

Congrès SUD Energie – novembre 2012
Résolution « revendications »

Au cours des prochaines années et sous réserve de l'actualité, SUD Energie portera en priorité les revendications suivantes :

- ❑ Une sortie de la sphère marchande de l'électricité et du gaz et un droit à l'Energie effectif pour tous
- ❑ Un encadrement très strict de la sous-traitance
- ❑ Des rémunérations plus justes
- ❑ Un partage du temps de travail et des embauches
- ❑ Une organisation du travail respectueuse de la santé physique et psychique des salariés.
- ❑ Un respect du droit syndical
- ❑ Des droits nouveaux pour les salariés dans l'entreprise

Nb : la position de SUD Energie sur les choix énergétiques est traitée dans une autre résolution. Quel que soit ce choix, SUD Energie veillera à ce que l'entreprise accompagne les salariés dans d'éventuelles reconversions, et prépare l'avenir.

1) Une sortie de la sphère marchande de l'électricité et du gaz
--

Nous considérons que l'Energie – comme l'ensemble des biens et services de première nécessité – ne peut être régie par le marché. Celui-ci est en effet incapable de répondre aux enjeux sociaux et environnementaux liés à l'énergie, comme aux enjeux techniques et économiques.

- l'Energie étant un bien de première nécessité, chaque citoyen doit y avoir accès à un prix équitable et compatible avec ses ressources, dans le respect de l'aménagement du territoire. Cela nécessite une régulation des prix incompatible avec le marché (les tarifs réglementés actuels sont appelés à disparaître après une phase transitoire, exposant les usagers à des prix incontrôlés). En univers concurrentiel, la solidarité se réduit alors au traitement des cas extrêmes, via des tarifs sociaux.
- La course à la rentabilité à court terme conduit les opérateurs à négliger les investissements, au détriment de la qualité de service et de la sûreté et sécurité des installations. Ainsi, les conditions de sûreté et de sécurité se dégradent dans le nucléaire, les temps de coupure sur le réseau électrique explose en raison de sous-investissement et de manque de personnel.
- la crise énergétique liée à la raréfaction des ressources et aux problèmes environnementaux aujourd'hui unanimement reconnus , doit conduire à mettre la question environnementale au cœur de la politique énergétique du pays. Or la concurrence impose la rentabilité financière immédiate comme critère déterminant, au détriment de critères environnementaux. Le développement actuel de cycles combiné gaz lié à un retour sur investissement rapide illustre d'ailleurs ce phénomène. Par ailleurs, ces choix énergétiques, conduisant à l'utilisation de ressources collectives et exposant l'ensemble de la population à des risques collectifs, se trouvent abandonnés aux intérêts de groupes privés, de manière totalement anti-démocratiques.

- Enfin, sur un plan technique, la multiplication des acteurs liée à l'ouverture des marchés est une aberration : le secteur électrique est soumis à des contraintes techniques particulières, liées à l'absence de stockage et au coût élevé du transport, qui imposent de maintenir à tout instant un équilibre parfait entre la consommation et la production au risque d'entraîner une coupure généralisée. La séparation des activités de production, de transport et de distribution, imposée par la Commission, la multiplication d'intermédiaires spéculant sur les prix, conduisent à déstabiliser cet équilibre fragile. Il ne peut en résulter qu'une baisse de fiabilité du réseau, et des hausses de prix incontrôlées pour le consommateur.

Pour toutes ces raisons, SUD-Energie s'est toujours battu contre la libéralisation du secteur de l'Energie et la privatisation d'EDF et GDF. Ce combat est pour nous déterminant et a motivé pour partie la création de SUD-Energie, à une époque où les organisations syndicales historiques avaient renoncé à s'opposer à ce mouvement, se contentant de l'accompagner en « sauvant l'essentiel ».

Toutes les dérives que nous avons annoncées apparaissent aujourd'hui : l'expérience a montré que le marché apportait certes des dividendes pour les actionnaires, mais n'apportait que dégradation du service aux usagers, augmentation des risques à court et long terme, perte de contrôle de la politique énergétique et dégradation des conditions de travail pour les salariés du secteur.

Nous considérons toujours que rien n'est inéluctable : il est possible de revenir sur cette libéralisation qui a maintenant montré son incapacité à répondre aux besoins des usagers, tout en corrigeant les défauts de l'ancien monopole, en particulier leur manque de transparence et de contrôle démocratique et peut-être leur centralisation excessive.

C'est pourquoi SUD Energie revendique à moyen et long terme :

- un service 100% public de l'énergie, incluant l'électricité, le gaz et le pétrole, pour permettre une complémentarité des énergies. Le caractère public s'entend au sens large, et signifie une absence d'intérêts privés.
- Un choix citoyen, par référendum, sur la politique énergétique ainsi que l'instauration d'un contrôle citoyen sur cette politique et sur le service public de l'Energie, fondé sur la négociation et le suivi par les représentants des citoyens (élus et associatifs) des contrats de service public. Il implique la mise en place d'organismes de contrôle et d'expertise indépendants, dotés de moyens et d'instances de recours.
- L'expérimentation de formes de décentralisation des décisions et soutien à des initiatives locales favorisant l'expérimentation et la promotion des énergies renouvelables.
- Un statut des agents, applicable à tous les salariés de l'Energie, leur garantissant une indépendance vis à vis de leur hiérarchie, indispensable à l'exercice du droit d'alerte.
- Le retour à une logique de long terme, donnant la priorité aux critères environnementaux et de sécurité et non à la rentabilité à court terme. Cela implique par exemple un effort financier important en matière de Recherche sur l'Energie.
- Une garantie de l'accès à l'Energie pour tous, ce qui suppose l'arrêt des coupures, le maintien d'un service public de proximité et une politique de prix fondée sur la redistribution et favorisant les économies d'énergie – par exemple en introduisant un forfait gratuit pour les usages de première nécessité et un prix fortement progressif en fonction de la consommation.

- Le retrait de toute prise de participation dans les opérateurs étrangers et la réorientation vers des collaborations, l'élaboration de normes environnementales et sociales, des stratégies collectives d'approvisionnement, au niveau européen notamment. Ces principes doivent être promus par la France face à la Commission Européenne.

2) Un encadrement très strict de la sous-traitance

Les entreprises ont trouvé un moyen redoutable et malheureusement légal pour imposer des régressions sociales à toute une partie de ses employés : le recours massif à la sous-traitance. Au nom du recentrage sur le « cœur de métier », de plus en plus d'activités sont ainsi externalisées. La sous-traitance peut parfois trouver des justifications industrielles ou de gestion des compétences, lorsque l'entreprise ne dispose pas de la masse critique pour assurer des emplois stables dans un domaine ou ne peut maîtriser des domaines techniques particuliers (ex : informatique). Mais bien souvent, en particulier lorsque la sous-traitance touche des emplois peu qualifiés (nettoyage, gardiennage, courrier, ...), il n'y a dans ces décisions aucune autre logique que la volonté de diminuer les coûts de main d'œuvre, au détriment des salariés les plus vulnérables. Ceux-ci se voient ainsi exclus de tous les accords de branche et d'entreprise et se retrouvent au « minimum légal ».

Dans les IEG comme dans l'ensemble de l'économie, la sous-traitance se développe massivement.

A EDF, le problème apparaît comme particulièrement crucial :

- dans le nucléaire, elle concerne 80 % des salariés chargés de la maintenance nucléaire, une proportion qui s'est inversée en quinze ans puisqu'ils n'étaient que 20 % au début des années 90. EDF7 indique qu'environ 20 000 salariés extérieurs interviennent chaque année sur le parc nucléaire, dont 17 500 en zone nucléaire. Ces salariés extérieurs sont donc deux fois plus nombreux que les équipes internes à EDF, estimées à 9 500 et dont la mission consiste à « assurer la maintenance quotidienne des unités en fonctionnement, la préparation, le pilotage et la vérification de la bonne exécution des interventions durant les arrêts programmés de maintenance8 ».

Aux conditions sociales parfois très dégradées (précarité des contrats, déplacements incessants entre les centrales (« nomades du nucléaire ») s'ajoute, dans ce secteur particulièrement sensible, des problèmes de sécurité pour les agents (dose 3,5 fois supérieure à celle des agents EDF, 3 fois plus d'accidents du travail) et pour les installations (manque de formation, fort turn-over, précarité induisant un comportement à risque, difficulté à créer des collectifs de groupe). Ainsi, l'IRSN relevait une augmentation continue, au cours des années 2005 à 2008 (à mettre à jour), du nombre d'évènements dans lesquels des agents d'entreprises extérieures ont été impliqués, ajoutant que cette augmentation suit celle du recours à la sous-traitance dans le secteur.

Mais cette sous-traitance s'est aussi développée très fortement dans la distribution, et dans l'ensemble des secteurs.

Elle pose également le problème de l'absence de débouchés professionnels pour les salariés des IEG, puisque les métiers sont sous-traités.

Nous estimons donc que la sous-traitance doit être un axe majeur de revendication.

SUD Energie porte les revendications suivantes :

1) A court terme :

- Les défendre au même titre que les autres salariés de l'entreprise :
 - o Informer les salariés de l'entreprise et les sensibiliser à la situation des sous-traitants, s'employer à ce que chacun les considère comme leurs collègues, susciter et organiser la solidarité des autres salariés
 - o Ouvrir nos statuts à la syndicalisation des salariés des entreprises sous-traitantes,
 - o Dénoncer les écarts à la loi, et plus généralement leurs conditions de travail même lorsque celles-ci sont « légales »
- Utiliser tous les moyens réglementaires de protection de ces salariés : exiger en CE un suivi des effectifs, s'opposer systématiquement à la sous-traitance d'activité, demander systématiquement leur réintégration dans l'entreprise, veiller au respect de la loi et des conventions collectives (en particulier via les CHSCT et les procédures judiciaires / recours légaux),
- S'appuyer sur les accords de responsabilité sociale d'entreprise pour exiger la prise en compte effective de ces accords (ce qui signifie une déclinaison locale et des comités de suivi), l'ajout de critères liés à la qualité sociale des entreprises sous-traitantes (par exemple : interdiction des temps partiels contraints, application d'une grille salariale améliorée, obligation de former le personnel, ...)

2) A moyen et long terme :

- Une responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre en cas de non respect de la loi par les entreprises sous-traitantes, impliquant a minima le paiement de pénalités ;
- L'accès aux contrats de sous-traitance des représentants du personnel des entreprises donneuses d'ordre ;
- L'extension des conventions collectives ou accords de branche et des accords des entreprises donneuses d'ordre aux salariés sous-traitants intervenant dans l'entreprise (**en particulier l'application de la grille salariale**), ainsi que l'accès de ces salariés au CE de l'entreprise, sans suspension de l'accès aux accords de leur propre entreprise / branche (droits cumulatifs)
- Un contrôle strict des décisions d'externalisation¹, interdisant la sous-traitance pour dumping social. La sous-traitance pourrait ainsi n'être autorisée que dans deux cas :
 - o incapacité de maîtriser la technique en interne,
 - o insuffisance de charge pour assurer des emplois à temps plein dans la durée

Dans nos entreprises, cela se traduit donc dans l'immédiat par une revendication d'embauche de tous les sous-traitants (exerçant une activité qui a été à une époque interne à l'entreprise).

¹ Pour rappel, la sous-traitance est déjà encadrée, mais de manière très limitée : le délit de marchandage interdit une sous-traitance abusive, en empêchant le « prêt de main d'œuvre », c'est à dire la sous-traitance d'emplois encadrés par du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre et existant par ailleurs dans l'entreprise. Cette loi permet régulièrement à des salariés sous-traitants de se faire embaucher par l'entreprise donneuse d'ordre. Mais cet encadrement, largement insuffisant, ne permet pas par exemple d'empêcher la sous-traitance des emplois de ménage.

Le partage du travail permet à la fois de lutter contre le chômage et d'améliorer la qualité de vie des salariés. Il permet également, en donnant aux salariés du temps pour leur vie privée, de favoriser l'égalité homme-femme. En effet, lorsque le temps de travail est trop important, l'un des membres du foyer – presque toujours la femme – sacrifie sa vie professionnelle pour prendre en charge les tâches ménagères et les enfants.

Dans les IEG, l'*accord de réduction du temps de travail 35-32 heures* de 1999 incitait la réduction du temps de travail en permettant une réduction collective du temps de travail à 32h avec une perte de salaire très limitée. Hélas, cette réduction s'est faite sans les embauches équivalentes.

Mais depuis quelques années, le mouvement s'est inversé : la réduction collective du temps de travail à 32 heures ne s'applique plus qu'à la Direction Recherche et Développement (et encore est-il menacé), et les nouveaux accords sur le temps de travail signés ou en cours de négociation vont dans le sens d'un allongement du temps de travail, parfois au-delà des 35h (à vérifier). En parallèle, les directions tentent d'imposer le « forfait-jour » pour les maîtrises et les cadres, ce qui signifie une dérégulation importante du temps de travail. Ce forfait jour a d'ailleurs été mis en place à ERDF. Aujourd'hui, cet accord est remis en cause pour les cadres et maîtrises, avec l'instauration d'un « forfait jour » en cours de négociation.

Les revendications de SUD-Energie :

- **Horaire hebdomadaire :** 32 heures pour tous avec plan d'embauche équivalent aux heures supprimées.
- **Heures supplémentaires :**
 - Limitation des heures supplémentaires aux cas inévitables, et favoriser la récupération en temps plutôt que l'indemnisation
 - Les heures supplémentaires ne peuvent remplacer des embauches. Cela signifie dans beaucoup d'endroits – en particulier le nucléaire ou la distribution – qu'il faut embaucher pour monter des équipes de quart supplémentaires au lieu d'avoir recours systématiquement aux heures supplémentaires.
 - Les heures supplémentaires ne peuvent se substituer à des hausses de salaire. La compensation en temps et non en salaire doit être systématiquement privilégiée.
 - SUD Energie ne défend aucun allègement fiscal ou social sur les heures supplémentaires, qui conduit à affaiblir les systèmes de solidarité en les privant de ressources.
- **Retraites :** a minima, SUD Energie revendique l'arrêt immédiat de toute mesure régressive sur les retraites (recul de l'âge de la retraite, baisse du salaire de référence, baisse du taux de remplacement) et un retour à la situation d'avant 2008 (taux plein à 37,5 ans, conditions de départ anticipé pour les métiers pénibles, indexation des pensions sur les salaires, taux de remplacement de 75%, etc).

Par ailleurs, ces revendications défensives ne peuvent suffire, SUD Energie estime que les revendications doivent encore être affinées. Ainsi, la revendication d'une retraite pour tous à 60 ans avec un niveau minimal égal au SMIC, quelle que soit la durée de cotisation, devrait être centrale. L'objectif principal ne devrait pas être de « maintenir à la retraite le niveau de vie acquis pendant la vie active », car ce niveau est très inégalitaire, mais que « chacun puisse vivre décemment à partir de 60 ans sans travailler ».

- **Embauches** : Les baisses de temps de travail doivent être compensées intégralement par des embauches. Par ailleurs, indépendamment de la baisse du temps de travail, des embauches doivent être réalisées pour garantir la sûreté des installations et des personnes, des conditions de travail satisfaisantes (les baisses d'effectif ont conduit dans de nombreux endroits à accroître la pression sur les salariés), et améliorer le service aux usagers (ex : maintien des dépannages de nuit dans la distribution). Un chiffrage des embauches nécessaires devra être fait dans chaque unité.

Pour des rémunérations plus justes

Dans la mesure où nous considérons que le secteur de l'Energie devrait être 100% public, les dividendes ne devraient pas exister. Cela clôt le débat sur la répartition des richesses entre actionnaires et salariés dans nos entreprises.

De même, des entreprises du secteur public ne devraient pas avoir comme objectif d'optimiser leurs résultats financiers, mais d'effectuer au mieux leurs missions de service public, sous contrainte budgétaire.

Dans ces conditions, nous sommes opposés à l'intéressement et à la participation, comme bien sûr à l'actionnariat salarié.

SUD Energie est par ailleurs opposé au développement des primes et autres rémunérations exceptionnelles, qui tendent à prendre une part de plus en plus importante de la rémunération, contribuent à l'individualisation des salaires, sont opaques, sont sources de souffrance et de frustration pour les salariés, sont des moyens de les mettre en concurrence entre eux pour la direction et ainsi de casser les collectifs de travail.

Le principe des augmentations individuelles doit continuer à être débattu dans SUD Energie : faut-il conserver une part individuelle ou ne garder que des augmentations collectives ?

Reste alors le débat sur l'échelle des salaires.

Actuellement, l'écart de salaire dans les grilles salariales, pour les salariés sous statut, est de 4,6 (la rémunération la plus haute, échelon 12 NR 370, est 4,6 fois plus élevée que la plus basse – NR30 échelon 4). A cela s'ajoutent des primes opaques, qui creusent vraisemblablement les écarts de salaire, ainsi qu'un ensemble de salariés « hors grille », soit parce qu'ils n'ont pas accès à la grille en raison de leur type de contrat type de contrat (CDD, intérimaires, sous-traitants ...) et ont des rémunérations souvent inférieures au bas de la grille, soit au contraire parce que leur rémunération est supérieure au plafond de la grille (cadres dirigeants notamment). Nous savons par exemple que les 10 plus gros salaires d'EDF SA sont aujourd'hui à 126 300€ net mensuel (bilan social 2011), contre 29 500€ en 2002, soit un rapport de presque 1 à 100 par rapport aux plus petites rémunérations d'EDF.

Il faut également intégrer à cette question de l'échelle des rémunérations les sous-traitants et les CDD, qui ont les salaires les plus bas.

Cette situation devrait néanmoins changer avec l'annonce du Gouvernement Hollande de plafonner de 1 à 20 les rémunérations dans les entreprises publiques et semi-publiques. Nous veillerons à ce que cette mesure soit appliquée.

SUD Energie revendique :

- Une transparence totale sur l'ensemble des rémunérations. C'était le sens de la grille publique des salaires, aujourd'hui mise à mal par la multiplication de statuts hors grille et de rémunérations annexes ;
- L'intégration des primes et intéressements dans le salaire,
- Une réduction progressive de l'échelle des salaires. Cela passe notamment par :
 - Des taux d'avancement minima égaux quels que soient les collègues, voire plus élevés pour les collègues Exécution, et maîtrise que pour les collègues Cadre
 - Des augmentations de salaire égales pour tous, et non en pourcentage du salaire. Dans l'immédiat, augmentation de 400€ pour tous. *Point de débat : pour tous ou uniquement pour exécutions et maîtrises ?*
- Une égalité entre collègues dans les primes rémunérant des contraintes de même type (ex : primes de quart, primes de déplacement, aujourd'hui distinctes selon les collègues)
- Pas de salaire inférieur à 1600€ net.
- Un plafonnement des hauts salaires et une dénonciation permanente des salaires indécents.
- Une égalité homme-femme.
- Une application aux sous-traitants de la grille des salaires des IEG, pour ceux qui le souhaitent.

Pour une organisation du travail respectueuse de la santé physique et psychique des salariés
--

La souffrance au travail progresse dans de très nombreux secteurs, dont les IEG. Les raisons sont multiples : perte de sens du travail liée au remplacement de l'esprit de service public par une course au profit, recherche tous azimuts de gains de productivité par des baisses d'effectifs – ce qui intensifie la charge de travail, organisation du travail délétère, basée sur l'individualisation des objectifs et des rémunérations des salariés qui se retrouvent isolés, coupés des collectifs de travail, mis en concurrence entre eux, d'autant plus que les réorganisations sont fréquentes, management basé sur le flicage plus que sur la confiance et qui se désintéresse du contenu technique du travail.

Les revendications à porter sur cet aspect sont à affiner. Nous pouvons déjà proposer :

- Un droit d'alerte des salariés et de leurs représentants sur les organisations du travail ou les formes de management engendrant de la souffrance ;
- Un droit des salariés et de leurs représentants à faire des contre-propositions et à voter sur ces contre-propositions, qui devront être appliquées en cas de vote majoritaire ;
- La nomination de médiateurs indépendants des directions pour résoudre les conflits entre un salarié et son responsable hiérarchique.

Pour un respect du droit syndical

Nous le constatons tous les jours, les patrons se permettent de bafouer régulièrement le droit syndical et le droit de grève, pourtant reconnus par la Constitution, dans le seul but d'affaiblir les capacités de résistance collective des salariés. Cela passe va des menaces et intimidations aux sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, en passant par l'entrave à l'exercice du droit syndical (refus d'octroyer les moyens et l'information dus).

A cela plusieurs raisons, en particulier une insuffisance des sanctions encourues par les directions et un accès inégalitaire à la Justice du fait de moyens financiers très supérieurs des employeurs par rapport aux syndicats.

SUD Energie revendique :

- **La publication de statistiques publiques** pour permettre de suivre précisément ce phénomène.

- **Une modification complète du droit disciplinaire**, en particulier les procédures liées au licenciement disciplinaire. Aujourd'hui, l'employeur est juge et partie : il décrète la faute, mène l'enquête, décide de la sanction et l'exécute. Certes, le salarié peut saisir les prud'hommes, mais cela s'apparente à une procédure d'appel : c'est à lui de prouver son innocence et la procédure n'est pas suspensive. Le salarié est licencié et doit attendre le jugement des prud'hommes pendant des mois, voire des années, pour espérer être réintégré. Par ailleurs, même si les prud'hommes jugent le licenciement abusif ou infondé (« sans cause réelle et sérieuse »), la réintégration reste exceptionnelle : le salarié est presque toujours seulement indemnisé, et encore faiblement. Ces sanctions ne sont absolument pas dissuasives pour l'employeur. Nous proposons par exemple une procédure plus équilibrée (accès du salarié à l'information, audition de témoins protégés en sa faveur, consultation d'un conseil paritaire avant tout licenciement, etc.), un droit systématique à la réintégration pour tout licenciement jugé sans cause réelle ; nous proposons également que la procédure aux prud'hommes soit suspensive du licenciement et plus rapide et que les sanctions soient bien plus lourdes pour l'employeur.

- **Un accès beaucoup plus équilibré aux tribunaux**. Aujourd'hui, le salarié et les organisations syndicales risquent beaucoup à aller en justice, en termes financiers et en temps : le salarié engage ses propres économies, et les syndicats les cotisations de ses adhérents. Il renonce ainsi bien souvent à aller en justice pour des raisons financières. L'employeur, lui, dispose de moyens sans commune mesure et risque très peu : il peut « s'amuser » à mener une véritable guérilla juridique contre les syndicats et l'on constate qu'il use souvent de tous les recours possible, puisque les sanctions qu'il encourt sont minimales et très rarement appliquées, et que l'argent qu'il engage pour financer des armées d'avocats n'est pas son argent personnel mais celui de l'entreprise. Ainsi, même lorsque l'employeur est reconnu en tort, les conséquences pour le salarié sont souvent plus lourdes que pour lui et son objectif de dissuader les salariés de militer est atteint. Nous proposons, pour essayer de pallier cette difficulté, de renforcer les sanctions, de pénaliser la récidive, de donner des moyens aux organisations syndicales pour accéder à la justice, de permettre des actions collectives aux prud'hommes.

- **Un renforcement des moyens humains et juridiques de l'inspection du travail** pour leur permettre de faire appliquer le droit du travail dans les entreprises.

Des droits nouveaux pour les salariés dans l'entreprise

Aujourd'hui, toutes les décisions de gestion de l'entreprise, qui engagent pourtant l'avenir des salariés, sont prises de manière unilatérale par des Directions le plus souvent au service des actionnaires. La course au profit prend ainsi le pas sur les considérations industrielles et sociales.

Afin d'introduire un peu de démocratie dans l'Entreprise, SUD Energie revendique :

- Un droit de veto du CE sur les projets de réorganisation, les plans sociaux, les décisions d'externalisation, les décisions d'investissement dépassant un certain seuil.
- L'obligation pour les employeurs de faire de nouvelles propositions tenant compte des positions de son personnel.