener à devoir adapter ses horaires ».

L'AIC permet le télétravail occasionnel 20 jours par an, dans la limite d'un jour par semaine.

Par ailleurs, l'autonomie est strictement encadrée par des projets collectifs de fonctionnement. Ces projets, définis pour toutes les équipes, seront très impactants, car ils définissent :

- L'amplitude de fonctionnement (pouvant atteindre 9h), la pause méridienne, les horaires pour la prise et la fin de service et l'horaire journalier théorique.
- Les modalités de couverture de l'amplitude, les seuils de présence minimum et les

modalités de répartition des jours d'absence (mobiles, fixes, périodiques et formalisés par un tableau de service).

Pour les équipes intégrées, et ceux qui n'opteront pas pour l'AIC, les formules à 35 heures sont rigides (cycle de 4 semaines au lieu de 8 semaines et possibilité de stocker 3 JRTT au lieu de 5). Un vrai casse-tête!

L'accord qui se met en place à la DSP est absolument inacceptable et constitue une régression sans précédent.

On a bien l'impression que se joue un tour d'essai pour imposer ce genre de régression au reste de l'Entreprise, alors que le récent et inacceptable rapport de la Cour des Comptes dénonçant un temps de travail trop réduit à EDF n'augure rien de bon sur cette question.

Formules 35 heures pour les équipes intégrées et les membres des équipes autonomes ne choisissant pas l'AIC

Durée du cycle en semaines	Nb de jours travaillés et horaire journalier	Nb de JRTT par cycle	JRTT en complément	Possibilité de stocker des JRTT	Limite max de stockage des RTT	Nb de JRTT annuel
1	4 jours de 8h et 1 jour de 4 h	0,5 JRTT	1 JRTT toutes les 8 semaines	1 JRTT toutes les 8 semaines	5 JRTT	32,5
4	18 jours de 7h47	2 JRTT	Aucun	Aucune	Sans objet	26

Formules 35 heures supplémentaires pour les équipes intégrées

Durée du cycle en semaines	Nb de jours travaillés et horaire journalier	Nb de JRTT par cycle	JRTT en complément	Possibilité de stocker des JRTT	Limite max de stockage des RTT	Nb de JRTT annuel
2	9 jours de 8h	1 JRTT	1 JRTT toutes les 8 semaines	1 JRTT toutes les 8 semaines	4 JRTT	32,5
4	18 jours de 8h	2,5 JRTT	Aucun	0,5 JRTT par cycle	3 JRTT	32,5

Formules équipes en RCTT

Durée du cycle en semaine	Nb de jours travaillés et horaire journalier	Nb de JNT fixe par cycle
1	4 jours de 8h	1 JNT
1	4 jours de 7h et 1 jour de 4 h	1 demi-JNT
1	3 jours de 8h et 2 jours de 4h	2 demi-JNT

(Possibilité de report de 6 JNT à l'initiative de la hiérarchie et de 6 JNT à l'initiative du salarié).

Victoire des prestataires de Belleville !

Nous vous avons relaté la grève de ces assistantes et chargées de communication de la Centrale

Nucléaire de Belleville qui demandaient leur embauche à EDF après, pour certaines d'entre elles, plus de 10 ans de travail sur des postes pérennes de la Centrale.

Les 6 assistantes (6 grévistes sur les 8 assistantes) ont finalement fait plier la Direction d'EDF, au terme

d'une grève de près de 5 mois. Elles ont subi des menaces, des intimidations, se sont privées de salaire pendant plusieurs mois. Elles ont également refusé une indemnité de 700 000€ (pour les 6 salariées) proposée par EDF, pourtant considérable en regard de leurs salaires proches du SMIC, car elles voulaient la reconnaissance de leurs droits, elles voulaient un travail pérenne.

EDF et la société prestataire ont finalement cédé, au pied du mur, sachant qu'ils allaient perdre aux prud'hommes. C'est une victoire essentielle pour elles, et qui donne de l'espoir aux prestataires des autres sites. Mais il aura fallu un courage impressionnant de ces salariées, une mobilisation sans faille de leur part et de la part des militants de SUD qui les ont soutenues dès le début, avec certains collègues, un inspecteur du travail opiniâtre à faire appliquer la loi, une écoute attentive du ministère de Tutelle, un avocat bénévole sachant tenir tête face aux moyens juridiques très élevés déployés par EDF, et enfin un cas de figure qui rentre dans le cadre bien trop contraignant de la loi : il existait en effet de nombreuses preuves que ces salariées assuraient un poste pérenne, et qu'elles prenaient directement leurs ordres auprès d'agents EDF. Dans de nombreux cas, cette dernière condition n'est pas remplie car les ordres sont pris auprès de la société de service, même si en réalité la prestation pourrait être internalisée, comme c'est le cas pour le ménage, l'accueil, le courrier, la téléphonie, de nombreuses prestations informatiques, etc.

La situation des chargées de communication n'est pas encore réglée, leur entreprise faisant de la résistance. Mais nous espérons que l'issue sera de même nature que pour les assistantes.

Par ailleurs, EDF et les deux entreprises prestataires sont convoquées le 15 janvier en qualité de prévenus, suite à l'enquête du procureur de Bourges et de la gendarmerie qui a établi le prêt illicite de main d'œuvre, délit de marchandage et travail dissimulé. Les salariées seront, quant à elles, entendues en tant que victimes.

EDF condamné pour « faute inexcusable » après le décès d'un employé

EDF a été condamnée pour « faute inexcusable » le 27 août pour sa responsabilité dans le cancer d'un employé de la centrale de Dampierre, décédé en 2009.

Ce jugement va certainement faire parler de lui, à juste raison, dans la mesure où il met en cause les faibles doses reçues par l'agent. Le seuil annuel (20mS) a été respecté par EDF mais le jugement souligne que ce sont les doses cumulées sur l'ensemble de la carrière qui sont à prendre en compte. De même le tabagisme de l'agent n'a pas été retenu contre lui, dans la mesure où il avait été

déclaré à son embauche et qu'EDF était donc en mesure d'estimer les dangers auxquels il s'exposait.

On peut se réjouir du fait que la notion de longue exposition à un faible danger soit reconnue par une jurisprudence. On sait bien que le risque zéro n'existe pas et il est aussi indéniable que depuis plus d'un siècle les conditions de travail se sont fortement améliorées pour les ouvriers, en particulier grâce aux luttes syndicales. Toutefois, si l'exposition à des dangers immédiats s'est fortement réduite, elle a laissé place à des expositions répétées à des produits et des émanations présentant un faible danger ponctuellement mais susceptibles d'entraîner des maladies en cas d'exposition prolongée. L'exposition aux radiations en est un exemple emblématique. Il y a malheureusement pour les travailleurs bien d'autres risques d'exposition qui sont reconnus mais dont la prévention et l'évaluation semblent bien légers. On peut prendre l'exemple des composés organiques volatils, présents en particulier dans les composés organiques volatils et les solvants. La législation estime qu'une exposition de 15 minutes à une concentration de 200 ppm peut entraîner des effets immédiats sur la santé, mais elle autorisera un travailleur du bâtiment à supporter jusqu'à 75 ppm pendant 8 heures par jour et 40 heures par semaine !

Ce jugement tombe donc particulièrement bien au moment où l'on évoque la « pénibilité » comme cache-sexe pour habiller l'abandon du système de retraites par répartition. La pénibilité concerne l'ensemble des salariés, elle va de la répétition de positions inconfortables à l'exposition aux produits toxiques en passant par l'exposition au bruit. Le point commun de ces gênes est que l'exposition répétée et prolongée au même facteur de pénibilité entraîne des pertes irréversibles de facultés et peut aller jusqu'à la mort prématurée. L'exposition à cette gêne est aussi présente dans la vie courante, à la maison. Occasionnellement nous devons vivre au milieu d'odeurs de solvants dont la plupart sont toxiques. En général les activités de la vie courante sont suffisamment variées pour permettre au corps de se reposer des diverses agressions qu'il subit, même si certaines d'entre elles peuvent aussi avoir des conséquences sur la santé.

Au travail, outre que l'exposition est plus subie que choisie, elle est répétée et prolongée du fait de l'injonction du capitalisme à spécialiser les activités (la fameuse « division du travail »). Le peintre sera peintre sa vie durant, la secrétaire passera quarante ans devant un clavier et un écran d'ordinateur. Si ce sont des situations qui peuvent aussi satisfaire les salariés, la société ne fait pas tellement d'effort, à la fois pour mesurer systématiquement les expositions aux types de pénibilité, pour les indemniser et les prévenir. Une entreprise comme EDF a par exemple les moyens de proposer de nouveaux métiers à ceux qui ont travaillé trop longtemps au contact de la radioactivité (à condition de ne pas sous-traiter ces

activités !) mais il est préférable que ce genre de mobilité puisse être organisé à l'échelle de la société tout entière et pas seulement d'une entreprise.

Malheureusement les évolutions dans la reconnaissance de la pénibilité sont largement insuffisantes au regard du problème posé. Pour ouvrir un droit au départ avancé à la retraite, la pénibilité n'est aujourd'hui prise en compte que si elle a effectivement induit un certain niveau d'incapacité (et qu'il peut être démontré que cette incapacité est liée à l'exposition prolongée). Il n'y a donc aucune reconnaissance pour l'exposition prolongée à un risque encouru et avéré si cette exposition n'entraîne pas des dommages irréversibles. La loi devrait néanmoins améliorer un peu cette reconnaissance, mais par ailleurs, tous les

efforts politiques vont dans le sens d'une augmentation de l'exposition par l'allongement du temps de travail : remise en cause des 35 heures, allongement de l'âge de départ à la retraite, etc. Alors que le partage du temps de travail et l'adaptation des métiers aux capacités physiques devrait devenir la norme, la vaste entreprise de dérégulation initiée par Sarkozy et poursuivie par Hollande donne peu d'espoir quant à l'allègement de la pénibilité si le mouvement social ne vient pas changer la donne.

http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/risque-chimique/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=69&dossier=274

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/32429/penibilite-a-multiples-facettes.html>

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>

Le point sur Saclay

La Direction a proposé à la signature des Organisations Syndicales représentatives un « accord partiel d'accompagnement social du transfert du site de Clamart vers Saclay », concernant spécifiquement le volet *Aide au déménagement*. Nous ne le signerons pas.

Rappelons tout d'abord notre opposition sur le fond à ce projet onéreux, absurde sur le plan urbanistique et environnemental, dont l'intérêt scientifique est loin d'être démontré, et dont on peut craindre qu'il n'ouvre à terme la porte à un regroupement futur de toute la R&D à Saclay ... en la réduisant à 1000 personnes.

Mais indépendamment de ce débat de fond, on était en droit d'attendre un véritable effort de la part de la Direction pour dédommager les salariés du site de Clamart dont les conditions de vie et de travail vont sérieusement se dégrader en raison de l'allongement de leur temps de trajet domicile-travail (estimés à 800 personnes sur les 1000 concernés par le transfert). La Direction n'avait-elle pas elle-même promis d'être « généreuse » en la matière ?

Or que nous propose-t-on à la signature ?

Un accord partiel ne concernant que la minorité des agents qui pourront déménager, et bénéficieront à ce titre de l'Aide Individuelle au logement (AIL), estimés au maximum à 200 personnes, séparé de la négociation des indemnités accordées aux autres, largement majoritaires.

Or, il est clair qu'en l'état actuel des propositions de la Direction, l'enveloppe consacrée à l'indemnisation

des seconds sera sans commune mesure avec celle attribuée aux premiers.

Pour donner un ordre d'idée, un agent subissant un allongement de son temps et ne déménageant pas, sera indemnisé sur la base d'un allongement *maximal* d'une 1 heure par jour pendant 3 ans au taux horaire NR100 échelon 4 soit 15€/heure. S'ajoutera une indemnisation des frais supplémentaires de transport (extension de la carte navigo ou indemnité kilométrique), soit une indemnisation totale l'ordre de 10 000 € par agent. A comparer au plafond de 80 000 € attribué au titre de l'AIL à un agent qui déménagerait.

Dans un supplément au dernier journal, nous avons largement exposé les propositions de la Direction, motivé nos critiques et nos revendications. Nous rappelons ici les principales :

- Pour une indemnisation équitable entre les agents qui déménageront et ceux qui ne déménageront pas la Direction doit augmenter l'enveloppe globale consacrée aux mesures d'accompagnement du transfert. Nous considérons qu'une enveloppe de 25M€ est un minimum (soit environ un doublement de l'enveloppe dont la Direction nous a laisser entendre qu'elle disposait.)
- Avec une telle enveloppe, il serait possible d'indemniser un agent ne déménageant pas au taux horaire de 45€/heure (salaire moyen des cadres de la R&D) sur 5 ans, pour un montant maximal de l'ordre de 50 000 €, rétablissant une équité plus acceptable avec l'AIL.
- Une autre solution, plus simple et encore plus équitable à nos yeux consisterait à *ne pas*

appliquer l'AIL mais à utiliser cette enveloppe de 25 M€ pour indemniser chacun au prorata de l'allongement réel de son temps de trajet sur la base précédente.

Par ailleurs, nous considérons qu'il est inacceptable de rendre l'aide au déménagement proportionnelle au salaire (dans la limite d'un plafonnement) : pourquoi un haut salaire aurait-il besoin d'une aide plus élevée qu'un bas salaire ? Ce devrait être le contraire, ou a minima un montant indépendant du salaire.

Ces propositions, dont certaines ont été reprises par d'autres Organisations Syndicales, n'ont pas été entendues par la Direction, arc-boutée à son objectif de minimisation du coût du transfert du site, ainsi qu'à la nécessité de ne pas « *créer de précédent dans l'entreprise trop favorable aux salariés* » (sic) ... A entendre cela, on se dit que nos Directions ont encore du chemin à faire sur la voie de la considération des salariés dans nos Entreprises. De quoi vous donner envie de boycotter la nouvelle édition de l'enquête *myEDF*.

La Direction exerce une forme de « chantage » sur les organisations syndicales, menaçant d'appliquer « *les textes et rien que les textes* » si l'accord partiel n'est pas signé (rappelons que pour qu'un accord d'entreprise soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant obtenu au moins 30% des suffrages aux dernières élections de représentativité, et ne pas faire l'objet d'une dénonciation par une ou plusieurs OS représentatives ayant obtenu au moins 50% des suffrages).

D'une part nous refusons cette pratique détestable, mais, plus fondamentalement, nous récusons la présentation que fait la Direction de ses propositions comme représentant une réelle avancée par rapport aux textes statutaires. Outre le fait qu'elle n'établit pas l'équité entre les personnels touchés par le transfert, comme nous l'avons expliqué plus haut, elle n'est pas spectaculairement favorable sur le stricte plan de l'attribution de l'AIL : d'un côté, elle en élargit certes l'assiette en l'attribuant aux agents qui, tout en logeant déjà dans la « zone d'habitat », se trouvent quand même à plus de 60 mn de temps de trajet en transports en commun du nouveau site, mais de l'autre elle en réduit le montant en appliquant un nouveau coefficient, inexistant dans les textes, le fameux « coefficient Saclay », qui fait dépendre le montant de l'AIL de la diminution effective du temps de trajet procurée par le déménagement.

Pour toutes ces raisons, nous ne signerons pas cet accord partiel et nous continuerons à nous battre pour obtenir de meilleurs contreparties à ce transfert pour tous les agents, que cet accord soit signé ou pas, et quelles que soient les modalités finales d'attribution de l'AIL imposées par la Direction sous sa responsabilité, s'il ne l'est pas.

Sud
Energie

Par ailleurs, nous ne cessons de rappeler à la Direction – pour l'instant sans succès - l'urgence à traiter la situation des prestataires, qui - pour certains - sont sur le site de Clamart depuis le début de leur carrière et souhaiteraient suivre à Saclay. Ils n'ont aujourd'hui toujours aucune visibilité sur leur avenir. Il serait bien que la Direction les traite comme des salariés à part entière, et non comme du mobilier !

Cantine : une exigence de transparence

La cantine est un sujet de mécontentement récurrent tant chez les usagers (agents, prestataires, stagiaires, etc.) que chez les salariés de la restauration.

Les usagers se plaignent d'un prix trop élevé, en particulier pour ceux qui ne bénéficient pas d'une subvention conséquente. Le prix hors subvention est maintenant au-delà de 14€, alors que la CCAS ne paye ni les locaux, ni le matériel, ni la vaisselle, ni le mobilier, que les salaires du personnel sont faibles (autour de 1200€ nets, 1600€ pour le gérant), que la cantine dispose d'une « clientèle captive », en nombre très prévisible, de plusieurs centaines d'usagers.

La qualité n'est pas à la hauteur de ce prix (trop gras, souvent froid, parfois trop salé, quasiment pas de produits bio ou respectant des normes particulières), la queue est souvent longue, le matériel met du temps à être remplacé (fontaine à eau...). Cette situation conduit de plus en plus de collègues à ne plus manger à la cantine, et à se contenter de sandwiches ou de repas dans leur bureau, ce qui contribue à dégrader leurs conditions de travail et fait disparaître un lieu important de convivialité et d'échange. Sans même parler des collègues non subventionnés, comme les prestataires, pour qui le coût du repas est réhibitore ...

En parallèle, les salariés de la restauration se plaignent d'une mauvaise ambiance (au moins sur certains sites), de conditions de travail souvent difficiles, d'une forme d'agressivité de la part de certains usagers (qui les rendent responsable des problèmes de la cantine), d'une absence de visibilité sur leur avenir, de salaires bas.

SUD-Énergie dénonce depuis longtemps l'opacité qui règne sur les raisons de cette situation, ce qui rend difficile la défense des usagers et des salariés de la restauration, opacité renforcée par le fait que la direction de la CCAS et la direction des sites se rejettent la balle.

Après avoir essuyé des refus de la CGT sur l'organisation d'une réunion avec la Direction des sites, la CCAS, le personnel de cantine et des représentants des usagers, nous avons enfin obtenu la création d'un Comité Local d'Usagers (CLU), qui

doit permettre d'avoir un droit de regard sur la cantine, de remonter les problèmes et de faire des propositions. Une première réunion s'est tenue le 1er juillet dernier, en présence de représentants de la cantine (CCAS), de la CGT et de SUD. Elle a permis de pointer les difficultés (CR disponible auprès de vos représentants). Mais nos demandes relatives à une plus grande transparence sont toujours en attente, en particulier sur les coûts : nous avons demandé à connaître la clé de répartition entre les coûts liés à l'achat des matières premières, ceux liés aux charges de personnel, aux autres charges, pour essayer de comprendre ce qui justifie un tel prix.

De même, pour le site de Clamart, nous ne disposons d'aucun élément sur l'avenir de la cantine et de son personnel lors du déménagement à Saclay. Plus généralement, nous n'avons pas de visibilité sur l'avenir de la CCAS et les projets de privatisation de la cantine par les Directions.

Mais nous espérons que le CLU sera une première étape pour y parvenir enfin, car il n'est pas acceptable que les salariés ne disposent pas d'un droit de regard sur le fonctionnement de leur cantine.

Partenariats France et International

Ce point a été présenté au CE d'avril dernier. Sur le plan international, la R&D a sensiblement développé ses implantations à l'étranger ces dernières années :

- **Allemagne**, Karlsruhe. EIFER, Groupement d'Intérêt Économique entre EDF et le Karlsruhe Institute of Technology : planification et développement de ville durable, efficacité énergétique et micro cogénération ;
- **Angleterre**, Londres . UK R&D center, filiale d'EDF Energy : éolien offshore, efficacité énergétique et services énergétiques, réseau électrique et comptage, soutien aux activités nucléaires UK ;
- **Chine**. Centre de R&D à Pékin : accès aux démonstrateurs chinois (domaine réseaux, Solaire thermodynamique Concentré..), Réseaux intelligents, Ville durable, appui au partenariat avec China General Nuclear Power Corporation ;
- **Pologne**. Cracovie. EDF R&D Polska : Co-combustion charbon-biomasse, Dépollution des centrales thermiques à flamme ;
- **États-Unis**, équipe locale à Palo Alto : Partenariat avec EPRI, Innovation, Projets villes durables, Partenariat MIT.

Si nous ne sommes pas opposés par principe au développement de la R&D de Groupe à l'étranger, cette stratégie nous semble soulever plusieurs questions que nous avons posées en CE.

Tout d'abord, quid des doublons éventuels avec des activités déjà traitées par la R&D France ? La liste

des sujets traités dans ces centres « offshore » mentionnée ci-dessus met clairement en évidence de nombreux domaines sur lesquels nous travaillons déjà à Clamart, à Chatou ou aux Renardières : ville durable, smart grids, thermique à flamme, efficacité énergétique... Y-a-t-il un véritable intérêt scientifique à développer ces implantations à l'étranger en compléments/collaboration des moyens que nous mettons sur ces sujets en France, typiquement parce que des compétences/expériences spécifiques s'y trouveraient ? Si ces implantations à l'international s'accompagnent d'une diminution des ressources en France sur ces thèmes, on pourrait lire cette stratégie comme une forme de « délocalisation ». D'autre part, la question précédente nous semble intimement liée à celle du statut des personnels travaillant dans ces centres. En pratique, ces centres reposent sur des structures administratives très diverses. Mais il semble que dans tous les cas, très peu d'agents statutaires de la R&D « expatriés » y travaillent. L'essentiel du travail de recherche est donc réalisé par des chercheurs, encadrants, personnels des fonctions support, etc., sous « contrats locaux ». A titre d'exemple, une centaine de personnes travaillent à EIFER, dont une grande majorité de doctorants sous contrat avec l'institut Karlsruhe Institute of Technology, pour une dizaine de salariés d'EDF. Et Eifer est sans doute le centre où le ratio « personnel statutaire EDF/ Personnel sous contrats locaux » est le plus élevé... De façon générale, il s'est avéré très difficile d'avoir une vision précise des moyens humains et matériels effectivement consacrés à ces partenariats/centres internationaux, d'obtenir des éléments précis sur le nombre de personnes y travaillant et leurs statuts respectifs, la Direction n'ayant pas fourni au CE d'informations détaillées sur ces points.

Sur la question des statuts des personnels travaillant dans ces centres, il n'existe pas d'obstacle en théorie à ce que ceux-ci soient recrutés sur des contrats offrant *a minima* les mêmes conditions que celles dont bénéficient les personnels de la R&D d'EDF en France (tant que ceux-ci ne sont pas incompatibles avec le droit du travail local). À cet argument, la Direction répond qu'une telle exigence n'a pas de sens, que ces personnels préfèrent sans doute leur droit du travail local... A voir ... nous ne connaissons pas les conditions de travail d'un thésard polonais ou chinois. Mais nous doutons qu'elles soient meilleures que celles d'un thésard recruté en France. Et ces salariés sont livrés à eux-mêmes pour se défendre, dans des entités où les syndicats commencent à peine à s'implanter.

En France, la stratégie de « R&D partenariale » suivie par la direction ces dernières années a été marquée par le développement de nombreux « Laboratoires Communs », à côté du renouvellement des accords cadres historiques avec le CEA, le CNRS ou l'INRIA. Il existe aujourd'hui une douzaine de ces Laboratoires Communs, soit presque autant que de Départements

- **FIME** : Finances et Marchés de l'Énergie (Paris Dauphine) ;

- **CEREA** : Centre d'Enseignement et de Recherche en Environnement Atmosphérique (ENPC) ;
- **Laboratoire d'Hydraulique de Saint-Venant** (ENPC, CETMEF) ;
- **LAMEL** : Laboratoire Avancé de Modélisation du Matériel Electrique (L2EP, Université de Lille) ;
- **BHEE** : Bâtiments à Haute Efficacité Energétique (INSA de Lyon) ;
- **IRDEP** : Institut de Recherche et Développement sur l'Énergie Photovoltaïque (CNRS, Chimie ParisTech) et demain IPVF, l'Institut photovoltaïque d'Ile-de-France ;
- **LaMSID** : Laboratoire de Mécanique des Structures Industrielles Durables (CNRS, CEA) ;
- **PGMO** : Programme Gaspard Monge pour l'Optimisation et la Recherche Opérationnelle (Fondation Mathématiques J. Hadamard à Saclay) ;
- **SEIDO** : l'Internet des objets et cybersécurité pour les systèmes électriques (Telecom Paris-Tech) ;
- **RISEGrid** : (Research Institute for Smarter Electric Grids (Supélec) ;
- **SEISM** : Seismology and Earthquake engineering for rISk assessMent (CEA, Centrale, ENS Cachan, CNRS) ;
- **ECLEER** : European Centre and Laboratories for Energy Efficiency Research (Mines ParisTech, EPFL).

Là encore, les structures administratives sous-jacentes à ces laboratoires sont de natures très diverses : de la chaire d'enseignement et de recherche, à la véritable unité mixte avec le CNRS en passant par le financement de fondations. Si, encore une fois, nous considérons normal et naturel de développer les partenariats de recherche, ce que les chercheurs de la R&D ont toujours su faire dans le cadre de leurs activités, nous avons à plusieurs reprises exprimé nos inquiétudes sur cette stratégie. La principale porte là aussi sur les dangers « d'externalisation » qu'elle nous semble comporter. Comme à l'international, ce sont de très nombreux thésards et post-doctorants qui travaillent dans ces labos communs sous des contrats le plus souvent précaires, sans aucune responsabilité de la part d'EDF, ni aucun moyen de la part des élus du CE de la R&D de contrôler leur nombre exact, leurs conditions de travail, leur devenir en termes de recrutement, etc. Si on les ajoute aux thésards CIFRE en CDD EDF, eux aussi en très forte augmentation ces dernières années, on est en droit de se demander si une partie non négligeable de notre R&D « amont » n'a pas été externalisée sur cette période. Le fait que le taux de recrutement de ces thésards, toute catégories confondues, reste faible (bien qu'en augmentation suite à nos nombreuses interventions sur ce point), nous conforte dans l'idée que cette stratégie menée par la Direction consiste à « faire (faire) plus de R&D en dépensant le moins possible, et surtout en limitant le plus possible le recrutement de personnel statutaire ». La comparaison du taux d'accroissement du nombre de thésards, qui a doublé ces dernières

années, et de celui de l'effectif statutaire de la R&D, semble sans appel...

En liaison avec ce problème de fond, la politique partenariale fondée sur les « labos communs » peut à notre avis avoir de nombreuses conséquences problématiques, déjà plus ou moins visibles suivant les labos, les sujets, les types de montage administratifs :

- Captation de la grande majorité des moyens, par ces partenariats « sanctuarisés », avec des difficultés pour monter des collaborations en dehors de ceux-ci ;
- Transformation du travail des chercheurs d'EDF R&D en « gestionnaires de contrats », la recherche proprement dite étant faite par les thésards/post-doc des labos associés ;
- Risque de différenciation entre les agents imputant sur les activités des labos *a priori* de nature plus prospective et académique, et les autres, « cantonnés » aux activités d'ingénierie ;
- Difficulté à assurer l'équilibre entre les aspects académiques et applicatifs de l'activité, et cela dans les deux sens : d'un côté, les laboratoires ont besoin de résultats académiques et sans moyens suffisamment conséquents mis côté EDF, l'applicabilité des résultats aux besoins du Groupe ne peut être garantie ; de l'autre, pour conserver la « manne » du financement par EDF, les Labos partenaires peuvent être conduits à diminuer leurs investissements sur des sujets fondamentaux dont la recherche à long terme.

Restitution de l'enquête sur la souffrance au travail

Depuis plusieurs années, les rapports des médecins du travail font état de situations de souffrance au travail à la R&D en augmentation et dans des proportions inquiétantes. En 2010, une première étude réalisée par le cabinet Essor avait mis en exergue un certain nombre de symptômes, et présenté des typologies des situations à risque. Face au *statu quo* de la Direction et malgré les rappels fréquents et les propositions des organisations syndicales, le CE d'EDF R&D a décidé d'engager début 2012 une suite de l'étude, intitulée « Effets de l'organisation de la R&D d'EDF sur le vécu des agents et la qualité du travail », et l'a confiée à l'équipe du Centre Pierre Naville de l'université d'Evry. A l'origine, l'enquête était basée sur l'analyse documentaire, l'observation et des entretiens auprès d'un échantillon représentatif de la population de la R&D. Cependant, lors d'un état d'avancement aux membres de la commission Risque Psycho-Sociaux du CE en charge du suivi de cette étude qualitative,

les universitaires nous ont alerté sur le fait qu'une proportion significative d'agents décrit des situations de souffrance et des problèmes de santé qu'ils attribuaient à leurs conditions de travail. Les élus du CE, jugeant ce constat à la fois préoccupant et nécessaire à expliciter pour l'étude, décidèrent de lancer une analyse quantitative sur cet aspect via un questionnaire anonyme adressé par voie électronique aux agents de la R&D. Cette enquête complémentaire visait à identifier les causes de ces problèmes de santé vis à vis de l'organisation et/ou des conditions de travail.

Résultats de l'enquête

Aux dires des chercheurs d'Evry, ce questionnaire a bénéficié d'un taux de retour exceptionnel pour ce type d'enquête (51%). De plus l'échantillon s'avère être tout à fait représentatif, autant vis-à-vis des profils de la population que de leur unité d'appartenance. Les résultats quantitatifs de ce questionnaire ont permis de compléter avantageusement ceux obtenus via les entretiens individuels, et donc de dégager des pistes de travail solides sur les items suivants :

- **Sens et reconnaissance du travail**

Bien que les agents soient globalement fiers de travailler à EDF (85%), un sur quatre l'est de moins en moins, la plupart des agents désirent davantage évoluer vers les filières expertise (30%) et projet (17%) que management (10%). Dans leur collectif de travail, plus d'un tiers déclare vivre mal les tensions auxquelles ils sont confrontés, principalement avec le management.

31% des agents considère n'être pas ou peu reconnu par leur entourage professionnel, 1 sur 3 déclare faire des choses qu'il désapprouve et 1 sur 5 craint que l'on remette en causes ses compétences professionnelles

- **Moyens de réaliser un travail de qualité**

Bien que 70% des agents estime avoir globalement les moyens de réaliser un travail de qualité, un grand nombre d'agents se plaint de ne pas disposer de matériel, les ressources humaines et des délais nécessaires pour réaliser correctement des objectifs qu'ils jugent souvent mal définis.

- **Charge de travail :**

Pour la majorité des agents, la charge de travail est trop importante, conséquence de tâches trop morcelées à réaliser dans la précipitation. Cette situation conduit à d'importants dépassements d'horaires et à du travail (la partie technique) à domicile (1 agent sur 2).

- **Santé au travail**

36% des agents estime avoir ou avoir eu des problèmes de santé liés à leur travail. Ceux-ci peuvent se manifester sous des formes variées tels que l'épuisement, des douleurs musculaires, l'anxiété, la nervosité, des troubles du sommeil, des maux de tête, des palpitations, des maux de ventre, des troubles dermatologiques ou respiratoires. 30% se considère stressé et 17% en situation de

souffrance ou de mal-être. La première cause invoquée est le manque de reconnaissance (21%) devant la surcharge (19%), le travail inutile et de mauvaise qualité (19%). Les solutions proposées par leurs managers (prendre de la distance), les RH (changement de poste) ou les médecins du travail (relaxation) ne répondent pas à leurs attentes.

Propositions du Centre Pierre Naville

Il apparaît important pour les chercheurs de l'Université d'Evry de réduire la dispersion du travail en limitant le nombre d'affaires ou projets sur lesquels s'imputent les agents. Il est par ailleurs impératif de diminuer la part des formalités de gestion qui les détournent de leur métier.

La réduction de la taille des groupes permettrait également que les fonctions managériales soient plus consacrées à un appui technique et stratégique aux agents. La création de postes d'assistants permettrait aux chefs de groupe ou de projet de se décharger des tâches administratives pour se recentrer sur leur rôle d'animation.

Un autre point important concerne la gestion de l'activité. Ainsi une diminution du reporting multiple et souvent redondant éviterait de détourner les agents de leur cœur de métier. De même, simplifier la préparation de l'activité des années suivantes allègerait ces tâches coûteuses en temps, en énergies et souvent inadaptées à la nature et aux constantes de temps de la R&D.

Une plus grande implication des agents dans le pilotage de la recherche éviterait les critiques sur l'intérêt stratégique de nombreuses orientations.

Une autre revendication concerne l'attribution de quotas de temps significatifs (à minima 20%) à l'initiative des agents, leur permettant de se consacrer, hors tout ordonnancement, à des investigations prospectives dans leur domaine de compétence. Cette démarche permettrait de maintenir des actions innovantes et de long terme afin de préparer l'avenir et de résister au sentiment d'appauvrissement de l'intérêt scientifique de leurs travaux, conséquence d'une activité générale de plus en plus assimilable à de l'ingénierie assujettie aux besoins court terme de l'opérationnel.

Conclusion

L'enquête de l'Université d'Evry est venue confirmer, préciser et analyser un profond mal-être de nombreux agents de la R&D, diagnostic que vos élus de SUD-Énergie avaient relayé depuis déjà de nombreuses années. De plus, un certain nombre des propositions faites par SUD-Énergie se retrouvent dans les recommandations du Centre Pierre Naville telles qu'un temps de recherche non imputé et significatif à la différence de « l'initiative locale », la dénonciation du morcellement et de la programmation annuelle systématique de l'activité ainsi que la demande d'embauche de personnels de support dans les tâches de gestion, d'administration et d'étude.

Une fois de plus, la balle est maintenant dans le camp de la Direction. Le travail des syndicats et les

deux expertises commanditées sur le sujet ont permis non seulement de poser un diagnostic, mais aussi de faire de nombreuses propositions pour « soigner » l'organisation du travail à la R&D de ses maux : la Direction sera-t-elle capable de s'en saisir et de proposer des mesures concrètes permettant de réduire les souffrances et les difficultés du personnel ? Si l'on en reste à la réaction pour le moins peu bienveillante, pour ne pas dire hostile, de M. Salha en CE à la présentation faite par l'Université d'Evry de ses résultats, on est en droit d'en douter ...

Avancée sur les co-recrutés

Cela fait maintenant trois ans qu'a lieu une expérience de co-recrutement entre l'ingénierie et la R&D : un ingénieur est recruté par une Direction de l'ingénierie et passe trois ans à la R&D avant d'aller dans son unité d'affectation.

On voit aujourd'hui les premiers « pépins » partir (« pépins », car issus de la « pépinière de cadres pour l'Entreprise » qu'est la R&D dans cette configuration...).

En trois ans, il peut se passer beaucoup de choses dans une vie, et on peut ne plus vouloir ou pouvoir effectuer un lointain déménagement vers l'unité d'ingénierie qui a fait l'embauche, unité qui peut être partout en France. Or non contentes d'être fermes avec ces nouveaux embauchés (« soit tu déménages, soit tu démissionnes »), certaines Directions comme le SEPTEN se sont mises à refuser l'aide au logement à ces jeunes embauchés. Ceux-ci se trouvaient ainsi discriminés par rapport à un agent de la R&D qui aurait muté vers la même direction que lui, ou par rapport à un autre « pépin » mutant dans une direction qui applique l'AIL.

Alerté, SUD-Energie a saisi la Direction de la R&D et du SEPTEN avec FO, et celles-ci ont finalement entériné le droit à l'AIL pour ces jeunes agents, par la décision suivante signée du Directeur des ressources Humaines de la DPI le 1^{er} juillet 2013 :

« Il est désormais accordé aux agents co-recrutés avec la R&D, à leur retour au SEPTEN :

- la prise en charge de leur déménagement
- l'indemnité de changement de résidence prévue à l'article 30 du statut (2 mois de salaire brut)
- l'A.I.L,

à l'identique de ce qui est pratiqué pour les agents mutés et dans l'obligation de déménager pour prendre leurs fonctions (notamment AIL sur 10 ans, 5 ans taux plein et 5 ans dégressifs) ».

Par la suite, nous devons recevoir la réponse suivante de la Direction de la R&D à une question posée par nos délégués du personnel, précisant la réponse transmise par le Septen et l'étendant à toute la DPI :

« A l'issue de son parcours professionnel à la R&D, si le retour à la DPI du co-recruté implique un

Sud
Energie

changement de lieu de résidence, le salarié bénéficiera des dispositions de l'article 30 du Statut dans les conditions suivantes :

- En Région Parisienne : si le nouveau lieu de travail se trouve à plus d'une heure en transport en commun (trajet simple) du lieu de résidence du salarié au moment de sa mission à la R&D.
- En Province : si le nouveau lieu de résidence du salarié se situe dans une ville hors région parisienne.

Par ailleurs, conformément à la circulaire DP 20-159, l'AIL peut être utilisée par le Directeur de l'Unité de la DPI dans le cadre d'une décision managériale pour aider les salariés devant déménager pour raisons professionnelles à se loger par leurs propres moyens. »

SUD se félicite de ce progrès, qui démontre qu'il ne faut pas accepter individuellement des reculs sociaux.

Cependant, les co-recrutements continuent à poser des difficultés, notamment en termes de suivi RH, d'augmentations, de pressions pour gagner leur entité opérationnelle d'embauche avant les 3 ans contractuels, ou d'absence d'alternative pour ceux qui ne peuvent plus muter vers leur Direction opérationnelle d'embauche à l'issue des 3 ans à la R&D. Ces « pépins » feront l'objet d'une attention particulière de la part de SUD-Energie.

Entretiens individuels

L'employeur est en droit d'organiser des entretiens d'évaluation. Nous devons donc nous y soumettre, certes, mais pas dans n'importe quelles conditions. La procédure et les méthodes qui doivent être mises en œuvre ont été soumises pour avis aux CHSCT des 3 sites et au CE, ainsi qu'il est prévu dans le Code du Travail. La procédure actuellement en vigueur date de 2008. Vous trouverez les documents de référence, aussi bien sur la base d'information des CHSCT que sur l'intranet. Parmi ces documents disponibles : un guide et les formulaires de l'entretien et de sa préparation → lisez le guide avant votre entretien !

Retenons en particulier du "guide" quelques points :

- Les deux participants (l'employé et son manager) doivent se préparer à cet entretien, prendre rendez-vous, etc. Le déroulement type y est même précisé.
- " Le compte rendu de l'entretien est établi de manière manuscrite sur le document-support en 6 volets"
- "Le compte-rendu de l'entretien est un document personnel et confidentiel à usage exclusif des deux acteurs... à l'exception des volets... 'Evolution professionnelle' transmis au N+2 et 'Formation' transmis au RH pour saisie...". " Il (le manager) ne transmet à son successeur éventuel que les objectifs de l'année

en cours (volet 3), les éléments d'évolution professionnelle (volet 4) et de formation (volet 5)."

- Dois-je signer : d'une part ce n'est pas une obligation et d'autre part cette signature ne présume en rien de l'acceptation ou de l'accord sur le fond. Elle n'a pour objectif que d'acter la réalité de l'entretien. Ceci est précisé dans le guide p. 5 "Les signatures n'ont pas de valeur d'engagement contractuel entre les deux parties." Le cas échéant, faire précéder votre signature d'une mention du type : "j'ai bien participé à l'EIA et pris connaissance de ce document."
- Quid des objectifs comportementaux ? S'ils ne sont pas formellement interdits, leurs usages est très dangereux pour l'employeur. En effet, l'EIA ne doit porter que sur des critères professionnels objectifs adaptés à la fonction. Attention donc aux débordements sur la sphère personnelle qui peuvent conduire à des condamnations de l'employeur par les tribunaux. Les critères à retenir pour les objectifs sont précisés dans le guide.

Et si cela ne se passe pas bien ? D'abord, si vous vous sentez mal (stressé, déprimé, ...) à la suite de cet entretien, n'hésitez pas, consultez la médecine du travail et exigez l'inscription de votre visite au registre des accidents bénins. Informez également votre représentant syndical préféré, et même si possible un membre du CHSCT.

Pour en savoir plus :

- La base Notes des CHSCT :
APPE23\appli\appli-03\chsctret.d.nsf
- L'information de la direction :
<http://rd-intranet.edf.fr/data/outils-et-formulaires-en-ligne/ressources-humaines/emploi-et-mobilite/entretien-individuel-annuel-entretien-fin-de-carriere/?searchterm=entretien%20individuel>

Accès aux textes d'entreprise

SUD-Energie dénonce depuis longtemps l'évolution de l'information faite aux agents sur leurs droits. Il y a quelques années, les jeunes embauchés étaient reçus par un agent du Contrat de travail, qui leur expliquait leurs droits. A tout moment, ils pouvaient solliciter cette personne, qui les renseignait en toute connaissance de cause et dans leur intérêt.

Au fil des années, cet interlocuteur privilégié a disparu au profit d'une plateforme d'abord téléphonique, puis informatique (envoi de questions par mail, toute réponse donnant lieu à clôture de l'incident, que la demande soit ou non satisfaite). Une partie des prérogatives du Contrat de travail est passée à la charge des antennes de gestion, qui ne

disposent ni de la formation, ni des outils nécessaires pour pouvoir répondre correctement aux questions, et qui ont elles-mêmes bien du mal à trouver un interlocuteur pour leur répondre. Tout est anonymisé, et vouloir avoir un interlocuteur identifié, avec qui l'on pourrait nouer une relation de confiance, semble relever du péché capital. Comme dans le reste de l'entreprise, la mode est au découpage en services multiples qui ne peuvent communiquer entre eux que sous une forme contractuelle, en cherchant à éliminer au maximum les relations humaines. Les dégâts en matière de conditions de travail sont considérables, particulièrement dans ces services supports de la DSP. Et l'efficacité en prend un sacré coup, le système se transformant en usine à gaz.

Par ailleurs, derrière cette évolution des structures se cache une transformation de la philosophie de l'entreprise : c'est maintenant au salarié de « fouiller » pour connaître ses droits, et il semble bien que tout soit fait pour qu'il « passe à côté » de ce à quoi il pourrait prétendre.

Ainsi, le salarié doit maintenant se tourner vers l'intranet. Or, quiconque a été dans l'intranet a pu constater à quel point il était « simple » de répondre à une question.

D'abord, il faut trouver le point d'entrée, pas vraiment intuitif : aller sur le portail RH, puis dans « *liens utiles : étoileRH* » (en bas à gauche), puis dans « *Recherche documentaire* » (tout en bas à gauche également).

Une fois parvenu au bon endroit, le salarié est appelé à saisir des critères. Mais attention, il s'agit de choisir les bons ! Ainsi, pour des renseignements sur l'AIL, ne tapez surtout pas le mot clé « AIL », vous n'auriez aucun résultat : il faut taper A.I.L. Vous aurez alors ... plus de 100 textes ! De même, pour vous renseigner sur le Tarif Agent, ne vous avisez pas de taper « tarif agent », vous reviendriez bredouilles. En revanche, le mot clé « avantage en nature en énergie » vous retournera 34 textes (si vous ne tapez que « avantages en nature », vous aurez étonnamment un texte en moins, soit 33).

Mais le parcours du combattant ne s'arrête pas là : la lecture de ces textes est souvent particulièrement complexe et vous laisse parfois sans réponse (voir l'encadré ci-après illustrant les difficultés à obtenir les règles de calcul du tarif agent et le montant des indemnités compensatrices).

En dernier recours, vous pourrez vous adresser à la plateforme RH de la DSP. Mais les réponses sont parfois erronées. Ainsi très récemment, une jeune mère qui voulait passer à 28h s'est vue répondre par la DSP qu'il fallait qu'elle choisisse entre l'aide de la CAF et l'aide à la réduction du temps de travail (ARTT), et qu'en plus, elle n'avait pas le droit d'annualiser ses jours de RTT dans le cadre d'un « congé parental à temps partiel ». Cela ne reposait sur aucun texte et a finalement été corrigé, car la

salariée était bien renseignée. Sinon, elle y aurait renoncé.

La Direction de la R&D a parfois les pires difficultés à se retrouver dans ce labyrinthe.

Le problème est double :

- d'une part, notre contrat de travail est constitué d'un empilement de textes qui se sont additionnés depuis 1946 (plus de 100 textes sur les avantages en nature).
- D'autre part, la mise à disposition de cet amoncellement de textes n'est pas optimum : la mise en place d'un moteur de recherche performant, avec des présentations par thèmes, serait nécessaire.

SUD a demandé, à de multiples reprises, à disposer des textes sous forme numérique pour pouvoir mettre en place ses propres outils de recherche, puis de recevoir au fil de l'eau les textes nouveaux : cela nous a été refusé.

Finalement, nos demandes réitérées, avec celles d'autres syndicats, ont conduit la Direction de la R&D à fournir au CE un guide de recherche, rappelant notamment les sites sur lesquels se trouvent les textes, et quelques mots clés. Nous avons demandé la mise à disposition de ce guide pour les agents, ce qui devrait être fait avec l'arrivée du nouvel intranet *Véol*.

Par ailleurs, il nous a été dit en CE que la Direction d'EDF travaillait à des fiches couvrant l'ensemble des volets du contrat de travail (ex : les droits en matière de mutation, les droits liés au congé maternité, etc.), et qui reprendraient le contenu des différents textes de manière synthétique. Ces fiches devraient également être disponibles « prochainement » : à suivre.

Enfin, en parallèle, le passage à *Véol* devrait s'accompagner d'une amélioration du moteur de recherche.

Espérons que ces évolutions seront rapides et significatives car en l'état, EDF contrevient au droit du travail en ne donnant pas accès aux salariés à leur contrat de manière exploitable. Mais nous en doutons, hélas. Quant au droit syndical, il est également bafoué pour les mêmes raisons. Cela conduit à du traitement « au cas par cas », sans aucun moyen pour garantir l'équité de traitement entre agents et l'application à tous de leurs droits. Les réunions de Délégué du Personnel sont conçues pour permettre aux salariés de réclamer l'application de leur contrat de travail : mais s'ils n'ont pas les moyens de connaître leurs droits, comment peuvent-ils réclamer leur application ?

Une solution palliative serait que le CCE mette en place, sur ses fonds, un outil d'accès aux textes performant.

Sud
Energie

Nous vous restituons ci-après des questions/réponses aux réunions de délégués du personnel, qui ont fait suite à de multiples échanges avec la Direction de la R&D. Il aura finalement fallu plusieurs mois à la Direction pour répondre à cette question apparemment simple : à quoi ont droit les agents en matière de tarif agent dans les différents cas de figure. Et nous vous laissons juges de la clarté de la réponse...

Cet exemple illustre les problèmes d'accès aux textes dans nos entreprises.

Questions posée le 05/04/2013, par les Délégués du Personnel SUD Energie :

1) Textes applicables pour le calcul du tarif agent

Contexte : Pour répondre aux questions des salariés, les délégués du personnel SUD Energie souhaitent connaître l'ensemble des textes en vigueur permettant de déterminer le montant de l'avantage en nature en Energie (tarif agent). La consultation de l'intranet ne nous a pas permis de trouver l'ensemble des textes. A la question envoyée par mail par SUD Energie à la direction le 7 février 2013, celle-ci a répondu le 12 mars dernier :

« Le tarif particulier est accordé sous réserve du respect de certaines conditions telles que liées à l'habitat, aux personnes vivant sous le toit de l'agent, à l'abonnement souscrit, au type de consommations... Les Pers 161, 182 etc, ainsi que diverses circulaires régissent l'attribution du tarif particulier. Il est de la responsabilité des gestionnaires de contrat de travail d'étudier la situation des agents au regard du tarif particulier (respect des conditions requises...).

Les situations particulières font l'objet d'une étude au cas par cas par le CERH.

Cela ne répond pas à notre question. Nous ne pouvons nous satisfaire d'une réponse qui renvoie à une étude au cas par cas par le CERH. Cela laisse la porte ouverte à toute forme de discrimination et interdit à un salarié de demander l'application de droits – notamment par une question DP – dont il n'a même pas connaissance.

Question : Les délégués SUD Energie demandent la liste exhaustive des textes applicables pour déterminer le montant de l'avantage en nature en Energie (tarif agent), ainsi que le moyen d'y avoir accès.

Réponse de la Direction : Aucun texte ne détermine le montant de l'avantage en nature énergie (calcul tarif agent) puisqu'il dépend de la consommation du salarié à laquelle est appliqué le prix du kWh au tarif agent (0.61 centimes €/kWh TTC).

Les textes qui précisent les conditions d'attribution du tarif agent (PERS 96, 161, 182, 211, 274, DP 13-51, N70-94) sont consultables dans le Portail RH par tous les salariés.

2) Avantage en Nature en Energie pour les agents en collocation

Question : Les textes auxquels nous avons accès semblent indiquer qu'un agent en collocation n'a droit à aucun ANE (avantage en nature en énergie) ni indemnité compensatrice. Or la réponse de la Direction à une question SUD semble indiquer qu'il a droit à une IRTG doublée (« Les agents ne pouvant utiliser directement aucun des produits constituant les ANE se voient attribuer l'IRTG doublée, dite l'indemnité compensatrice »). Qu'en est-il ?

Réponse de la Direction : En cas de collocation avec un tiers, seule l'Indemnité Compensatrice (IRTG doublée) est attribuée (PERS 161).

3) Calcul du montant de l'IRTG

Question : La Direction indique dans sa réponse à une question envoyée par mail que :
« L'IRTG correspond à une tranche annuelle de consommation comprenant un certain nombre de parts suivant la composition familiale. Elle est versée mensuellement.

1 part = 1400 points (1 point = 1kWh d'électricité) - La valeur d'une part est 0.71€ mensuelle ».
Un agent éligible à l'IRTG (par exemple un agent habitant en foyer) touche-t-il 0.71€ par mois au total au titre de l'avantage en Energie ? Si oui, à quoi correspondent les 1400 points ? Pourquoi 1400 kWh sont-ils valorisés à 0.71€ ?

Réponse de la Direction : Nombre de 1400 points (note N 70-50 du 18/06/1970 : 1750 points si majoration de 25% soit 1400 point sans majoration). Chaque agent reçoit 1.25 part (PERS 274 consultable dans le Portail RH)
1 part équivaut à 0.71€ mensuel (Note N 70-50 du 18/06/1970 – 4.68 francs soit 0.71€)
Chaque agent perçoit donc une IRTG mensuelle 0.71€ x 1.25 = 0.89€

Visite de H. Proglio à la R&D

Vendredi 13 septembre, Henri Proglio a rencontré les syndicats aux Renardières pendant 1/2h, à l'occasion de sa visite du laboratoire ConceptGrid. L'exercice était très convenu et n'a donné lieu à aucune information véritable.

A nos alertes sur le manque de moyens de la Recherche dans un contexte de transition énergétique, en particulier sur les Énergies Renouvelables et leur intégration, il a répondu que la recherche était pour lui une priorité, que les budgets se négociaient année par année, et qu'il n'était a priori envisagé ni hausse ni baisse sensible.

Ils sont cependant de l'ordre de 0,7% du chiffre d'affaire d'EDF, quand l'Union Européenne préconise 3%.

Sur la question plus générale du positionnement « tout nucléaire » d'EDF, il a répondu que s'il était

normal d'être fier qu'EDF dispose d'une compétence très forte dans un secteur en pleine expansion dans le monde, le groupe était aussi un grand acteur de l'hydraulique, secteur où il renforce ses capacités dans le monde, de même que sur le thermique à flamme. Il a indiqué qu'EDF était le premier opérateur sur les ENR en Europe, que le groupe se renforce sur ce secteur avec montée à 100% d'EDF au capital de sa filiale *EDF Energie Nouvelle* et la construction de nouvelles capacités, destinées ensuite à être vendues à des investisseurs (généralement institutionnels) mais exploités par EDF. Il a dit attendre de la R&D qu'elle apporte des réponses sur l'évolution de ces technologies et sur leurs coûts, sachant qu' « on confiera la réalisation à des entreprises externes ».

A la critique d'un trop fort pilotage de la R&D par l'aval, H. Proglio a répondu qu'il était normal que les Directions opérationnelles aient une visibilité sur ce que fait la R&D, pour comprendre et y adhérer, et qu'elles en attendent des résultats. Nous regrettons pour notre part que la réciproque ne soit pas toujours vraie, et que les relations avec les Directions opérationnelles aient souvent plus à voir avec de la sous-traitance, dans laquelle la R&D perd la visibilité sur l'utilisation de ses travaux, qu'avec un véritable partenariat équilibré. H. Proglio a par ailleurs indiqué que la répartition actuelle du budget – 70% à la main des Directions opérationnelles / 30% à la main de la R&D pour l'amont, lui semblait correcte. Mais nous notons que ces 30% sont à la main du « corporate », c'est-à-dire du groupe, et non de la seule R&D, qui ne dispose en fait que de quelques pourcents (les 5% innovation »).

Aux questions des organisations syndicales sur l'évolution du temps de travail, il a renvoyé aux négociations nationales en cours ; aux interpellations sur Saclay, il a à nouveau répété que c'était une chance pour la R&D d'être dans la « Silicon Valley » française, la preuve de l'intérêt d'EDF pour sa Recherche ; mais il a aussi osé affirmer que cela apporterait aux salariés « des conditions de travail et de confort qui permettront une meilleure efficacité » ! Seule la « phase intermédiaire », d'adaptation, serait problématique... Nous laissons juges les plus de 80% de salariés qui ne pourront déménager et subiront un allongement important de leur temps de transport ! H. Proglio a également insisté sur la proximité avec le centre de formation, dont on ne voit pourtant pas l'intérêt majeur pour la R&D. Sur les transports, il a affirmé qu'EDF était « parmi les lobbies qui exigent le plus des Pouvoirs Publics une accélération de la desserte de Saclay » ... tout en reconnaissant « l'efficacité parfois limitée de ces lobbies »... Plus généralement, il a indiqué qu'EDF avait traditionnellement « une capacité d'écoute et d'accompagnement », et que dans le cadre de ce déménagement, elle serait toute particulière. Hélas, nous savons ce que valent de telles promesses.

Et ailleurs ...

Victoire des Conti

Le 30 août dernier, le conseil des Prud'hommes de Compiègne invalidait le licenciement en 2009 de près de 700 anciens salariés de l'usine de pneus Continental de Clairoix (Oise) pour défaut de motif économique. L'Entreprise et son siège allemand, à qui il est reproché en outre de ne pas avoir respecté leurs obligations de reclassement ni l'accord qui prévoyait le maintien de l'emploi dans le site jusqu'en 2012 contre un retour aux 40 heures, est condamnée à payer de lourdes indemnités. Espérons que ce jugement fera jurisprudence et aura un effet dissuasif sur les licenciements boursiers.

Belle revanche pour ces salariés, qui se sont battus pendant des mois. Six d'entre eux avaient été condamnés à des peines de 2 et 5 mois de prison avec sursis (ramené ensuite à des amendes de 2 à 4000€ en appel) pour dégradation des bureaux de la sous-préfecture de Compiègne. Cette dégradation était liée à un accès de colère, alors qu'ils venaient d'apprendre le rejet de leur demande d'annulation ou de suspension de la procédure de fermeture de l'usine par le tribunal, ce qui signifiait la mort de leurs derniers espoirs, et que le cabinet du Ministère de l'Economie refusait de les recevoir depuis 5 semaines.

Belle victoire, mais au goût amer, car elle ne répare pas le désastre social : près de 4 ans plus tard, seuls 22% des 700 salariés ont retrouvé un emploi. Les syndicats évoquent des familles en souffrance (250 divorces), et même plusieurs suicides.

Toute honte bue, la direction de Conti envisage très sérieusement de faire appel – évidemment avec l'argent de l'Entreprise. Les salariés ne pourront, eux, compter que sur leurs propres finances et celles des cotisations syndicales pour payer leurs avocats.

Cet exemple montre une fois de plus que la loi ne protège pas suffisamment les salariés : ceux-ci, ou leurs représentants, devraient pouvoir bloquer les licenciements AVANT tout jugement par un tribunal sur la validité ou non de ces licenciements.

Vos élus SUD-Energie

CE		Délégués du Personnel		CHSCT	
Anne Debrégeas (Titul.)	47 26 43	Thierry Fouquet (Titul.)	47 41 45	Gilles Girard (Clamart)	47 32 26
Marc Porcheron (Titul.)	47 50 06	Anne Debrégeas (Suppl)	47 26 43	Xavier Brossat (Clamart)	47 33 05
Sylvaine Nugier (Suppl)	47 76 33	René Samie (Suppl)	47 81 09	Eric Gilbert (Chatou)	47 74 37
Olivier Moreau (Suppl)	47 31 89	Manuel Estevez	47 43 86		

Pour tout contact : Mail :: sud-reted@edf.fr , Tél : 06 83 55 10 47, Site : www.sudenergie.org

Sur une question connexe, rappelons que *SUD Energie* a largement contribué à monter, avec la Fondation Copernic, un observatoire de la discrimination et de la répression syndicale, qui se donne pour objectif de faire connaître la réalité de ces injustices, les manques juridiques, les pratiques iniques de certaines entreprises, et de faire des propositions pour remédier à cette situation. Elle organise le 27 novembre prochain un débat sur ce thème.

Pour tout renseignement, voir le site de l'Observatoire :
<http://www.fondation-copernic.org/spip.php?rubrique82>

Accord sur le commerce des services (ACS) : nouvelle offensive libérale

L'Accord sur les Commerces de service (ACS), appelé également « Partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement » (PTCI), ou « Accord de libre-échange transatlantique », qui se négocie actuellement entre de très nombreux pays, dont l'UE et les États Unis, suscite les plus vives inquiétudes d'une très large représentation de la société civile. Cet accord se négocie dans le plus grand secret, alors qu'il pourrait avoir un impact considérable pour tous les citoyens : il a pour objectif de libéraliser et de déréguler un peu plus un ensemble de services qui relèvent du bien public (santé, eau, énergie, éducation, transports publics, distribution postale, etc.) et seraient transférés à des multinationales privées et étrangères. Des négociateurs « commerciaux » joueraient le rôle d'institutions publiques et citoyennes. Alors que la crise a montré la nécessité de re-réguler une grande part des activités, les lobbies industriels et commerciaux ne renoncent pas à étendre leur pouvoir. Ne les laissons pas faire ! Pour plus d'info : <http://www.france.attac.org/articles/partenariat-transatlantique-lettre-ouverte-lattention-de-mm-les-presidents-barack-obama-jua>