

La Branche des IEG traverse de la pire des façons la crise économique que le capital impose aux peuples.

- Un marché de l'électricité ouvert à la concurrence, conformément aux directives européennes de décembre 1996 (« paquet énergie »), de 2003 et enfin de 2009, par lesquelles l'Union Européenne organise l'unification du marché intérieur de l'électricité.
- Une loi du 10 février 2000 a transcrit la directive relative imposant une ouverture en droit à la concurrence avant juin 2000. La directive sur le marché intérieur du gaz a été plus tardivement transcrite et appliquée dans les faits dès août 2000, via un régime transitoire d'accès au réseau.
- La loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité) du 7 décembre 2010 institue un accès régulé à l'électricité nucléaire historique (ARENH), dans la limite d'un plafond à répartir entre les fournisseurs alternatifs qui peuvent ainsi proposer des offres d'appels basses par rapport aux tarifs réglementés de vente pour les clients résidentiels et petits professionnels.

DES CONSÉQUENCES IMMÉDIATES :

- Fin des tarifs réglementés de vente.
- Apparition de la problématique des prix de l'énergie et en particulier celui de l'électricité (et la question induite de la couverture des coûts).
- Les marchés sont en faible croissance avec une concurrence de plus en plus forte.
- Début des difficultés économiques pour l'ensemble des opérateurs historiques avec des conséquences sociales pour certains notamment en termes d'emploi (PSE).
- Privatisation des infrastructures gaz.

DES ÉVOLUTIONS FONDAMENTALES À VENIR :

- Application de la Loi de Transition Énergétique avec une remise en cause de la place du nucléaire et la réduction de 30 % des énergies fossiles.
- Absence de perspective d'amélioration à court et moyen terme du marché du gaz.
- Collectivités locales adoptant aussi une logique contrôle des coûts dans le cadre des concessions.
- Incertitude sur l'avenir des concessions hydrauliques (ouverture à la concurrence).
- La taxe carbone menace l'existence du THF.
- Privatisation des infrastructures électriques.

Et une croissance économique qui est toujours au point mort avec une inflation proche de zéro et un marché du travail à l'arrêt.

La création, à marche forcée, d'un marché de l'énergie en Europe, la privatisation des entreprises dominantes de la Branche, la transformation d'EDF et de GDF en deux multinationales de l'énergie ont renforcé l'implacable scénario de réduction des effectifs statutaires.

Cette situation critique se traduit par une déstructuration de masse de certaines activités entrant dans le cycle normal de fonctionnement des entreprises par le biais d'une sous-traitance accrue et un nombre de salariés hors statut de plus en plus important dans les deux Groupes dominant de l'électricité et du gaz.

Notre action syndicale sur l'emploi doit se renforcer et trouver une meilleure efficacité pour obtenir une alternative à une politique de l'emploi qui peut, avec sa persistance, conduire à des déséquilibres graves pour nos régimes de protection sociale, de retraite et sur le champ réel d'application du Statut des Industries Électrique et Gazière.

PRÉSERVER ET DÉVELOPPER L'INDUSTRIE ET L'EMPLOI INDUSTRIEL DANS LES IEG

Il ne peut pas y avoir une politique de plein-emploi sans développement de l'emploi industriel.

Les IEG demeurent un élément structurant de l'activité économique en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche et d'innovation.

Nos entreprises exercent un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie, des régions, du pays.

Le maintien et le développement des activités de l'industrie et des services de qualité, ainsi que des services publics vont de pair.

Les défis énergétiques à venir, les missions de service public et le soutien à l'activité industrielle nécessitent de mobiliser des politiques d'investissement exceptionnelles créatrices d'emplois.

La relance de notre économie passe, notamment, par une reprise des investissements des entreprises dans l'outil de travail par la mise en chantier de nouveaux sites de production, mais aussi par la construction de nouveaux ouvrages de transport et de distribution de l'énergie. Cela passe également par l'entretien et la mise à niveau des ouvrages et installations existantes par des salariés au Statut des IEG.

Des milliers de créations d'emploi sont immédiatement possibles et impératives pour soutenir le développement et la croissance économique.

L'énergie doit revenir sous le contrôle de la Nation pour en garantir la pérennité, le développement, l'égalité d'accès et assurer l'indépendance du pays.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET TERRITORIALE DES IEG

Les entreprises des IEG ont un rôle essentiel dans le développement et l'aménagement du territoire. Elles doivent être responsabilisées socialement et territorialement au développement économique et social des populations dans les territoires où les entreprises sont implantées.

Les moyens financiers dégagés par les entreprises énergétiques doivent servir l'emploi en priorité dans le cadre d'une politique du territoire concerté avec tous les acteurs concernés (élus, concessions, population). Elles doivent prendre également toute leur place dans le développement de l'emploi industriel en France en permettant aux entreprises de disposer, en n'importe quel point du territoire d'une énergie suffisante, de qualité et à un coût raisonnable.

Les entreprises des IEG doivent respecter leurs obligations en maintenant partout sur l'ensemble du territoire les effectifs nécessaires au bon fonctionnement d'un service public du gaz et de l'électricité au plus près et en proximité avec les populations.

Les questions de sécurité, de prévention des risques pour les populations et pour les salariés des IEG doivent également constituer des sources de moyens humains supplémentaires pour faire face aux besoins sur tout le territoire.

LE SOCLE COMMUN DES SALARIÉS DES IEG : LE STATUT DES IEG

Le Statut des IEG doit s'appliquer de façon pleine et entière. Il permet de proscrire toute tentative d'externalisation des activités de base dans les domaines de la production, du transport, de la commercialisation et de la distribution des énergies électriques et gazières. De nombreux postes sont aujourd'hui gelés dans les équipes et services.

Aujourd'hui, l'efficacité du service public de l'énergie est fortement altérée par le manque d'effectifs, de moyens et l'externalisation effrénée des activités.

Les CSP doivent reprendre toutes les prérogatives que les employeurs leur ont rognées au fil du temps et exercer un véritable contrôle social dans la Branche des IEG. L'ensemble des postes vacants doit impérativement être publié.

Les listes des postulants aux emplois doivent être examinées en CSP.

Les cabinets de recrutement doivent être bannis des IEG et les CSP doivent reprendre leurs prérogatives en termes de recrutement. Les CSP doivent veiller à ce que les emplois soient tenus par du personnel statutaire.

GARANTIE D'EMPLOI DANS LA BRANCHE DES IEG

Le Statut des IEG doit être consolidé pour garantir la sécurité de l'emploi dans la branche professionnelle. Pour la CGT, il doit exister dans la Branche des IEG une responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la Branche pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés. En cas de restructuration ou de disparition d'une entreprise des IEG, les employeurs des IEG doivent assurer le reclassement des salariés dans des entreprises de la Branche des IEG.

Nous exigeons la négociation d'une telle disposition pour qu'elle soit inscrite dans le Statut de la Branche des IEG. Assurer la cohérence dans la branche professionnelle et éviter le dumping social, c'est imposer l'application du Statut à tous les opérateurs qui réalisent leur chiffre d'affaires sur le secteur du gaz ou de l'électricité, ce qui n'est pas le cas actuellement.

La transférabilité des acquis des salariés au fur et à mesure des mobilités doit être impérative à l'heure où des accords d'entreprise viennent compléter les dispositions statutaires.

SOUS-TRAITANCE

La stratégie de sous-traitance, de filialisation, vise à externaliser les risques : industriels, commerciaux, de santé, de sécurité, salariaux et sociaux en transférant les responsabilités des donneurs d'ordre sur les sous-traitants, voire sur les salariés.

Les donneurs d'ordre, les entreprises faisant appel à des prestataires, à des sous-traitants, doivent être tenus pour responsables socialement et juridiquement des obligations que génèrent ce rapport et ce, en matière de conditions de travail, d'égalité de traitement, d'emploi, de formation, d'organisation du temps de travail mais aussi en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, de travail clandestin dissimulé (paiement des salaires et cotisations sociales).

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel des donneurs d'ordre doivent avoir une complète information sur les conditions du recours à ces formes de travail, pouvoir s'y opposer et obtenir l'intégration à l'entreprise, notamment lorsque le lien de dépendance est important entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

Il faut interdire la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels (sécurité des salariés, des populations et des biens) ou en matière de déréglementation.

De même, la CGT demande l'interdiction de la sous-traitance en cascade dans les IEG qui ne permet pas de vérification du respect des normes de formation des plans de prévention.

Le droit européen qui précise que pour les salariés d'une entreprise étrangère venant travailler en France, le droit social applicable est celui de la France doit être appliqué dans les IEG.

La CGT propose l'égalité des droits entre salariés des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordre.

PRÉCARITÉ

Les leviers gouvernementaux, destinés à renforcer la précarité et à transférer sur l'État les charges salariales et sociales constituant de véritables effets d'aubaine pour les entreprises, sont largement utilisés dans le secteur de l'énergie.

Les dispositifs se sont succédé au fil des ans générant une grande complexité, une impression d'instabilité et un manque de confiance tant des employeurs que des demandeurs d'emploi, actuellement il existe près de 8 contrats aidés. Et ce n'est pas les différentes lois sur les précaires qui vont permettre de redynamiser l'emploi industriel dans les IEG.

La bataille de l'emploi implique également que la CGT se préoccupe de l'amélioration progressive des garanties collectives de tous les salariés qui sont employés dans des contrats «précaires», avec une mise en perspective vers le statut des IEG.

C'est le cas également de plusieurs milliers de salariés de la sous-traitance dont la contribution professionnelle concourt au fonctionnement, à l'exploitation, à la logistique, entre autres, des entreprises donneuses d'ordre et ce, à titre quasi permanent. Le recours à l'intérim doit être strictement limité à des situations particulières et de courte durée.

APPRENTISSAGE

Si l'apprentissage a constitué un relais aux ex-écoles de métiers d'EDF et de Gaz de France, son développement actuel et les évolutions législatives doivent conduire à une plus grande appropriation syndicale pour conserver un bon niveau de formation initiale en lien avec les besoins de qualification des entreprises. Ces formations doivent se conclure par l'accès à un emploi statutaire en quadrature avec la politique de recrutement et, en aucune manière, constituer un élément qui pourrait favoriser l'externalisation d'activités.

DIVERSITÉ

Les principes de non-discrimination à l'emploi doivent permettre de sortir du cadre monolithique imposé par les entreprises.

La CGT doit se porter à l'offensive pour que les entreprises adaptent leur recrutement à la diversité de la population, sans interdire. Cela nécessite que la CGT soit en capacité de proposer des améliorations dans le domaine de l'accès des personnes handicapées à l'emploi, du respect de la parité hommes-femmes, d'une meilleure insertion et intégration de jeunes des milieux sensibles en respectant la diversité des origines et des cultures.

La pyramide des âges dans la Branche des IEG pose un véritable problème avec une population vieillissante. La CGT demande l'ouverture de négociation dans toutes les branches d'activités pour instaurer une véritable diversité d'âge dans les IEG avec l'embauche de jeunes agents.

QUALIFICATION

La qualification acquise (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté dans le secteur et pas seulement dans l'entreprise, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées) doit être reconnue. A chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. La qualification doit être reconnue et rémunérée. Cette qualification doit être la base d'une refonte des grilles de classification.

L'objectif revendicatif de la remise en place d'un vrai système de classification reposant sur de véritables garanties collectives dans la branche professionnelle est une priorité de la CGT pour rétablir des règles transparentes, équitables et justes reposant sur le concept « du travail égal, salaire égal ». Nos propositions doivent consister à restaurer une hiérarchie des emplois pour conforter et améliorer les promotions et les évolutions de carrière.

NOUVEAUX DROITS

La CGT exige de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :

- Droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises.
- Définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques.
- Création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE.
- Amélioration et extension du droit d'alerte.
- Renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel dans leur domaine de compétence, commissions du personnel pour le recrutement, la promotion, la mobilité, les garanties individuelles en matière de formation, les comités d'entreprise pour le volume d'emploi, les conditions de travail (en lien avec

les CHSCT), les politiques de formation professionnelle, les qualifications doivent améliorer la qualité du dialogue social.

- Les organisations syndicales territoriales et professionnelles doivent être informées, consultées sur toutes les mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements.

Pour cela, nous sommes favorables à la mise en place des observatoires nationaux, régionaux ou locaux de l'emploi et des métiers, pour que tous les acteurs disposent d'éléments d'information sur la réalité sociale des entreprises et sur des paramètres qui structurent les politiques (pyramide des âges, parité hommes-femmes, formation professionnelle continue et promotionnelle, etc.)

De même à l'échelon de la Branche professionnelle des IEG, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), l'observatoire des métiers et les organismes chargés du financement de certaines actions de formation professionnelle doivent constituer des lieux d'expression revendicative concourant à donner des possibilités individuelles et collectives aux salariés de s'émanciper et de progresser dans leur activité professionnelle.

Il faut restaurer dans les entreprises des lieux d'échange et de discussion qui permettent d'avoir une visibilité des politiques, à court et à long terme, de l'emploi, des qualifications, de la formation. Les négociations obligatoires, dont la GPEC, doivent permettre aux salariés et leurs représentants de connaître les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi afin de mener la lutte sur l'emploi, les qualifications, l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle.

Ces lieux de concertation ne doivent pas se substituer aux Comités d'Entreprise.

SYNTHÈSE

- Exiger un moratoire sur les suppressions d'emplois dans toutes les filières d'activités.
- Proposer l'ouverture de négociation immédiate dans chaque entreprise, dans chaque secteur d'activité pour déterminer les champs de recrutement par toutes les voies possibles, en créant les structures dédiées à cette politique (centre de formation et apprentissage par région).
- Améliorer les conditions de travail et création des emplois statutaires.
- Réappropriation de certaines activités dans le cadre statutaire. Consolidation des métiers.
- Abolition des contrats précaires.
- Amélioration des garanties sociales et mise au Statut des IEG, des salariés de la sous-traitance intervenant en permanence sur nos installations.
- Modifier la politique de recrutement en intégrant de nouvelles mesures anti-discrimination (diversité, handicapés, hommes-femmes, milieux sensibles, etc.) et renouvelant la pyramide des âges.
- Adapter la formation professionnelle aux enjeux, au renouvellement des générations.
- Développer l'apprentissage en améliorant les garanties collectives des jeunes. Accès direct à l'emploi à l'obtention du diplôme.
- Consolider la mobilité dans la Branche entre les entreprises et formaliser la garantie de l'emploi durant toute la carrière au sein des IEG.
- Création de lieux d'échange, d'information en matière d'emplois permettant l'information des représentants du personnel sur le moyen et long terme.
- Respect des prérogatives des Comités d'Entreprise et des IRP.
- Impulser partout des luttes sur l'emploi au plus près des salariés et des lieux de travail.