

PLATE-FORME REVENDICATIVE

Un partage du travail

La politique actuelle d'allongement du temps de travail et de réduction des effectifs est un non-sens social et industriel : elle entraîne des pertes de compétences, un épuisement des salariés, laisse les chômeurs et les jeunes à la porte, met à mal l'égalité homme-femme (en donnant à choisir entre carrière et vie personnelle).

Nous voulons :

- Les 32h pour tous, sans perte de rémunération globale, sans augmentation de la charge de travail grâce à des embauches équivalentes ;
- Un allègement supplémentaire du temps de travail pour les métiers pénibles ;
- L'annulation de l'accord Forfait-Jour qui crée des situations à deux vitesses propices à un climat délétère entre agents ;
- Une retraite décente pour tous avant 60 ans ;
- Une véritable reconnaissance de la pénibilité sacrifiée ces dernières années, notamment pour les nouveaux embauchés.



Elle doit se recentrer sur la France, parce que c'est son rôle en tant qu'entreprise publique, et parce que les investissements hasardeux à l'étranger exposent l'entreprise à des risques importants et inutiles. Le Gouvernement doit enfin prendre acte de l'échec du marché à garantir un service public de qualité et à accompagner une stratégie énergétique cohérente.

Nous voulons :

- Une politique énergétique claire sur le long terme et décidée démocratiquement ;
- La sortie du marché du secteur énergétique ;
- La garantie du droit à l'Energie, par la gratuité des usages de base ;
- Un recentrage de l'entreprise sur la France ;
- Un plan d'accompagnement et de reconversion des salariés dans les unités en fin de vie ;
- L'extension du statut à tous les personnels du secteur de l'Energie (condition nécessaire à des reconversions réussies), y compris aux sous-traitants, et son renforcement.

Des rémunérations plus justes

Les écarts de salaire se creusent dans l'entreprise, les rémunérations sont de plus en plus opaques, individualisées, et à la main du management.

Nous voulons :

- Une réduction des écarts de rémunération (salaires et primes) et un plafonnement des hauts salaires ;
- Des augmentations égales pour tous et non proportionnelles au salaire ;
- La stricte application de l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La transparence complète sur les grilles de rémunérations (U, HC, primes, etc.).

AUGMENTATION DES SALAIRES EN POURCENTAGE



POUR NOUS C'EST AUGMENTATION EGALE POUR TOUS

Une organisation du travail tournée vers le collectif et la confiance

L'entreprise ne cesse de pousser à l'individualisation, à la mise en concurrence des salariés entre eux, à la culture de l'indicateur, au flicage. Cela conduit non seulement à désorganiser l'entreprise, qui ne semble plus capable de réaliser de grands projets (cas de l'EPR), mais aussi à développer le stress, la souffrance, à faire perdre le sens du travail.

Nous voulons :

- La reconnaissance du travail des salariés en équipe au lieu d'une logique d'évaluation uniquement individuelle ;
- Un climat de confiance en lieu et place d'un flicage permanent ;
- L'arrêt des techniques de management génératrices de souffrance au travail. (harcèlement, discrimination...);
- L'arrêt des réorganisations constantes et injustifiées, des découpages en filiales.



Une stratégie d'entreprise qui garantisse l'avenir de ses salariés et du service public

La stratégie de l'entreprise et du Gouvernement, basée sur la plus grande opacité, interdit toute perspective pour les salariés. « Faire comme si » aucune centrale n'allait fermer, et dans le même temps afficher un objectif de baisse importante de la part du nucléaire, ne pas prendre la mesure de la montée des énergies renouvelables ou de la nécessaire baisse de la consommation, est irresponsable. Cela ne peut conduire qu'à un désastre social et industriel.

L'entreprise doit investir avec une toute autre ampleur le secteur des énergies renouvelables, développer des filières françaises, et garantir aux salariés de ces filières les mêmes droits qu'à ceux des filières « historiques », c'est-à-dire leur garantir le statut.



L'embauche statutaire des sous-traitants

Ces dernières années, des dizaines de milliers d'emplois statutaires ont été supprimés, sous-traités à des entreprises pratiquant le dumping social et maltraitant leurs salariés, entraînant la disparition complète de métiers des IEG.

Nous voulons :

- L'embauche au statut des sous-traitants et des intérimaires travaillant sur les métiers pérennes de l'entreprise ;
- Un plan de titularisation pour tous les salariés sous contrats divers ;
- La création de postes pour répondre aux situations de sous-effectif, de dépassements horaires chroniques, de pression liée aux surcharges de travail.