



CCE GRDF du 19 juin 2019

Déclaration Liminaire

Élections Européennes :

Lors de notre précédente séance, nous appelions les salariés à se mobiliser pour l'échéance électorale Européenne. Force est de constater que nous n'avons été qu'à moitié entendus !

Si certains se réjouissent d'une meilleure participation qu'en 2014, ce qui est vrai, comment pouvons-nous considérer que notre démocratie est en bonne santé lorsqu'un électeur sur deux décide de ne pas y participer ?

Pour notre pays, nous assistons à la bipolarisation installée par le Président Macron, ne voulant affronter que l'extrême droite plutôt que de répondre aux revendications portées dans les luttes sociales. Cette démarche est dangereuse et irresponsable, rendant cette alternative potentiellement crédible, car purement électoraliste. Or, ce qui est indispensable, c'est bien de répondre aux urgences sociales et climatiques.

Le Parlement Européen issu de ces élections conserve une majorité conservatrice et libérale. Il est donc nécessaire, pour les travailleuses et travailleurs d'Europe, d'engager des luttes communes pour s'opposer au dumping social et à la mise en concurrence des salariés.

Comme l'a réaffirmé la CGT lors de son 52ème congrès, il ne peut y avoir de politique environnementale concrète sans politique sociale. Pour cela, il est nécessaire de faire évoluer nos modes de production pour répondre aux besoins des populations.

Centenaire de l'OIT :

Alors que vient d'être organisé le 100e anniversaire de l'OIT, cet événement important donne à réfléchir sur le passé de cette Organisation Internationale tripartite, unique en son genre, sur son présent, mais surtout sur son avenir. Et les analyses ne manquent pas.

Au cours du siècle dernier, l'OIT a beaucoup évolué et a accumulé une grande expérience pour résoudre des problèmes économiques et sociaux des travailleurs. Cependant, la vie n'est pas lisse comme les textes sur du papier, elle est également faite de nombreux écueils !

L'efficacité dans des institutions telles que l'OIT est obtenue par un rapport de force qui n'est pas toujours favorable aux travailleurs.

Le principal obstacle est la division continue dans le mouvement syndical international, car ce sont les structures syndicales internationales qui représentent, à l'OIT, les intérêts de TOUS les travailleurs. On ne peut pas ignorer ce facteur.

Ces clivages, tout comme la politique du "diviser pour régner", ont conduit au fait que les droits et les acquis des travailleurs ont été réduits et les Conventions fondamentales de l'OIT ont été violées de façon flagrante au cours des dernières décennies.

Malgré un bilan qui laisse à désirer et qui aurait pu être beaucoup plus satisfaisant, l'OIT reste un outil indispensable pour les travailleurs. Et même dans un monde post-capitaliste, l'OIT restera toujours un moyen efficace pour faire entendre la voix des salariés. Pour arriver à cela, l'unité syndicale basée sur la lutte des classes et la solidarité internationale des travailleurs est la condition *sine qua non*.

Élections EDF SA :

Les élections se suivent.....et se ressemblent ! Alors que l'on aurait pu penser les salariés plus attachés à la démocratie dans leur entreprise et au monde du travail que dans le monde politique, il est consternant de constater, que, en termes de participation, le résultat est tout aussi affligeant.

Malgré un petit sursaut par rapport à 2014, seuls 36% des salariés du groupe EDF ainsi que l'ensemble des agents du distributeur commun ont exercé leur devoir... Les salariés qui se sont

exprimés lors de cette élection « intermédiaire » ont, malgré tout, donné un signe non négligeable « en faveur de l'intérêt général face à la finance » ! Avec 41.77% des suffrages exprimés, la CGT obtient 3 sièges sur 6, dont, les deux seules femmes élues... !

Même si ce scrutin ne reflète pas suffisamment les craintes et préoccupations des salariés de nos entreprises, les sujets d'inquiétudes ne manquent pas dans cette période... Aussi, avec les administrateurs CGT, nous construirons un nouvel avenir pour EDF intégrée et la mise en place d'un renouveau du Service Public de l'Énergie !

Démantèlement Service Public et tarifs :

Car Gouvernement et Dirigeants des entreprises de l'énergie annoncent une nouvelle période d'évolutions en profondeur de nos entreprises et de tourments sociaux pour la plupart d'entre nous. Rien d'étonnant, dès lors, que des campagnes de dénigrement de nos garanties collectives refassent surface, comme le Tarif Agent dans une période d'annonce d'augmentation tarifaire...

Aussi, à la veille de la présentation d'un projet d'entreprise qui voudrait « diviser pour mieux régner », la FNME CGT réaffirme que le Statut National est la seule réponse sociale à l'organisation et à la mise en œuvre du Service Public par les agents, au quotidien, dans une démarche d'égalité de traitement, 24h/24, par tout temps et quel que soit le lieu.

Alors qu'il faut l'augmentation des tarifs réglementés de l'électricité pour permettre aux fournisseurs alternatifs de faire plus de profits pour rémunérer leurs actionnaires, on se retrouve avec un vrai paradoxe, au lendemain de l'augmentation des tarifs réglementés de l'électricité de +5,9%, alourdissant à nouveau d'environ 85 euros annuels la facture moyenne d'un foyer en France...

La Commission Européenne et les fournisseurs alternatifs d'électricité, qui ont toujours vanté la concurrence « libre et non faussée » prétextant qu'elle ferait baisser les prix, ont aujourd'hui besoin d'une augmentation des tarifs réglementés (fixés par les Pouvoirs Publics). En effet, l'augmentation tarifaire du kWh sur le marché n'est plus rentable et ampute leurs profits.

Les conséquences risquent d'être dramatiques pour les familles.

Alors que 15% de la population française est déjà en précarité énergétique, selon l'INSEE, c'est 22% de la population qui pourrait s'y retrouver. La précarité énergétique en France touche plus de 12 millions de personnes et plus de 5,6 millions de foyers. (Source ONPE Observatoire National de la Précarité Énergétique).

L'accès à l'électricité répond à un besoin vital, sa tarification ne peut dépendre ni du marché, ni des objectifs de dividendes des actionnaires. L'accès à l'énergie doit être reconnu comme un droit vital et être inscrit comme tel dans la Constitution Française.

Pour lutter contre l'exclusion et la pauvreté, il est impératif d'avoir des tarifs de première nécessité (un besoin vital) et des tarifs sociaux (pour répondre à la pauvreté).

Aussi, la loi doit interdire les coupures de fourniture aux consommateurs vulnérables quelle que soit la période de l'année.

La CGT réaffirme l'Intérêt Général face au pognon des copains de MACRON. A la folie destructrice des 12 travaux d'Hercule en Macronie, la CGT défend les 12 travaux d'Astérix pour EDF et tous les usagers, dont la potion magique est l'Intérêt Général.

Or, la loi PACTE va permettre d'ouvrir encore plus le capital des entreprises aux appétits du privé. Une grande partie des entreprises de la chaîne gazière, notamment à ENGIE et ses filiales régulées, GRT Gaz, ELENGY, GRDF et STORENGY, seront concernées. Il s'agit d'une nouvelle phase d'accompagnement politique de la démarche de financiarisation du Groupe ENGIE, qui apparaît comme l'entreprise française numéro 1 sur l'optimisation fiscale... Tout un contre-symbole face à ce qu'était GDF du temps où l'entreprise était un Service Public d'État.

Dernier « mauvais coup » à date, la sous-traitance de licenciements Statutaires, avec la fermeture de la Holding française, ex-filiale d'ENGIE d'Exploration et de Production de gaz, vendue l'année dernière à des fonds d'investissements étrangers,... Neptune ENERGY !!! Filiale créée à la fin des années 1990 lorsque l'entreprise était encore publique, afin d'assurer une certaine indépendance énergétique en gaz pour la France !!!

Pour la FNME CGT, cette fermeture avait été anticipée voire orchestrée par ENGIE avec l'aval de l'État lorsqu'elle a vendu cette filiale internationale en 2018.....

Un nouveau « coup bas » pour plusieurs dizaines de salariés et leurs familles dans une affaire purement spéculative avec, à la clé, 2,2 milliards d'euros de chiffres d'affaires générés en 10 mois... !!!

Une fois de plus cette partie de "Monopoly" dans le secteur de l'énergie fait les beaux jours des financiers, au détriment de l'emploi Statutaire et des agents des Industries Électriques et Gazières et de leurs familles !

GRDF :

Moindre mais substantielle tout de même, la révision à la hausse des tarifs du catalogue de prestations de GRDF de +2,8% va s'appliquer le 1^{er} juillet et, ici aussi, la principale victime sera une nouvelle fois le budget des ménages.

L'histoire veut que ces augmentations interviennent à quelques jours de la semaine du Développement Durable, cible de nombreuses occasions pour les entreprises de verdir leur logo et leur éthique, à grand encart de pub ou d'envois en masse d'e-mails....

Et sur ce sujet, ENGIE n'est pas en reste... le Groupe a beau détenir 60% de son mix énergétique en France autour d'énergies dites renouvelables, la part d'Energie Verte dans la puissance produite par le géant mondial ne dépasse pas les 20% à l'échelle du globe... Pas vraiment folichon pour « sauver la planète » mais beaucoup plus en vue, notre « maison mère » lorsqu'elle se permet de déverser quelques 8 millions d'€ de participation au grand RDV annuel de « la terre battue »!!! Évènement pour lequel notre chère « maison mère » a cherché à se glisser dans la peau d'un « CETELEM » se vantant, à qui voudra y croire, que les ions qui circulaient dans les installations du site étaient 100% renouvelables et verts, bien que loin, très très loin de la première éolienne ou centrale hydroélectrique... !

Pour GRDF, l'objectif interne portant sur l'injection de gaz renouvelable de 12 TWh à l'horizon 2023 paraît, lui aussi, très utopique dès lors que les propositions portées à la CRE dans le cadre des négociations sur l'ATRD6 sont de l'ordre de 8 à 9 TWh lorsque que cette même Commission de Régulation de l'Énergie estimerait à 6 TWh le volume suffisant... ! De qui se moque-t-on !!?

Pour la CGT, ce sont les salariés de l'entreprise qui sont en priorité floués et à qui l'ont veut continuer à « vendre du rêve » à travers l'ensemble des communications TOUTES orientées Vert.....l'Avenir !!!

Oui mais voilà, quand on est "salarié", on est sur le concept de subordination que la Cour de Cassation a défini depuis 1996 comme "*l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné*".

Ce lien de subordination du salarié à son employeur est inscrit dans son contrat de travail.

Dans une pratique modernisée du management, cette relation de subordination fait tâche. En conséquence, le management reprend un terme dont étaient traditionnellement affublés les cadres (que la Direction considérait comme des interlocuteurs aptes à "collaborer" avec elle) pour l'appliquer au reste des employés de l'entreprise. Sous-entendant que tout le monde existe sur le même plan que l'encadrement, que tous les salariés de l'entreprise vivent les conditions d'une égalité.

En réalité, il s'agit de faire sauter l'idée même de subordination, au profit de la collaboration qui est censée se faire de plein gré. En pratique, c'est un concept que l'on retrouve notamment dans la rhétorique de l'entreprise libérée (libérale), où l'on considère chacun comme son propre manager. C'est encore une manière de masquer ou d'invisibiliser ce lien de subordination.

Le salariat, ce sont des droits, des garanties ainsi qu'une forme de protection collective. Et c'est très important. Le salariat permet aussi des pressions et des mobilisations qui peuvent aboutir à l'amélioration des conditions de travail (le collaborateur, lui, ne se mobilise que pour la réussite de son entreprise) !!!

Pour le patronat, les DRH d'entreprises et le MEDEF, dans le salariat il y a une tare, et cette tare, c'est la subordination.

Reposer la question du lien de subordination, c'est reposer la question de ce qu'est une entreprise : à qui appartient-elle ? À quoi sert-elle ? Le rapport de Jean-Dominique SENARD (président du groupe Michelin) et de Nicole NOTAT (ancienne secrétaire de la CFDT et présidente de Vigeo-Eiris), intitulé « entreprise et intérêt général » et rendu le 9 mars 2018 à Bruno LE MAIRE, a rappelé que les entreprises "devaient poursuivre l'intérêt collectif". Si l'on imagine un salariat sans subordination, ça veut dire qu'on imagine que l'entreprise puisse être représentée comme une entité où ses différentes composantes (« les fameux collaborateurs ») soient parties prenantes des délibérations quant aux modalités d'organisation du travail et surtout, de sa finalité.

Sauf qu'à GRDF, l'employeur décide seul ! Aucune autre partie prenante n'a son mot à dire en termes d'organisation du travail, d'emplois ou de salaire. Pourquoi parle-t-on alors de « collaborateurs » au sein de notre entreprise ?

En réalité, la notion de « collaborateur » sert à une mise en concurrence systématique entre les travailleurs. Peu à peu, on a fait un pas de plus vers ce qu'on appelle la personnalisation de la relation au travail. Ce sont les fameux entretiens annuels d'évaluation avec le N+1, dont le but est désormais de fixer des objectifs personnalisés au salarié, mais aussi de procéder à son évaluation !!!

On demande ainsi aujourd'hui aux salariés d'avoir de l'inventivité, de la créativité, un sens de l'adaptation aux différentes réorganisations, d'avoir la capacité de se remettre en question.

Dans le langage managérial, c'est le fameux : « sortir de sa zone de confort ». Un management qui s'organise autour de vertus comme le courage, l'audace ou l'engagement, plutôt qu'autour de qualifications ou de compétences professionnelles bien identifiées.

La conséquence, c'est que les salariés ne sont plus seulement mis en concurrence les uns avec les autres, ils sont aussi en concurrence avec eux-mêmes. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, on leur dit : « C'est bien, mais vous n'avez fait qu'atteindre vos objectifs, en tant que collaborateur on attend plus de vous ».

En réalité, les performances individuelles sont difficilement objectivables.

Tout le travail réel (qui est souvent différent du travail prescrit) n'est jamais pris en compte.

De fait, pour réaliser son travail, l'impossible devient possible.

Le savoir, la compétence, l'expérience ont toujours fait peur aux employeurs. Quand l'employeur appelle ses salariés « collaborateurs », il transfère le savoir du terrain vers le management.

Cet incursion du management dans l'intimité des salariés prétend prendre en considération leurs rêves, leurs aspirations, leurs peurs, alors que bien souvent ces mêmes managers nient leurs compétences et leurs savoirs qui donnent aux salariés le droit d'avoir un point de vue argumenté sur la manière dont ils devraient eux-mêmes travailler.

Le management disqualifie les salariés en tant que professionnels tout en les magnifiant en tant que personnes. C'est le fameux critère du « savoir-être » qui prime dans l'entretien hiérarchique, au détriment du « savoir-faire ».

En résumé, les employeurs ont trouvé une parade pour récupérer le savoir-faire des salariés dans la mesure où ils ne pouvaient rien imposer. Elle s'appelle « organisation scientifique du travail ». Aujourd'hui, c'est l'expertise côté employeur qui s'applique dans la façon de travailler. Cette organisation fait que le travail abstrait prévaut, peu importe s'il est complètement déconnecté des réalités du travail concret.

Pour récuser l'expertise des salariés, les employeurs ont fait appel à de grands cabinets internationaux pour organiser le travail. Le management s'est engouffré dans une politique de changement permanent qui met en obsolescence l'expérience des salariés.

La personnalisation de la relation de travail amène, de fait, une déprofessionnalisation constante.

Vous acceptez de vous surpasser dans votre mission ? Vous acceptez d'atteindre les objectifs inatteignables décidés par vos dirigeants ? Vous acceptez les responsabilités que vous n'avez pas choisies mais que l'on vous a imposées sans contrepartie ? Vous acceptez que votre travail soit supervisé tout au long de l'année à travers des indicateurs et des tableaux de bord ? Vous acceptez de ne pas être écouté ? Vous acceptez de ne pas être reconnu à votre juste valeur ? Vous acceptez que vos revendications ne soient pas prises en compte ? Vous acceptez la conduite du changement en entreprise sans réelle vision sur votre avenir professionnel ? Alors, dites adieu au monde salariés et bienvenue dans le monde des « collaborateurs » !!!

La note de référence précise qu'un agent en GF03 prenant une astreinte IS en autonomie passe systématiquement en GF04 à la CSP qui suit. Apparemment, sur la région Sud-Ouest, ce n'est pas la règle. Deux agents n'ont pas été reclassés lors de la dernière CSP alors que ceux-ci faisaient partie, avant PER, de la DR GRDF Méditerranée et qu'ils auraient alors obtenu ce GF4, cette DR appliquant *stricto sensu* ladite note.

De plus, sur cette même région Sud-Ouest, la hiérarchie refuse depuis 2 ans de faire évoluer un agent ayant une convention de détachement à 50 %, sans même recevoir ce dernier, ce qui est contraire à l'accord « parcours des élus et mandatés ».

Monsieur le Président, nous vous demandons de faire faire le nécessaire sur la région concernée afin que ces situations de blocage n'aient plus cours....