

SUD Energie Revendique...

UN PARTAGE DU TRAVAIL NECESSAIRE

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 compétence, un épuisement des salariés, exclut les chômeurs, laisse les jeunes à la porte, et met à mal l'égalité homme-femme (en donnant à choisir entre carrière et vie personnelle).

C'est la façon la plus stupide de répartir les gains de productivité. En France des millions de chômeurs travaillent zéro heure, alors que les actifs travaillent 35h, 39 heures (et parfois plus) : des journées à rallonge, des problèmes de pression, de stress, des burn-out.

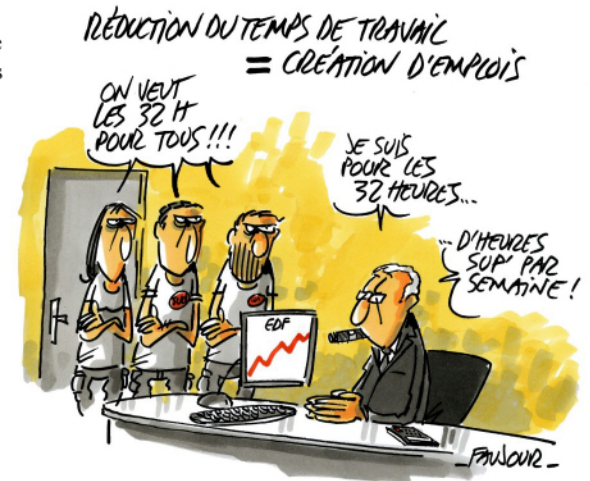
Une solution: travailler moins pour travailler tous. Passer à la semaine de quatre jours permettrait de créer entre 1,5 et 2 millions d'emplois (pour mémoire le passage de 39h à 35h avait créé 2 millions d'emplois entre 1997 et 2002).

Le passage à la journée de quatre jours permettrait de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, de combattre les inégalités hommes-femmes encore trop nombreuses. Les femmes auraient moins besoin de recourir au temps partiel, situation source de discrimination ; les hommes auraient plus de temps à consacrer aux activités familiales. La durée de travail moyenne hebdomadaire des Français (37,5 heures) est en réalité supérieure à celle des Allemands (35,3 heures), et de beaucoup de pays d'Europe. Partout, le temps de travail se réduit. Plus aucun pays n'est en situation de plein emploi, et attendre une reprise forte de la croissance est illusoire.

Ce passage à 32h peut être largement financé par les gains de productivité, par la forte valeur ajoutée du travail moderne, par une légère baisse des dividendes versés aux actionnaires.

Cela a déjà été le cas pour le passage aux 70h en 1900, aux 60h en 1906, aux 48h en 1919, aux 40h en 1936, aux 39h en 1982, et aux 35h en 1999... **Le progrès social et la réduction du temps de travail étaient-ils l'apanage du XXème siècle, et devaient-ils s'arrêter au passage à l'an 2000 ?**

Pour aller encore plus loin, certains analystes avancent même l'idée que les gains de productivité et de valeur ajoutée du travail, particulièrement importants entre 1930 et 1990 (multipliés par 28 !) n'ont pas suffisamment été transformés en réduction du temps de travail (en particulier entre 1968 et 1982), entraînant la création d'un important volant de chômage, dont le niveau, maintenu volontairement élevé, a permis au patronat de peser négativement sur le monde du travail (dégradation des conditions de travail et faible évolution des salaires, acceptées à cause de la crainte de perdre son emploi).



Nous revendiquons :

- ⇒ Les 32h pour tous, sans perte de rémunération principale, 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

DES REMUNERATIONS PLUS JUSTES

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

Nous ne cessons de dénoncer des écarts de salaire trop importants entre les différents collègues. Nous considérons que la grille des salaires doit être modifiée pour permettre à chacun de bénéficier d'un salaire lui permettant de bien vivre. Cela passe notamment par des augmentations égales pour tous, et non pas proportionnelles au salaire, ce qui fait que mécaniquement, les augmentations sont d'autant plus importantes que le salaire est déjà élevé : 2,5% d'augmentation c'est 125 € pour un cadre gagnant 5000 €/mois et 30 € pour un salarié gagnant 1200 €/mois.

Nous dénonçons également le fait que les quotas d'augmentation de NR pour les collègues exécution et maîtrise sont nettement plus faibles que ceux du collègue cadre, ce que rien ne justifie.

AUGMENTATION DES SALAIRES EN POURCENTAGE



De plus, les agents de maîtrise et exécution subissent, eux aussi, les effets de la mise en place du Forfait Jour : bien qu'exclus de l'accord, ils en paient pourtant le prix fort, puisque les NR distribués aux cadres passés au Forfait Jour viennent en déduction des NR des autres salariés, et en particulier des collègues Exécution et Maîtrise.

Nous revendiquons :

- ⇒ 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.
- ⇒ Des quotas d'augmentation de NR identiques entre les différents collègues.
- ⇒ La stricte application de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ⇒ La transparence complète sur l'ensemble des grilles de rémunérations (U, HC, primes, etc.).



UNE ORGANISATION DU TRAVAIL BASEE SUR 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 (comme l'EPR, par exemple), mais aussi à développer le stress, la souffrance, à faire perdre le sens du travail.

La mise en place du Forfait Jour ne peut qu'accroître ce phénomène : des objectifs individuels impossibles à tenir vont se généraliser, alors que le travail en équipe, qui est la base de nos métiers, sera mis en péril.

L'augmentation du temps de travail des cadres, qui accompagne ce Forfait Jour, risque fort de peser de manière indirecte sur tous les autres salariés (technicien(e)s, assistant(e)s, etc.), sur qui on ne manquera pas de faire pression pour les amener, eux aussi, à travailler plus, quitte à les faire tomber, à leur tour, dans le piège du télétravail.

Les dangers, liés à la nature du contrat de travail sous-jacent au Forfait Jour, le salarié étant engagé sur des *résultats* (ses objectifs) et non plus des *moyens* (son temps de travail), sont nombreux :

- facilitation du licenciement pour faute (non atteinte des objectifs fixés),
- pressions,
- isolement par l'individualisation du contrat de travail,
- mise en concurrence des salariés,
- fragilisation des collectifs de travail.

Ces évolutions, subies de plein fouet par les salariés, tant vis-à-vis de l'appauvrissement du dialogue social que de la montée d'une certaine forme d'autoritarisme managérial, ne laissent pas d'inquiéter sur la nature profonde des transformations qui menacent l'entreprise, au nom d'un nouveau contexte défavorable et concurrentiel. Difficile de ne pas faire le parallèle avec certaines entreprises ayant connu des transformations comparables, comme Renault ou France Telecom. Gageons que les mêmes causes ne conduiront pas aux mêmes effets dramatiques... dont nos Directions porteraient seules la responsabilité.

Nous revendiquons :

- ⇒ La reconnaissance du travail des salariés en équipe au lieu d'une logique d'évaluation uniquement individuelle sous contrôle permanent.
- ⇒ Un climat de confiance et le respect des salariés, en lieu et place d'un flicage permanent.
- ⇒ L'établissement d'un dialogue social basé sur l'écoute du personnel et de ses Organisations Syndicales, et la prise en compte des spécificités et des besoins.
- ⇒ L'arrêt des techniques de management génératrices de souffrance au travail. (harcèlement, discrimination, pression...).
- ⇒ L'arrêt des réorganisations constantes et injustifiées et des découpages en filiales.



La stratégie de l'entreprise et du gouvernement, basée sur la plus grande opacité, interdit toute perspective pour les salariés.

Le chantier de l'EPR de Flamanville s'enlise, des menaces réelles de fermeture planent sur plusieurs tranches nucléaires, les incertitudes de l'opération « Grand Carénage » inquiètent, sans parler du « sauvetage du soldat AREVA », qui fragilise encore un peu plus les finances de l'entreprise.

Parce que c'est son rôle en tant qu'entreprise publique, EDF doit se recentrer sur la France, et parce que les investissements hasardeux à l'étranger l'ont déjà exposé à des pertes de plusieurs milliards d'euros (au Brésil, en Argentine, au Mexique, ou plus récemment en Italie) et l'exposeront encore à des risques importants, inutiles et inconsidérés. Le projet Hinkley Point, investissement controversé à haut risque, apparaît des plus hasardeux, d'une part, à cause de l'absence totale de retour d'expérience des autres EPR toujours en construction dans le monde, et n'ayant donc finalement jamais été testé, et d'autre part, à cause des conséquences potentielles du « brexit » sur le dossier, que personne n'est réellement en mesure d'appréhender pour le moment.

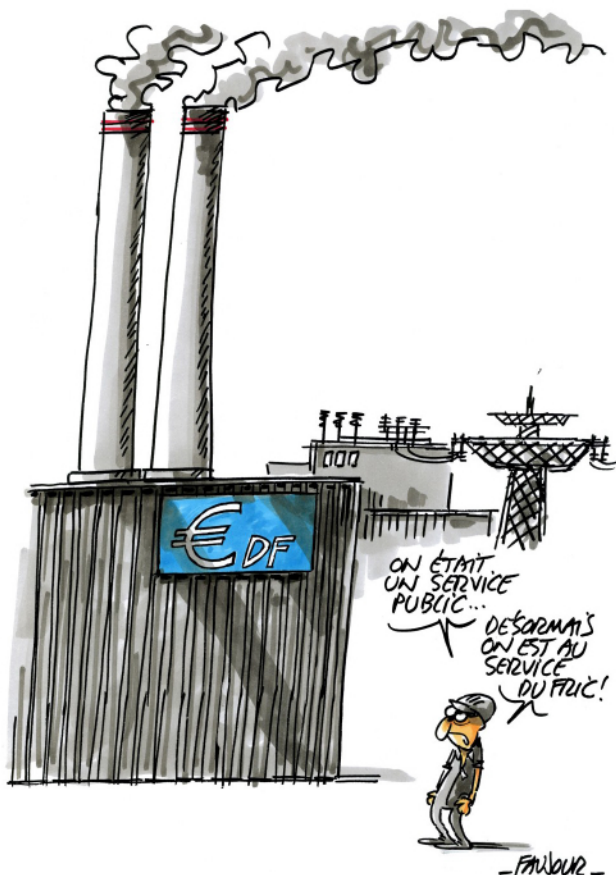


« L'entreprise va mal, il faut réduire ses coûts, ses effectifs, et vendre une partie de ses actifs » : tout le monde connaît les conséquences de ces « remèdes-miracles libéralistes » qui, malheureusement, se terminent chaque fois, par le démantèlement et l'appropriation des biens publics au profit d'intérêts privés.

Nous contestons le diagnostic : baisser les effectifs et se débarrasser d'une partie des actifs dont la rentabilité est garantie (comme RTE) ne feront qu'empirer les choses !

EDF va bien, elle n'a pas de difficultés de trésorerie, elle peut emprunter à taux faible, et pour une entreprise comme elle, qui investit sur plusieurs décennies, il est absurde d'avoir le nez fixé sur un objectif à court-terme (le fameux « retour à un cash-flow positif sous trois ans »).

Néanmoins, des menaces réelles pèsent sur EDF : comme toutes les entreprises du secteur de l'énergie, elle est confrontée à un prix de l'énergie qui s'effondre (sous l'effet d'une surcapacité européenne, du développement des énergies renouvelables, et d'un prix du CO2 bien trop bas) ; les prix du marché, passés sous la barre des 30 € du MW/h, ne permettent plus de couvrir les coûts (au-dessus de 45€ du MW/h).



Le gouvernement doit donc prendre acte de l'incapacité du marché à garantir un service public de qualité et à accompagner une stratégie énergétique nationale cohérente : en février dernier, la forte baisse des prix du marché a d'ailleurs conduit nos dirigeants à estimer qu'il serait nécessaire que l'Etat intervienne, soit en garantissant un prix de vente de l'électricité sur le long terme, soit en subventionnant les installations... Aveu criant d'échec, à peine 15 ans après la libéralisation du secteur de l'électricité !

Nous revendiquons :

- ⇒ Une stratégie d'entreprise menée sur le long terme, décidée démocratiquement, qui prend en compte la transition énergétique du pays.
- ⇒ La sortie du marché du secteur énergétique.
- ⇒ La garantie du droit à l'Énergie, 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 dites « en fin de vie ».
- ⇒ Le renforcement du Statut National des IEG, et son extension à tous les personnels du secteur de l'Énergie, y compris aux sous-traitants (condition nécessaire à la réussite de la transition énergétique de l'entreprise).

Ces dernières années, des milliers d'emplois statutaires ont été supprimés, avec souvent pour conséquence directe, la disparition de certains métiers, la perte de compétences ou de savoir-faire inestimables au sein des IEG.

Ces emplois sont souvent sous-traités à des entreprises qui pratiquent le dumping social, maltraitant leurs salariés, en les maintenant dans une précarité et des conditions de travail et de rémunération inacceptables et insupportables.

L'incapacité d'EDF à exercer un quelconque contrôle social sur ses sociétés sous-traitantes laisse perplexe, surtout lorsqu'elle affiche, dans son Accord sur la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), la sous-traitance comme étant une de ses cinq priorités : « *une sous-traitance socialement responsable, visant à offrir aux sous-traitants, de meilleures conditions d'emploi, de qualification, de travail et de santé-sécurité, en toute connaissance des risques inhérents aux activités exercées* »... une jolie phrase, quand on songe à nos collègues Prestataires de Penly qui, l'hiver dernier, manifestaient dans le froid pour réclamer une répartition équitable des primes pour tous les salariés, une augmentation de salaire de 3% ainsi qu'une augmentation du panier-repas de 20 centimes !

Nous revendiquons :

- ⇒ L'embauche au Statut National des IEG de tous les sous-traitants et intérimaires travaillant sur les métiers pérennes de l'entreprise.
- ⇒ Un plan de titularisation pour tous les salariés sous contrats divers.
- ⇒ La création d'emplois en nombre suffisant pour endiguer les pertes de compétences et de savoir-faire des métiers, pour éviter les situations de sous-effectif chroniques, trop souvent source de pression, de surcharge de travail, et de dépassements horaires.

Nous sommes nés du refus d'accompagner le mouvement de libéralisation de l'Energie et de la conviction qu'il était possible d'empêcher ce gâchis.

Nous avons engagé toutes nos forces dans la bataille contre le recul de l'âge de la retraite, persuadés que l'avenir passe au contraire par un partage du travail.

Nous nous sommes opposés, plus récemment, à la mise en place du Forfait Jour pour les cadres, qui entraîne une individualisation du contrat de travail, une augmentation des inégalités et un allongement du temps de travail au détriment du maintien des effectifs.

Solidaires a aussi lutté aux côtés de la jeunesse contre la loi travail qui marque un grave affaiblissement du droit du travail.



Vous vous reconnaissez dans nos valeurs ?

Alors du 17 au 24 novembre 2016, ne perdez pas le Nord

Votez SUD-Energie.