



**PAROLE**  
Lucie Koziol,  
« Sans notre  
expertise,  
on risque  
un autre  
Flamanville »

lire page 3

# 100%

## ÉNERGÉTIENNES

**SPÉCIAL**

**IEG**

**SALAIRES,  
CONDITIONS DE  
TRAVAIL, MÉTIERS,  
OUTIL INDUSTRIEL,  
SERVICE PUBLIC...  
ET SI ON  
ÉCOUTAIT LES  
SALARIÉ·E·S ?**



**Production :  
il faut  
un plan,  
et vite !**



lire page 2



**IEG**

**Nos activités  
sociales valent  
mieux qu'un  
chèque**

lire page 22

**et  
aussi**

Stockage,  
on ne peut pas se  
passer du gaz

Le transport  
sous tension

**Avis de tempête  
sur la distribution**

Tertiaire,  
commerce,  
recherche :  
la grande perte  
de sens

La formation en  
voie de disparition



# La production

Pas d'énergie sans production ! Elles et ils travaillent au quotidien à produire de l'électricité et du gaz pour les besoins des ménages, de l'industrie et des services. De l'atome au charbon en passant par l'énergie hydraulique et éolienne, dans d'immenses centrales comme dans les petites unités, ces professionnel·les ont le sens du service public chevillé au corps. Chaque jour, elles et ils se battent pour faire tourner l'outil, le sauvegarder voire le moderniser.



# VITE

## UN PROJET D'AVENIR

**N**ous vivons trois crises dont on se serait bien passé. D'abord une crise climatique due à la production de gaz à effet de serre qui appelle des réponses de long terme. Ensuite, une crise géopolitique avec la guerre en Ukraine, mais aussi les conflits au Proche-Orient et en Afrique qui ont une incidence sur l'accès au gaz, au pétrole et à l'uranium. La troisième crise est économique avec l'envolée des prix de l'énergie qui touche les entreprises et les particuliers. Dans ce contexte, maîtriser la production d'énergie en France est une question cruciale. On pourrait donc s'attendre à une mobilisation générale de nos gouvernants. Que constate-t-on ?

Rien. Aucune vision stratégique des pouvoirs publics, ni plan à l'horizon. Après vingt ans de dérégulation et de libéralisation, il y a pourtant urgence. On peut faire les comptes et ils ne sont pas bons. Le démantèlement de l'entreprise publique combiné au détricotage du statut ont conduit à un accident industriel : un marché faussé par des subventions, des politiques parcellaires sans cohérence, un parc nucléaire vieillissant, un secteur hydroélectrique sous la menace du privé, des conditions de travail dégradées, des salaires insuffisants et une crise des vocations.

Pour la FNME-CGT, il est encore temps de sortir de cette ornière. L'idée de repenser l'organisation complète du sec-

teur de l'énergie prend corps. Seul un grand service public permettrait de reconstruire une production cohérente combinant les différentes énergies, historiques et nouvelles en préservant les pilotables et en privilégiant la décarbonation : nucléaire, hydraulique, thermique, solaire, cogénération, biogaz, hydrogène...

L'outil industriel existe, à condition de l'entretenir et de le moderniser avec des investissements massifs. L'envie et l'expertise des salarié·e·s sont également là, à condition de redonner tout son sens au travail et de susciter des vocations grâce à un statut renouvelé, protecteur et attractif. Alors, qu'est-ce qu'on attend pour y travailler ?

## NUCLÉAIRE : LA PLACE CENTRALE DES SALARIÉ·E·S

Le nucléaire est incontournable pour assurer l'indépendance énergétique et tenir les objectifs de réduction d'émission de CO<sub>2</sub>. Pour relancer l'atome, il faut s'appuyer sur les salarié·e·s et sortir des logiques marchandes et de rentabilité à court terme.

**D**epuis quatre ans, Lucie est détachée à la conduite hors quart sur le projet « tranche en marche » au CNPE de Gravelines, dans le Nord. Pour celle qui a été embauchée en 2016, le nucléaire « reste une force de frappe de production avec cette capacité d'envoyer rapidement des mégawatts sur le réseau. Certes, il ne faut pas éluder la question des déchets et de la radioactivité, mais aujourd'hui, on se focalise sur la réduction d'émission de CO<sub>2</sub> et je pense que le nucléaire a toute sa place dans ce mix énergétique de demain. C'est même un enjeu d'indépendance énergétique. » Le nucléaire, oui, mais avec qui et comment ? Si pour Lucie, « l'annonce du président de la République sur l'ouverture des EPR s'est faite trop tardivement, la fermeture de la centrale de Fessenheim (une aberration) démontre que le développement de la filière est trop dépendant des gouvernements en place. En plus, on veut relancer le nucléaire, sans savoir comment, mais en se pliant aux réalités du marché !

Or, c'est sur nous que l'on doit s'appuyer. Sur notre expertise de terrain à nous les salarié·e·s ! Au risque réel de se retrouver avec un "autre Flamanville", des catastrophes industrielles et des gouffres financiers. » Et, pourtant ! Sur place à Gravelines, la sous-traitance, spectre de la rentabilité, le peu de considération des salariés, entre autres, sont une réalité que Lucie déplore. « Tu n'es pas écoutée... Et, tu dois, par exemple, te battre pour que la maintenance de tel ou tel outil soit prise en compte sur l'arrêt de tranche à venir. Car on réduit au maximum les arrêts de tranche, lesquels font perdre de l'argent. Un arrêt de tranche signifie que tu n'es plus couplé au réseau, et que tu n'envoies donc plus de mégawatts. Et, ce sont des périodes de tensions, puisque les collègues doivent tenir les délais et nous, tenir le cycle sur les tranches en marche, avec le moins de problèmes techniques possibles »

### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- La précarisation et le recours aux sous-traitants entraîne une perte de compétences.
- La construction des EPR et des SMR, l'entretien et la déconstruction des ouvrages nécessitent des salariés formés et considérés, avec un statut solide.



**Lucie Koziol,**  
31 ans, ingénieure d'exploitation, Centre nucléaire de production d'électricité (CNPE), Gravelines, Nord

« Sans notre expertise, on risque un autre Flamanville »





### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Impossible de se passer de l'énergie pilotable qui complète le renouvelable et qui donne de l'agilité pour réguler la production, et donc stabiliser les réseaux...
- Les travailleurs.seuses qui proposent avec la CGT des projets de reconversion des sites doivent être entendus.

## THERMIQUE : DE QUEL BOIS ON SE CHAUFFE À CORDEMAIS

À Cordemais, les agent·e·s ont travaillé sur la décarbonation du combustible pour sauver leur centrale, indispensable pour produire des mégawatts pilotables. Ainsi est né EcoCombust qui entend remplacer le charbon par des résidus de bois.



**Fabien Deschamps,** 37 ans, ex-opérateur de conduite (détaché à 100 %) de la centrale thermique de Cordemais, Loire-Atlantique

**En 2015, comment a-t-on réagi à l'annonce de Ségolène Royal, d'instaurer une taxe carbone sur les centrales à charbon ?**

Cette décision nous conduisait fatalement à une fermeture économique proche. Pour les agents, c'était l'incompréhension. Nous étions pris pour cible, alors que l'on représente 1 % d'émission de CO<sub>2</sub> en France, quand le transport, c'est 76 %. On a décidé de travailler sur la décarbonation de nos moyens de production en multipliant les essais et en modifiant le combustible.

**De là est né EcoCombust, un projet qui émane de la CGT et des salariés ?**

Entièrement. C'est un projet qui consiste, entre autres, à la construction d'une usine de black pellets (résidus de bois) sur le site de la centrale, en vue de remplacer progressivement le charbon.

**Et pourtant, depuis 8 ans, ça bloque ?**

Plus que ça ! Les tergiversations d'EDF, les promesses non tenues par le gouverne-

ment provoquent un ascenseur émotionnel chez les agents. Aujourd'hui à Cordemais, c'est dur de se projeter, de travailler sereinement ! Dans un environnement déjà difficile, au milieu de la poussière de charbon, des odeurs de fioul, dans des locaux sombres... et de surcroît, avec une réduction de la masse salariale. Même si, à la CGT, on « a limité la casse » par la lutte.

**Malgré tout, l'espoir demeure ?**

Cela fait huit ans qu'on lutte ! Mais un projet qui émane de la CGT et des travailleurs, les dirigeants d'EDF ne peuvent pas l'accepter. D'ailleurs EDF n'a toujours pas commandé de pellets à Paprek, notre partenaire industriel, et on risque de tourner 100 % charbon jusqu'en 2027... Plus largement, Cordemais doit s'inscrire dans le mix énergétique de demain. Face aux prévisions de croissance, la consommation d'électricité, à l'intermittence des ENR, etc. nous avons absolument besoin de mégawatts pilotables pour faire le complément. D'où l'intérêt des centrales thermiques dites classiques qui peuvent, techniquement, faire des variations de charges importantes qui se transforment en pilotable.

« Les tergiversations d'EDF, les promesses non tenues par le gouvernement provoquent un ascenseur émotionnel chez les agents »



# dk6 une centrale d'acier aux pieds d'argile !

L'avenir de la centrale thermique de Dunkerque s'écrit en pointillé. Elle peut pourtant produire 800 mégawatts indispensables au géant voisin de l'acier, Arcelor.



**Emmanuel Vanhille,** 58 ans, responsable technique conduite, centrale thermique DK6, Dunkerque, Nord

Là-bas, sur le port de Dunkerque, près de 70 salariés des IEG travaillent à DK6. Parmi eux, Emmanuel Vanhille, responsable technique conduite depuis deux ans, entré en 2004, au sein de cette centrale thermique à cycle combiné (production d'électricité par le gaz). L'histoire et les rouages d'une usine pas comme les autres, voisine de l'usine sidérurgique d'Arcelor Mittal, ce cadre les maîtrise avec aisance : « Nous avons une capacité de production de 800 mégawatts à travers nos 2 tranches de 400 mégawatts. 60 % de notre énergie est destinée à Arcelor, puisqu'elle est produite avec les gaz de fourniture de leur usine. Notre liaison avec RTE nous permet aussi de fournir le réseau électrique à hauteur de 40 % de notre production. » Outil pilotable, et donc précieux, DK6 est surtout un des premiers sites vertueux en termes de développement durable. Oui mais ! Le combustible reste carboné. Et, pour le moment, « il n'y a pas de moyens de décarbonation ni de changement de combustible prévu. »

« L'avenir est en suspens, entre une direction hésitante et un gouvernement qui refuse politiquement la construction des CCG pour le moment. » Alors, là-bas, sur le port de Dunkerque, l'ambiance est anxiogène. Les jeunes embauchés, fatalistes, ne s'inscrivent pas dans la durée. Les réorganisations au sein des services, « comme celle d'il y a trois ans, avec réduction d'effectifs en pensant qu'une de nos tranches allait fermer... pour finir par réembaucher sur fond de crise du Covid, avec une rentabilité qui remonte, mettent les salariés en surchauffe. » Des salariés qui évoluent au quotidien dans un environnement poussiéreux, bruyant, voisin d'une usine classée Seveso... Mais des salariés qui conservent cette notion de service public. Alors là-bas, sur

le port de Dunkerque, selon Emmanuel, la CGT œuvre pour sauver l'usine. Notamment auprès des élus locaux « conscients du tort industriel que la fermeture engendrerait. 800 mégawatts pilotables, ça ne se trouve pas comme ça... »

### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

Pénibilité et insalubrité : atmosphère bruyante, poussière, charbon, amiante...

Anxiété liée à un avenir toujours incertain et remis en cause au fil des annonces politiques.

CCG (ETF) ouvrages indispensables (car pilotables et réactifs) mais avec des effectifs très réduits, et donc des conditions de travail et d'exploitation très dégradées...

« Les réorganisations mettent les salariés en surchauffe »





**POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :**

- Il faut préserver cette production d'énergie qui participe au mix énergétique.
- Les effectifs se réduisent, les conditions de travail se dégradent et des savoir-faire se perdent dans des métiers très spécifiques.
- La volonté européenne de privatisation fait courir un grand risque sur les concessions qui jouent un rôle majeur de gestion des eaux pour les collectivités et le refroidissement du nucléaire.

**HYDROÉLECTRICITÉ : PAS D'EAU AU MOULIN DU PRIVÉ**

La production hydroélectrique permet d'ajuster le réseau et de gérer l'eau. Une mission de service public, qui doit le rester face aux menaces de privatisation et de sous-traitance.

**Explique-nous ton métier.**

Je travaille à la maintenance des installations qui représentent à peu près 56 usines hydroélectriques à travers les Pyrénées, le Lot et le Massif central. Cette mission induit beaucoup de déplacements. Sur place, donc, on répare des machines, des turbines, etc. Plus largement, nos missions, outre la production d'énergie, sont d'ajuster le réseau, ou encore de gérer l'eau des barrages. C'est-à-dire que nous avons des contrats avec les collectivités locales pour l'irrigation des terres, l'étiage, etc.

directions qui se traduit par de la sous-traitance, avec perte de savoir-faire et de transmission pour les statutaires et un objectif clair et affiché de descendre en dessous des 300 salariés (nous sommes 308) en ne renouvelant pas les départs en inactivité. Et, puisque nous avons plus de 60 % du parc en renouvellement de concession, et donc en attente, on n'a pas fait de travaux ou très peu sur nos installations.

**Quels sont les dangers de voir l'hydraulique sortir « du giron de l'État et du service public » ?**

C'est une énergie stockable et modulable. Je ne donnerai qu'un exemple : en cas de tension sur le réseau, notre rôle, comme je l'ai dit, est d'ajuster ce réseau dans une mission de service public. Et, il n'y a pas à tergiverser ! Or quelle sera l'attitude d'un opérateur privé dans ce cas ? On peut légitimement se demander s'il ne sera pas tenté de dire « je ne turbine pas et j'attends que les prix montent pour spéculer ! »

**Ce secteur est dans le viseur de la Commission européenne depuis plus de dix ans qui veut l'ouvrir à la concurrence. Quelles sont les répercussions ?**

Des conditions de travail et un relationnel qui se dégradent ! Une recherche de rentabilité de la part de nos



**Mathieu Granget,**  
40 ans, technicien maintenance à la Société hydroélectrique du Midi (SHEM)

**« On n'a pas fait de travaux, ou très peu, sur nos installations »**

**POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :**

- Il est incompréhensible que les salarié·es d'EDF Renouvelables ne soient pas au statut des IEG.
- Pourquoi l'ensemble des entreprises qui concourent au mix énergétique ne sont pas regroupées dans une entreprise sous maîtrise publique ?

*« Les membres du Codir sont au statut mais le refusent aux salarié·es »*



**Manuella Bouboune,**  
Comptable, EDF Renouvelables, Nanterre (92)

**renouvelable EDF fait du vent**

Les énergies renouvelables (ENR), on en parle beaucoup... mais on en fait trop peu. S'il existe un groupe EDF Renouvelables, les investissements sont loin d'être à la hauteur et les projets trop souvent freinés. Sans compter une gestion des ressources humaines qui décourage les énergies !

**Quel sentiment prédomine à ce jour chez les salariés ?**  
J'oscille, à l'instar de mes collègues, entre amertume et inquiétude. Car malgré leur nécessité dans le mix énergétique, on constate que les ENR, hors hydraulique, ne sont pas privilégiées dans les plans stratégiques du groupe EDF Renouvelables, qui appartient désormais à l'État. C'est vrai tant sur le plan des investissements que par son évolution dans un contexte de plus en plus concurrentiel. La France n'est pas l'un des premiers pays en Europe à s'être positionné sur le marché des ENR, hors hydraulique. Or, que ce soit au niveau administratif, environnemental, etc. les écueils sont si nombreux qu'il en découle souvent et malheureusement des révisions de coûts, l'allongement du délai de livraison de l'infrastructure ou des abandons de projet. Et les effets sur les milliers de salariés en France et à l'international sont réels.

**Parle-nous de cette spécificité au sein du groupe en ce qui concerne le statut des IEG...**

Nous ne sommes pas au statut. Par contre, les membres du comité de direction (Codir), souvent issus d'EDF SA, le sont ! D'où ce paradoxe. Puisque ce sont eux qui nous refusent tous les acquis sociaux que le statut procure. Aucune des infrastructures de production d'électricité dont le groupe EDF Renouvelables détient le contrôle n'emploie directement de salariés. Ce sont quatre filiales dont deux holdings qui emploient le personnel.

**Quelles sont les incidences sur les conditions de travail ?**

Il est patent que la marque employeur EDF Renouvelables n'a pas été un succès ! Les augmentations de salaire trop individualisées et trop basses par rapport à nos principaux concurrents ou la non-revalorisation d'autres salaires créent un profond et durable turnover qui désorganise notre activité, fait baisser les résultats et augmente la pression sur les salarié·es qui restent. Et tout ça alimente ainsi un cercle vicieux de démissions.





### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Pas question d'ouvrir les concessions à la privatisation. Le patrimoine des installations de l'hydroélectricité ne doit pas être bradé.
- Stopper les réorganisations qui ne visent qu'à faire monter les dividendes au mépris de nos missions de service public de l'énergie et de l'eau, ressource cruciale.

## LE RHÔNE ET LA CNR, UNE HISTOIRE FLEUVE

De la Suisse à la mer, les agent·e·s de la Compagnie du Rhône (CNR) gèrent les usines, les barrages, les écluses et toute la production hydroélectrique sur le fleuve. Une histoire de bientôt un siècle qui doit perdurer face aux appétits du privé.



**Clément Dumas,** 40 ans, chargé d'affaires à la Compagnie nationale du Rhône (CNR), centrale hydroélectrique de Châteauneuf-du-Rhône (26)

**« Quid de nos missions de service public au niveau de la navigation, de l'irrigation des terres agricoles ? »**

Il est attaché à cette histoire. Celle de la Compagnie Nationale du Rhône (CNR) à qui l'État a confié, il y a quatre-vingts ans, la concession du Rhône. Il est attaché à ce métier d'hydraulicien, à ce service public et à ce statut des IEG, suite à l'accord social et industriel de 2002 et au transfert du personnel d'EDF vers la CNR. Mais Clément, chargé d'affaires sur des projets de maintenance (turbines, écluses) est lucide. Les agents au statut ? « Ils sont de moins en moins nombreux. » Le renouvellement de la concession à la CNR jusqu'en 2041, acté dernièrement ? « Cela ne nous rassure pas plus que ça, car la Commission européenne dénonce, au même titre que celui accordé à EDF, notre système de concession intégrée. De la Suisse à la mer, toutes les usines, les barrages, les écluses, les ENR etc. sont sous notre gestion. C'est de l'énergie 100 % renouvelable qui fait rêver des entreprises du CAC 40, à l'instar de Total qui veut se décarboner. » Et la loi MURCEF alors ? Laquelle, depuis 2001, impose que la majorité du capital de la CNR soit détenue par le secteur public. « Oui, mais dans le capital de la CNR, il y a Engie » Engie... et ses appétits en matière de profit sans oublier ses restructurations néfastes et funestes en interne. « La dernière réorganisation prévoit une baisse de personnel au niveau des roulements sur les 18 centrales hydrauliques. Ils ne seront plus que 3 personnes au lieu de 4 auparavant, avec de gros doutes sur la sûreté. En plus de la sous-traitance qui s'accroît, même si nous restons autonomes dans beaucoup de domaines, Engie souhaite créer des filières dans l'entreprise, dans la maintenance, la production etc. avec la crainte de voir ces agents hors du statut, et les statutaires placardisés. Alors quid de nos missions de service public au niveau de la navigation, de l'irrigation des terres agricoles ? De notre contrat avec RTE, pour absorber le réactif du réseau. Car si le réseau français est stable, c'est en partie grâce à l'hydraulique et à son côté réactif. » C'est à tout ça que Clément est attaché !

# Le stockage



Recevoir du gaz naturel, le transformer et le stocker pour répondre notamment aux besoins de l'industrie, c'est la mission du stockage. Les salariés d'Elengy et de Storengy mettent en œuvre un haut niveau de compétences et doivent relever les défis des gaz nouveaux comme l'hydrogène. Des missions stratégiques qui devraient être mieux reconnues et regroupées dans une entreprise publique échappant à la vision court-termiste des marchés.



**Johann Capelli,** 50 ans, assistant fiabilité terminaux méthaniers, Elengy, Fos-sur-Mer (13)

## ELENGY : LES TERMINAUX MÉTHANIERES ONT LE GOÛT DE L'AMER

Les gaziers des terminaux méthaniers ont l'amour du métier et la solidarité chevillée au corps. Mais leur capacité d'adaptation est soumise à rude épreuve faute de moyens.

Après dix sept ans de « boîte », « et malgré un milieu du gaz qui a changé en très peu de temps », Johann conserve l'amour du métier de gazier. Lui, l'assistant fiabilité chez Elengy, entré en 2007 à Gaz de France, évoque volontiers « la famille des terminaux méthaniers. Nous sommes soudés. » Car là-bas, à Fos-sur-Mer (13), comme à Montoir-de-Bretagne (44), pour les 415 statutaires, la mission est aussi rude que collective. Il faut réceptionner le gaz naturel liquéfié (GNL) acheminé par des navires provenant du monde entier, le stocker, le transformer en gaz, l'odoriser et enfin l'injecter sur le réseau GRTgaz. « Mon poste à moi, en théorie, consiste à travailler sur tout ce qui est maintenance préventive afin d'anticiper les dysfonction-

nements des installations, faire des études de fiabilité, etc. Mais la réalité du terrain est tout autre. Aujourd'hui, tu réponds à une demande de services ponctuelle ! Tu es sur du délai court et sur de la multitâche. Petit à petit la spécificité de nos métiers et les compétences variées que ce domaine requiert, s'érodent. Pour les nouveaux embauchés, peu importe l'emploi que tu prends, tu vas avoir de plus en plus d'activités transverses à gérer. » Pourtant, selon le gazier, ces transformations, déjà effectives, peuvent paradoxalement avoir des vertus, à condition que les directions jouent le jeu. Ce qui est loin d'être le cas. « La transition énergétique se fera avec le gaz vert sans doute ! Il y a une partie du métier qu'il faudra réapprendre. Or, nous avons une forte capacité d'adaptation. C'est notre force. Notre métier a déjà changé. En plus de l'activité initiale, nous

faisons aussi du rechargement de méthaniers depuis nos réservoirs, du chargement de micro méthaniers, ou du GNL de détail pour les camions citernes qui alimentent les stations-service ou les petites entreprises. Mais les moyens ne suivent pas. Et, on se retrouve à faire le maximum d'activités avec le minimum d'effectifs. Ce qui génère des conflits de plus en plus durs socialement. »

**« On se retrouve à faire le maximum d'activités avec le minimum d'effectifs »**





## STORENGY : INTERROGATIONS PROFONDES

Stocker du gaz à 1 000 mètres de profondeur, ça ne s'improvise pas ! Des professionnel-le-s y travaillent sur les 14 sites de la filiale d'Engie, Storengy, l'un des leaders mondiaux du stockage souterrain de gaz naturel. Et s'interrogent sur l'avenir du gaz.

**Comment fonctionne un site de stockage souterrain ?**

Il faut savoir qu'on stocke le gaz à plus de mille mètres de profondeur. Ce gaz qui provient des arrivées frontalières ou des terminaux méthaniers, au sein desquels les camarades ont réceptionné du gaz naturel liquéfié (GNL), l'ont re-gazéifié, odorisé, arrive chez nous via le réseau de transport.

**Et ensuite ?**

En principe, on l'injecte à partir d'avril pour faire de la maintenance et on le soutire l'hiver lorsqu'il y a de la demande. Ceci-dit, souvent, il y a des entorses à la règle, sans doute dues à une question de rentabilité. Parfois, l'été, il nous arrive de soutirer car le gaz est moins cher.

**Au nom de cette rentabilité, deux stockages ont fermé il y a une dizaine d'années...**

À l'époque, nous n'étions pas régulés par la Commission de régulation de l'énergie (CRE) ce qui est le cas maintenant et qui nous assure des revenus réguliers.

Alors, quand le marché du gaz était au plus bas, il fallait sans cesse faire des économies. Les directions ont donc décidé de fermer les sites qu'elles considéraient comme les moins rentables : Saint-Clair-sur-Epte (95) et Soing-en-Sologne (41).

• Les annonces « politiciennes » sur la fin du gaz génèrent de l'anxiété chez les salariés, au lieu d'aider à préparer l'avenir avec les nouveaux gaz.

• Les injections et soutirages à n'importe quelle période entraînent une maltraitance des sols.

### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Des effectifs réduits et des conditions de travail qui se dégradent.
- Des infrastructures stratégiques et des compétences très spécifiques qui doivent intégrer une seule entreprise publique du GAZ en France.
- La logique des marchés financiers doit être renversée : il faut sortir des marchés SPOTS et revenir à des contrats long terme...

«

**DANS UN AVENIR PROCHE, ON NE PEUT PAS SE PASSER DU GAZ, UTILE AUSSI POUR FAIRE DE L'ÉLECTRICITÉ ! »**



**Julien Descloux,**  
37 ans, contremaître maintenance, Storengy, Céré-La-Ronde (37)

**Pour les 26 salariés du site, aux métiers spécifiques, comment appréhende-t-on les attermoissements autour de l'avenir du gaz ?**

Dans un avenir proche, on ne peut pas se passer du gaz, utile aussi pour faire de l'électricité ! Il y a aussi de plus en plus de gaz vert, issu notamment des méthaniseurs. Ensuite, des questions demeurent sur la façon de reconvertir certains stockages à l'hydrogène. De voir comment et avec qui (externalisation ou pas) nous allons prendre le virage de l'hydrogène qui demande des compétences nouvelles, avec une zone d'explosivité beaucoup plus grande... que le gaz.



# Le transport

Transporter l'énergie dans les meilleures conditions de sécurité et d'égalité d'accès, c'est vital. Partout en France, les agent-e-s des transporteurs d'électricité (RTE) et de gaz (GRT gaz) mettent leur expertise au service d'un réseau d'acheminement qui est aussi un outil d'aménagement du territoire. Tous les jours et par tous les temps, elles et ils posent, entretiennent et veillent sur ces autoroutes de l'énergie et les différents ouvrages nécessaires au bon acheminement de l'électricité et du gaz. Des métiers souvent pénibles, parfois dangereux, mais jamais reconnus à leur juste valeur.



**Alexandre Lambert,**  
43 ans, contremaître, technicien ligne aérienne, Groupement maintenance réseau (GMR) Atlantique, Nantes

## RTE : LE LIGNARD EN PREMIÈRE LIGNE

Poser et entretenir des lignes aériennes à très haute tension, c'est le boulot du lignard. Un métier particulièrement exposé, qui se pratique dans des conditions parfois extrêmes. Mais la prime de risque et la reconnaissance se font toujours attendre.

**C'**est quoi être un lignard ? « Être un lignard, c'est être passionné et aimer l'adrénaline que procure ce métier. Notre quotidien, c'est de détecter des défauts et œuvrer à la maintenance de tout ce qui est ligne aérienne à très haute tension. D'une sortie de centrale nucléaire, aux différentes lignes qui transportent l'électricité jusqu'à Enedis, usager de RTE. C'est un métier qui demande de l'exigence avec un protocole

très strict et beaucoup de formations. Nous travaillons la plupart du temps dehors, sur le terrain, par tout temps et avons cette spécificité de travailler aussi sur les lignes sous tension jusqu'à 400 000 V. Être un lignard, c'est travailler parfois, et comme ça, en hélicoptère, comme radio-

guideur avec l'hélicoptère type « super puma » pour la construction de ligne, ou à l'entretien de celle-ci dans un panier suspendu de 20 à 50 mètres en dessous d'un hélico plus léger, très souvent avec le courant encore dans les câbles. Nous sommes les seuls au monde à exercer ce dernier type d'activité. Être un lignard, c'est veiller à ce que nos travaux ne fragilisent jamais le réseau (qui est maillé). Nous constatons, impuissant, que de plus en plus de tâches sont confiées à des prestataires privés, mais aussi de plus en plus de tâches transverses nous sont attribuées sans nouvelles embauches. Être un lignard, c'est accepter pour un jeune embauché de toucher à peu près 1 400 euros pour ce travail, sans aucune indemnité de risque, ni de vol (ce qui existait avant). Nous arrivons à nous en sortir grâce à des primes de déplacement, mais le salaire de base est ridicule par rapport à nos compétences très variées. Au GMR, nous déplorons le fait qu'il y a de plus en plus de démissions dans l'entreprise et de ras-le-bol de la non-reconnaissance de notre métier. »

*« Je travaille dans un panier suspendu de 20 à 50 mètres en dessous d'un hélico, très souvent avec le courant encore dans les câbles. »*

### POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Conditions de travail difficiles et parfois extrêmes, déplacements, astreintes, risques élevés...
- Une pénibilité non reconnue.
- Les externalisations et le recours à la sous-traitance dégradent les savoir-faire et la qualité des interventions.



# GRT GAZ les équipes mises sous pression

Piloter le réseau gaz dans des conditions optimales de sécurité et d'approvisionnement, c'est la mission de service public des équipes de GRTgaz. Un savoir-faire incontestable qui doit être préservé pour répondre aux défis du futur : hydrogène et captage du CO<sub>2</sub>.

## POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Conditions de travail difficiles avec de nombreux déplacements, des astreintes et le risque gaz.
- Enjeu d'intégrer les nouveaux gaz : hydrogène, bio gaz, méthaniseurs...
- Maintien du statut, des savoir-faire et du sens du service public.

« On a externalisé l'activité, mais on s'est rendu compte qu'on ne maîtrisait plus rien. Alors, on a ré-internalisé, mais sans mettre les moyens »



**Fabrice Fouet,**  
51 ans, technicien polyvalent,  
GRTgaz, Aix-Les-Milles

**Décris-nous les contours de ton métier**  
On s'occupe des caractéristiques gaz, à savoir maintenir les comptages, faire les télé-transmissions et remonter les informations de tous les postes gaz de la région Rhône-Méditerranée vers le centre de surveillance à Lyon. En gros, nous sommes là pour piloter le réseau gaz, dans des conditions qui doivent être optimales, car les données de comptage sont primordiales au niveau de la sécurité.

**Depuis 1993 et ton entrée à Gaz de France, comment tu appréhendes les changements au sein de l'entreprise ?**

Je reste attaché à ce métier, même si mon poste a changé. Je suis rentré comme technicien mesurage. Je reste aussi persuadé, sans prétention, que l'on est bon dans ce qu'on fait... Mais malheureusement au gré des restructurations, des baisses d'effectifs du tertiaire et de la sous-traitance, on perd ce savoir-faire. Et, à force de prôner la polyvalence, on se retrouve, par exemple, avec des astreintes mutua-

« Sans prétention, on est bon dans ce qu'on fait... Mais malheureusement au gré des restructurations, des baisses d'effectifs et de la sous-traitance, on perd ce savoir-faire. »

lisées et des agents qui ne connaissent pas l'outil sur lequel ils vont intervenir.

**Quelles répercussions ont ces évolutions sur ton boulot ?**

Le service public, c'est dans mon ADN. Or, on nous demande justement de nous en éloigner. De ne plus être au plus près des usagers. De faire du profit. Mais je ne suis pas un commercial. Mon cœur de métier, c'est, entre autres, la maintenance sur le réseau dans un périmètre qui va de Sisteron à Menton, Orange et jusqu'à Béziers. Aussi, parfois, tu pars une semaine entière.

**Justement, ce métier risque d'évoluer d'ici peu ?**

C'est sûr. Il va falloir se préparer aux nouveaux gaz à l'horizon 2030, l'hydrogène et le captage du CO<sub>2</sub>. Avec toutes les questions que ça soulève. Faut-il recréer des réseaux pour l'hydrogène ou le CO<sub>2</sub> ? Qui va investir dans ces nouveaux réseaux et quelles entreprises vont se tourner vers ces énergies ? Et, ceux qui travailleront dessus, seront-ils au statut via GRTgaz ou feront-ils partie des filiales qui ne sont pas au statut des IEG ? Et, là-dessus, nous n'avons aucune visibilité.



**Didier Lévêque,**  
54 ans, technicien polyvalent,  
GRTgaz, Aix-Les Milles

**À** 54 ans, Didier n'a connu qu'une entreprise ou presque. Titulaire d'un DUT mesures physiques, il intègre Gaz de France en 1992. « Je suis entré dans le mesurage, c'est-à-dire le comptage du gaz et la qualité du gaz. Et, je suis resté dans cette branche pendant dix-sept ans. » Mais en 2016, un virage s'opère dans la filière. Brutal et insidieux. Et, les techniciens polyvalents « fleurissent » à GRTgaz. « Le but était de fusionner les branches mesurage et télétransmission, ce qui permet clairement aux directions d'éliminer des postes. Puisqu'en étant polyvalent, tu fais, entre autres, de l'automatisme des stations de compression, de la télétransmission, le comptage de la qualité du gaz. Bref, il faut avoir des compétences sur tous ces champs de travail. Et, en ce qui me concerne, c'est difficile. Notamment sur les grosses stations de compression, postes de comptage, où j'ai du mal. Tu as beaucoup plus de pression que lorsque tu ne fais que du mesurage. Et, tu doutes de toi ! » Perte de confiance, conditions de travail délétères, celui qui maîtrisait bien son métier constate, au fil des ans, les dérives successives. « Pour l'automatisme, par exemple, à une époque, on a externalisé l'activité, mais on s'est rendu compte qu'on ne maîtrisait plus rien. Alors, on a ré-internalisé... mais sans mettre les moyens. Avec, forcément, une perte de compétences entre ces deux périodes. Et, en règle générale, on perd la maîtrise de l'outil de travail. » Et, l'avenir du gaz alors ? Pour Didier, pas de doute, « c'est une énergie d'avenir. Mais encore, faut-il prendre le bon virage des gaz verts, de l'hydrogène. À condition que cela reste dans le giron de GRTgaz et non pas d'une filiale. »



# La distribution

Relier l'énergie produite et les usagers, particuliers, services publics ou entreprises, c'est la mission des distributeurs ! À Enedis et GRDF, elles et ils s'engagent au quotidien pour piloter le plus grand réseau de distribution d'électricité d'Europe, garantir la sécurité d'approvisionnement en gaz, la continuité du service public et la sécurité du réseau. Les agent·e·s sont les garant·e·s d'un développement équilibré des territoires. Autant de missions que seul un service public peut garantir.

## LES SALARIÉ·E·S EN MODE EXPERT

**A**vec la dérégulation, tout le système a buggé. Le dumping social a conduit à fermer les agences de proximité voire, pour certains opérateurs, à délocaliser les emplois. Les astreintes ne sont plus pensées en plaçant les intérêts de l'utilisateur d'abord, mais ceux de l'entreprise. Le sens du travail se perd, avec de plus en plus de collègues à la polyvalence imposée, qui doivent jongler entre leur métier d'origine, la complexification liée à l'informatique, la géolocalisation, le télétravail. Les savoir-faire parfois uniques au monde sont déva-

lorisés, comme le travail sur les lignes sous tension chez Enedis. Les salariés sont mis sous pression, à l'image des tablettes qui sont de véritables mouchards chez GRDF.

Pourtant, les savoir-faire et le sens du service public sont là. Les salarié·e·s ne demandent qu'à les partager pour les transmettre. Nous en aurons de plus en plus besoin, avec des événements climatiques qui impactent plus fortement et plus fréquemment le réseau : tempêtes, inondations, précipitations... Rouvrir des écoles de métiers pour donner une chance aux jeunes serait un bon

début, reconnaître et revaloriser les métiers, une bonne perspective.

En parallèle, il conviendrait d'imaginer un nouveau service public dicté par les besoins de la transition énergétique. La création d'un Epic dédié à l'efficacité et la performance énergétique permettrait de rénover des centaines de milliers de logements, équipements publics et entreprises, en simplifiant les dispositifs existants. Les propositions ne manquent pas. Et si, pour une fois, les salarié·e·s étaient entendus ?

## ENEDIS DANS LA TEMPÊTE

Enedis doit garantir la sécurité, la réactivité et la proximité dans le pilotage du réseau électrique. En première ligne en cas de coup dur, comme lors des tempêtes, les agent·e·s se mobilisent sans rechigner, mais font face à la perte de sens de leur métier.

**C'**est en 2012 que cet ancien cheminot intègre ERDF pour « se rapprocher de sa Bretagne natale. »

Embauché à la base opérationnelle de Dinan, comme monteur réseau, le jeune homme concrétise ses aspirations. Être un acteur du service public au sein de ce fleuron national. « À l'époque, on avait encore cet esprit corporatiste que j'ai vu se déliter d'année en année, notamment lorsqu'on a changé d'entité pour devenir Enedis. » Aujourd'hui, le désormais chargé de travaux s'interroge sur les choix d'une entreprise qui transforme ce corps de métier pour mieux le vider de sa substance. « Avec la fusion des métiers de clientèle et réseau, le passage à l'ère du numérique (qui complexifie le job), le télétravail qui individualise le boulot, les mentalités », Mohamed déplore cette perte de liens entre agents, et cette notion de service public qui s'étiolle au gré des stratégies du groupe. À Enedis, on recrute de moins en moins ! Et, on ferme des agences de proximité. « Aujourd'hui, il ne

reste plus que ma base pour couvrir un territoire beaucoup plus grand qu'avant et ce avec deux fois moins d'agents. Le système d'astreinte a changé. C'est la rentabilité qui prime au détriment de l'utilisateur et de l'agent. » Concrètement, si à partir de 21 heures, en cas de coupure, l'indemnité à payer à l'utilisateur est moins élevée que l'intervention (payée en heure supplémentaire à l'agent), on ne se déplace que le lendemain matin, en heure ouvrée. Et, pourtant, ce métier, Mohamed y tient ! Le service public, il le défend et l'incarne, comme lors de la tempête Ciaran, en novembre dernier. Avec la sensation légitime « d'être essentiel », mais aussi lésé. « Il faut savoir que certains camarades ont des salaires tellement bas qu'ils n'arrivent pas à trouver un logement. »

« Le système d'astreinte a changé. C'est la rentabilité qui prime au détriment de l'utilisateur et de l'agent. »



**Mohamed Ouchait,**  
33 ans, technicien  
centre d'exploitation réseau,  
chargé de travaux  
à Enedis Bretagne



## POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Conserver le sens du service public, la proximité, la réactivité et les spécialités des métiers.
- Conserver les acquis sociaux, reconnaître et valoriser les contraintes de ces métiers essentiels.
- Augmenter les salaires pour faire face à l'inflation notamment dans l'alimentaire et sur le logement.
- Rouvrir des écoles des métiers pour continuer à former des spécialistes à haut niveau de compétence.



**Jonathan Mangione,**  
35 ans, technicien  
intervention polyvalent Enedis,  
Roquefort-la-Bédoule (13)

« Dans ce type d'intervention, tu ne sais jamais quand tu vas revenir. »

Ce dimanche d'automne 2023, suite au coup de fil de son chef, Jonathan est « en mode mission ». Il a deux heures pour rejoindre son agence. Entré en 2014 à Enedis, à Marseille, le technicien intervention polyvalent à Roquefort-la-Bédoule est rompu à l'exercice. Depuis la mise en place de la FIRE (Force intervention rapide électricité) qui permet de réquisitionner des agents de la France entière, suite à une tempête, l'électricien a encore en tête « Alex » qui avait sévi, en 2020, dans les Alpes-Maritimes. Une expérience à jamais gravée ! « Là-bas, dans la vallée de la Roya, c'était le chaos. » En ce début novembre, c'est Cian qui a balayé la France. Inscrit sur la liste des volontaires, s'il sait qu'il part pour un moment, loin de sa famille, en revanche, « dans ce type d'intervention, tu ne sais jamais quand tu vas revenir. » Et, ce matin-là, ils sont huit à s'élancer, direction la Creuse. Après trois jours sur place, « il y avait encore des besoins en Bretagne », la bande prolonge alors jusqu'à Quimper. Là, sous la pluie, au milieu des arbres, avec des camions élagueurs qui coupent les branches, Jonathan et ses camarades resteront dix jours à dépanner des personnes dans la détresse. À raison, parfois, de 12 heures par jour, et un jour de repos par semaine. C'est aussi ce cœur de métier que Jonathan affectionne. Ce savoir-faire unique au quotidien et ce service public chevillé au corps. « Nous sommes peut-être le dernier pays au monde autorisé à travailler sous tension, afin d'éviter les désagréments aux usagers. Avec les risques de flash en haut des poteaux que cela engendre. » Et, c'est la perte de ce savoir-faire que le statutaire dénonce. Ce métier « qui se vide » de son sens. « Ces spécialités (relevés, techniciens, etc.) qui disparaissent, ces agences qui ferment et cette polyvalence où tu survoles un peu tout, avec des salaires au plus bas et une entreprise qui n'attire plus, surtout lorsqu'on nous ampute toujours plus de nos acquis sociaux. »



**Stéphane Ocre,**  
50 ans, technicien clientèle GRDF  
Nord-Pas-de-Calais

## GRDF : ÇA NE GAZE PAS COMME IL FAUDRAIT

Chez GRDF, les mutations dans le travail et les annonces anxieuses sur la fin des énergies fossiles inquiètent les salarié-e-s. Pourtant l'attachement au métier reste fort.

« En neuf ans de boîte, j'en ai vu des changements ! Tout ça pour nous rendre de plus en plus malléables et corvéables. Quand on te rajoute des tâches, on t'enlève derrière des garanties collectives, de façon sournoise. À l'instar du « quart d'heure de bleu », c'est-à-dire le temps nécessaire, le matin, sur ton lieu de travail, pour te changer, étudier ta tournée, et équiper ton véhicule. Depuis la crise du Covid, les directions nous demandent de le faire à la maison.

La nouvelle tablette, en clientèle, qui remplace le format papier pour chaque intervention et sur laquelle tu dois récapituler ta tournée, et scanner tous les détenteurs, est en fait un système pervers. Une sorte de mouchard qui permet au service de programmation de détecter au quart d'heure près l'endroit où tu te trouves. Alors,

lorsqu'il y a des rétablissements d'urgence... on t'appelle et on te dit « puisque tu es dans le coin, tu vas me faire ce dépannage ». Parfois, on nous demande aussi de rassurer l'utilisateur en lui faisant un discours sécurité sur le risque gaz. Toutes ces choses, tout ce temps passé ne sont pas pris en compte au niveau du salaire.

« Pourtant notre métier, nous y sommes attachés. À ce service public aussi. Même si cela reste pour certains camarades une notion difficilement perceptible. Lors des inondations, des plans ORIGAZ (organisation intervention gaz), on constate que nous sommes une famille. Mais une famille qui a peur de l'avenir aussi et du flou des annonces politiques autour du gaz. Ce qui est incompréhensible pour nous, qui sommes dans notre région dunkerquoise, un modèle en termes d'indépendance. Puisque tout le gaz utilisé (du biométhane) est fabriqué à Wormhout et à Petite-Synthe. Il ne vient pas d'Ukraine ! C'est du gaz vert français ! Aussi, nous sommes convaincus que le gaz doit s'inscrire dans un mix énergétique. On en a besoin. »

« Nous sommes une famille. Mais une famille qui a peur de l'avenir aussi et du flou des annonces politiques autour du gaz. »

## POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Les métiers se sont complexifiés : informatique, tâches administratives, autonomie, risque gaz, sans reconnaissance ni rémunération à la hauteur.
- Le sens du métier et du service public se perd.
- Les compétences doivent être maintenues et promues pour faire face aux cas d'urgence comme les inondations.



## POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- L'externalisation et la digitalisation des activités aggravent le sentiment d'inutilité.
- Le maintien des effectifs statutaires est une garantie pour pérenniser l'activité.
- Le télétravail doit être encadré dans le respect de l'équilibre vie perso/ vie pro.

# Le tertiaire

Bureaux en flexoffice dans un open space réduit, instabilité, sentiment d'inutilité et perte de sens du travail... Bienvenue à la DTEO !

Quand tu travailles en « absurdité »

**Q**ue signifie travailler à la DTEO aujourd'hui ? C'est admettre que depuis mon entrée en juillet 2015, comme gestionnaire approvisionneur, les conditions ont bien changé ! Mon rôle à la direction service tertiaire (DST), c'est de gérer et traiter les commandes de nos usagers, les directions EDF, en fonction de leurs besoins, en termes de formation, séminaires, matériels, etc.

Aujourd'hui, travailler à la DTEO, que ce soit au sein de la direction immobilière, des achats, la direction informatique et télécoms et la DST, c'est subir le manque de stratégie du groupe et des réorganisations constantes. Avec pour conséquence des agents qui ne trouvent aucune stabilité dans leur métier, frappés par ce sentiment d'inutilité par rapport à la production, par exemple. Des agents qui ne sont pas sereins pour leur avenir. Persuadés d'être facilement remplaçables par des prestataires ou d'être filialisés. D'ailleurs, certains collègues vont rejoindre la nouvelle direction industrielle, quand d'autres vont rester sur Smartside. Pour combien de temps ? Travailler à la DTEO aujourd'hui, c'est ainsi avoir beaucoup de difficultés à se sentir agent EDF du service public, tant les liens avec nos usagers ont disparu. Rongés que nous sommes par l'introduction insidieuse des outils informatiques qui mâchent notre travail, et évitent aussi aux directions fallacieuses de remplacer des postes. Pour l'agent de maîtrise que je suis, c'est être dégradé dans mes fonctions. Saisir des données, produire de la quantité et non plus de la qualité, voilà les missions et injonctions. Quel sens donner à ton travail, lorsque le matin, tu cherches ta place au sein de ces open spaces volontairement réduits, avec des bureaux flexoffice ?

Travailler à la DTEO aujourd'hui, c'est assister à une externalisation déplorable et à la course au mérite pour les agents. Avec des dérives au niveau des horaires, surtout pour ceux qui sont en télétravail, encouragés par les directions, qui bossent à toute heure, et n'ont plus de vie privée.

« Nous subissons le manque de stratégie du groupe et les réorganisations constantes. »



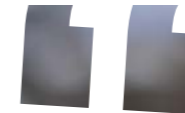
**Vanessa Boudaa,**  
31 ans, approvisionneur à la Direction transformation et efficacité opérationnelle (DTEO), Site Smartside, Paris

# Le commerce

Les conseillers clients sont devenus des conseillers commerciaux. Entre les deux, la pression des objectifs, la politique du chiffre, la rivalité plutôt que la convivialité.

Contrats d'électricité ou prétextes pour vendre tout autre chose ?

Nous sommes sur du commerce, de la vente de produits qui ne font qu'alourdir la facture, déjà salée...



**Mégane Rivier,**  
33 ans, EDF commerce, le Puy-en-Velay (43), détachée 100%

Lorsque je suis rentrée en 2012, nous étions des conseillers clients. Nous sommes devenus, depuis, des conseillers commerciaux. Et la sémantique est importante. L'intitulé du poste n'est certainement pas anodin, car il caractérise ce que nous sommes aujourd'hui : des commerciaux avec tout ce que cela entraîne et génère comme fonctions « plurielles et annexes » à notre métier de base. Les contrats d'électricité auprès des usagers ? Ils sont surtout un support pour vendre les services additionnels, comme les assurances et dépannage en plomberie, électricité, vitrerie, etc. Nous avons même un partenariat avec des fournisseurs de système de sécurité pour la maison ! C'est-à-dire que nous proposons à l'utilisateur de le mettre en relation avec la structure en lui vantant les avantages financiers d'une boîte qui n'est même pas la nôtre ! Même si cela reste des services optionnels, nous sommes bien sur du commerce, de la vente de produits qui ne font qu'alourdir la facture, déjà salée pour bon nombre d'entre eux. Où est le service public dans tout ça ? Ce rôle de conseiller dilué dans celui de vendeur galvanisé par une prime trimestrielle attribuée au mérite et au prorata de tes ventes. Par ces mécanismes de challenge, de récompenses diverses, les directions favorisent ainsi la rivalité, pour dissoudre un peu plus la convivialité au profit de l'individualisation. Et les agents ont perdu le sens même du travail, étouffés par cette pression des objectifs, du chiffre, de la rentabilité, avec ce côté harassant que peut prendre une journée au cours de laquelle tu peux avoir 30 usagers au téléphone ! Et tout ça pour un début de carrière à 1500 euros net par mois. Même si grâce à la CGT, entre autres, il faut le souligner, nous avons un temps de travail sur quatre jours, et 34 heures payées 35... »



# La formation

La fermeture des écoles des métiers au profit de campus dispensant des formations courtes a fragilisé les savoir-faire et la culture d'entreprise associée à celle du service public. Le concept reste pourtant d'actualité.

**Pour les métiers, l'école est finie**

Il fut un temps où des écoles de métiers EDF dispensaient des formations d'un an et demi, dans le domaine de la production, de la distribution, etc. Sorties de ces pôles d'excellence, les futures agentes des IEG avaient acquis tous les rouages du métier, pour intégrer une entreprise familiale... Serge était de ceux-là, du côté de Sainte-Tulle. De ceux qui ont appris le métier et épousé la culture d'entreprise par les cours dispensés, en parallèle, sur l'histoire d'EDF GDF. Sur décision d'EDF, les écoles ont fermé en 1997. En juillet, Serge aura fini de transmettre ses compétences. Lui, l'élève devenu formateur dans les campus Enedis, se livre, à quelques mois du départ en inactivité : « Je conçois qu'une entreprise soit amenée à changer au gré du contexte politique. Mais pas au détriment des agents, de leur sécurité et du service public. Arrêter les écoles de métier a été une grave erreur. On s'aperçoit d'ailleurs que le concept reste avant-gardiste et non obsolète. Je reste persuadé que pour tout métier il doit y avoir une montée en compétences et un maintien de ces compétences. Sans cela, un agent ne peut pas devenir professionnel. À titre d'exemple, le métier de monteur est très spécifique et non abordé par l'Éducation nationale. Aujourd'hui, alors que l'on a déjà de plus en plus de mal à recruter des électriciens de formation, on demande aux jeunes entrants, profanes en la matière, d'apprendre à travailler sur ces spécificités en faisant quelques formations de dix semaines maximum. On prône la polyvalence en banalisant le métier. En douze ans de formation, j'ai vu le niveau de connaissance baisser. Et la culture d'entreprise, du service public se diluer dans la futilité. La priorité n'est plus l'utilisateur (anciennement abonné), mais la sécurité du réseau. Les écoles de métiers c'était aussi une fidélisation de l'agent. Tu t'inscrivais dans la durée puisqu'à la sortie, tu faisais cinq ans obligatoires dans l'entreprise avec la perspective d'une vraie évolution de carrière. »



**Serge Draghi,**  
57 ans, formateur  
campus Enedis  
Sainte-Tulle (04)

**« Pour tout métier il doit y avoir une montée en compétences et un maintien de ces compétences »**

# recherche et développement

Indispensable pour innover et préparer l'avenir, l'activité de recherche et développement est la marque des meilleures entreprises. Dans ce domaine également, EDF a perdu de sa superbe

**En recherche de stratégie et d'excellence**

En 2011, lorsqu'il est embauché, Roman a autant de certitudes que de motivations. Celles d'intégrer le service public et de travailler, dans un environnement propice à l'épanouissement. « À l'époque, peu d'entreprises pouvaient prétendre à de telles conditions de travail pour un chercheur. » 13 ans plus tard... « D'une recherche et développement intégrée, nous tendons plus tard... » D'une recherche et développement intégrée, garante de l'expertise d'EDF sur son outil de production, nous demandons un rôle de prestataires de services. Aujourd'hui, on nous demande de créer de la valeur. Les projets sont pilotés en fonction des budgets, en constante diminution, et non des besoins. Les départements R et D n'ont même plus la main sur leurs activités qui sont arbitrées par une direction séparée, répondant aux demandes des usagers. Il faut, en plus, se justifier sur notre utilité à titre individuel, ce qui n'a pas de sens. Ce soupçon est incompatible avec le travail de recherche qui demande du temps, de l'incertitude, de la confiance et de l'autonomie. De plus, un gros problème d'effectifs se pose. Avec un besoin impérieux de recrutement, sans quoi les ambitions affichées par la direction ne sont que de la communication. Il y a urgence, car la baisse a été massive durant la décennie. Mais les salaires ne sont pas assez attractifs et de plus en plus de nos collègues démissionnent. Au lieu de cela, notre direction crée des start-up. Des filiales, où les agents ne sont pas au statut. Bref, on zappe d'un sujet à l'autre sans continuité ni cohérence. Il en résulte une perte d'efficacité et potentiellement de l'expertise nucléaire. Or, nous avons des domaines cruciaux tels que la sûreté nucléaire. Or, nous avons une crédibilité, des atouts. Mais il faut que l'on retrouve une stratégie. Avec une direction qui mise sur l'exigence technique et l'excellence scientifique avant l'efficacité à court terme. À la CGT, nous ne voulons pas d'une recherche uniquement arrimée aux besoins de l'ingénierie qui engendre mécaniquement une réduction de budget et cette double tutelle nuisible. »



**Roman Sueur,**  
XX ans, ingénieur chercheur  
recherche et développement EDF,  
Chatou (78)

## POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :

- Il faut redonner à la recherche une stratégie et des moyens.
- La recherche a besoin de temps et de confiance, pas de créer immédiatement de la valeur.
- Si la recherche s'appauvrit, c'est l'ensemble de l'entreprise qui perd en expertise.

**« Notre direction crée des start-up. Des filiales, où les agents ne sont pas au statut. »**



**POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :**

- Les activités sociales doivent rester placées sous le signe de la solidarité.
- Les budgets et les effectifs sont de plus en plus contraints, réduits par les employeurs au détriment des salarié-e-s.
- Les activités sociales contribuent à l'attractivité des emplois des IEG.
- L'offre marchande précarise les secteurs de la culture, du loisir et des vacances.

# Les Solidarités

**Solidarité, proximité, réactivité...**  
**Les activités sociales sont tout simplement irremplaçables, même si les moyens se réduisent et que certain-e-s sont tenté-e-s de croire que tout se règle à coup de chèques.**

## Activités sociales : comment pourrait-on s'en passer ?



**Anne Fenix,**  
 46 ans, assistante des élus CMCAS Poitiers (86)

**A**ncienne animatrice, assistante des élus à la CCAS, technicienne promotion en CMCAS, etc. pour Anne, les activités sociales sont une sorte de fil rouge. C'est là, dans cet espace de solidarité et de démocratie, que l'assistante des élus à la CMCAS de Poitiers a trouvé sa place. Au sein de ces activités sociales, de santé, de loisirs, de culture, etc. pour les agents et leur famille. « Ce travail est très intéressant. Ici, en CMCAS, nous avons avant tout un rôle social auprès des bénéficiaires, basé sur l'écoute et les échanges dans la proximité, essentiels pour faire vivre ce projet politique historique et collectif ». Depuis trois ans, c'est donc en phase directe avec les élus, qu'Anne propage ses convictions. Et c'est avec beaucoup de recul et d'empirisme qu'elle analyse « une situation financière qui se dégrade d'année en année. Avec un manque criant de moyens bénévoles mis à disposition par les employeurs, un nombre d'heures de détachement des agents de plus en plus limité, notamment au niveau des différentes commissions, des correspondants de SLVie, qui sont la porte d'entrée des activités sociales pour les agents et leur famille ! Aussi l'impact sur le fonctionnement de nos activités est tangible, car il devient mécaniquement de plus en plus difficile de faire remonter les doléances des bénéficiaires sans ce contact primordial. » Pour autant, c'est aussi en toute clairvoyance, que la militante constate et s'interroge... Sur le changement de comportement, d'époque, ou de paradigme, de la part de certains bénéficiaires, calqués sur une société qui penche insidieusement vers le consumérisme. « Or, c'est clairement à rebours de notre idéologie. Notamment en termes de loisirs, de culture. Notre but est de fédérer et de favoriser l'expression et la créativité de chacun. On y arrive encore en proposant des activités par tranche d'âges. Mais il est vraiment de plus en plus difficile de toucher les gens. Et je pense aussi qu'il y a trop de méconnaissance des bénéficiaires sur les activités sociales. »

« Un rôle social auprès des bénéficiaires, basé sur l'écoute et les échanges dans la proximité. »



« Sous la gouvernance CGT, l'équilibre financier se lit à l'horizon 2034 et au-delà. »



**Jeremy Dal Bon,**  
 45 ans, président de la Camieg

## CAMIEG : LA SÉCU, EN MIEUX !

**Quand les salarié-e-s gèrent eux-mêmes leur protection sociale, cela donne la Camieg. Un régime qui protège chacune et chacun sans déficit, bien au contraire !**

### Qu'est-ce qui différencie la Camieg d'un autre organisme de Sécurité sociale ?

Sa gouvernance élue par les salarié-e-s et pensionné-e-s des IEG ! Contrairement au régime général, nous avons « 100 % de cotisants » avec les actifs, les inactifs et les employeurs. La CGT, en responsabilité, gère la part Sécu et complémentaire du régime statutaire des IEG.

### Pourquoi est-ce primordial de conserver ce régime ?

Il est basé sur un modèle idéologique incarné par cette vision sociale de la CGT. Élément constitutif du statut des IEG, ce régime pionnier, protecteur et solidaire, démontre sa capacité à gérer la part Sécu obligatoire et la part complémentaire en santé, qui d'ailleurs améliore annuellement de près de 270 millions d'euros les prestations pour tous les bénéficiaires du régime.

### Pourtant tout n'est pas si fluide. La faute à qui ?

Avec des méthodes coercitives, l'État, par deux fois, a ponctionné 175 millions d'excédents pour combler le déficit du régime général qu'il gère. Face à ces hold-up, la CGT est la seule fédération syndicale à avoir engagé une procédure judiciaire, toujours en

cours. Et, puis, il y a la convention d'objectif de gestion (COG), véritable talon d'Achille. Comme toute CPAM, il nous est imposé des obligations de résultat. Et, les dépenses sont plafonnées pour faire « autrement » comme le libéralisme le prône. C'est-à-dire plus avec moins. Certes, les évolutions salariales et des pensions apportent des ressources nouvelles, mais les besoins de soins pour la population Camieg augmentent fortement depuis plusieurs années. La CGT s'emploie donc à trouver l'équilibre entre prestations et cotisations avec la vision pérenne du régime.

### À ce jour, comment se porte la Camieg ?

Sous la gouvernance CGT, l'équilibre financier se lit à l'horizon 2034 et au-delà. Même si les nombreux déremboursements décidés par le gouvernement et imposés à la Sécurité sociale nous pénalisent par le transfert sur les régimes complémentaires santé... et donc sur la part complémentaire Camieg (RC). Mais cela prouve qu'un organisme de Sécu géré par des administrateurs légitimement élus devrait être généralisé.

**POINTS DE VIGILANCE POUR LA FNME-CGT :**

- La pérennisation des régimes santé et retraites IEG est déterminante pour le maintien de l'activité de la Camieg



# Les activités sociales de l'énergie :

## pour tout le monde, tout le temps

Au premier jour de travail dans la branche des IEG, vous devenez bénéficiaire des activités sociales.

### ASSURANCES PRÉVOYANCE PRÊTS

Assurances (habitation, auto-moto, bateau, animaux domestiques...), prévoyance, prêts (auto-moto, travaux, projets personnels, immobilier...).

### SANTÉ SOCIAL

Pacs ou mariage, enfants, logement, départ à la retraite, maladie, handicap, décès d'un proche... Les Activités sociales proposent des aides complémentaires à celles de la branche des IEG.

ccas.fr > Santé Social > aides de la branche des IEG.

+ d'infos  
nosoffres.ccas.fr

### VACANCES

Un repas équilibré pour la pause déjeuner : self, cafétéria, traiteur et brasserie, varient selon les établissements. N'hésitez pas à vous renseigner dans votre restaurant méridien.

### ENFANCE JEUNESSE

Aide à la petite enfance, forfait de prise en charge de soutien scolaire, assurance scolaire, vacances diverses et variées de 4 à 17 ans, formation Bafa dès 17 ans.

### CULTURE LOISIRS

Bibliothèques, médiathèque numérique, librairie, Rencontres culturelles, billetterie arts et spectacles.

### SPORT

Activités sportives toute l'année, sport et santé, séjours nautiques, médiathèque et billetterie événements sportifs.

### VACANCES

Séjours adultes et familles en Village vacances de la CCAS, séjours à tarif négociés avec des partenaires, séjours internationaux, offres spéciales campeurs...

### JOKER

Vous êtes embauché dans les IEG depuis moins de 3 ans ? Partez en vacances avec le « joker nouvel embauché » des Activités Sociales et profitez d'une priorité d'affectation sur la destination de votre choix.



### ENFANTS

Les vacances, oui, mais pas que ! Aide à la rentrée, soutien scolaire, assurance Contents spécialisés dans la médiathèque (vidéos, exercices...) pour toutes les classes, dans toutes les matières Colos de 4 à 17 ans, même avec des besoins spécifiques (allergies, traitement médical ou handicap...)

### MÉDIATHÈQUE

une plateforme numérique pour lire, écouter, voir, apprendre... Films, livres, bandes dessinées, musique, podcasts, soutien scolaire (apprentissage, pratiques des langues, révisions, cours en streaming (tutos professionnels, dessin, loisirs créatifs, bien-être, yoga, fitness, photo... Téléchargez l'application Ma Médi@thèque sur ordinateur, téléphone, tablette ou TV connectée et profitez ! <https://ccas.mediathèques.fr/>



### PROTECTION

Mutuelle, assurances, prévoyance : une protection de haut niveau pour tout le monde. Faire face aux aléas de la vie et assurer ses arrières, le contrat Invalidité, Décès, Compléments Prestation (IDCP) vous est proposé en complément du régime obligatoire. Il permet en cas de décès, invalidité et/ou infirmité de vous protéger, ainsi que votre famille.

### Pour bénéficier des Activités Sociales,

vous devez ouvrir vos droits aux Activités Sociales en complétant le formulaire d'inscription en ligne ou auprès de votre CMCAS d'appartenance ou SLVie (Elles se situent dans la ville ou département de votre lieu de travail).

### Inscription

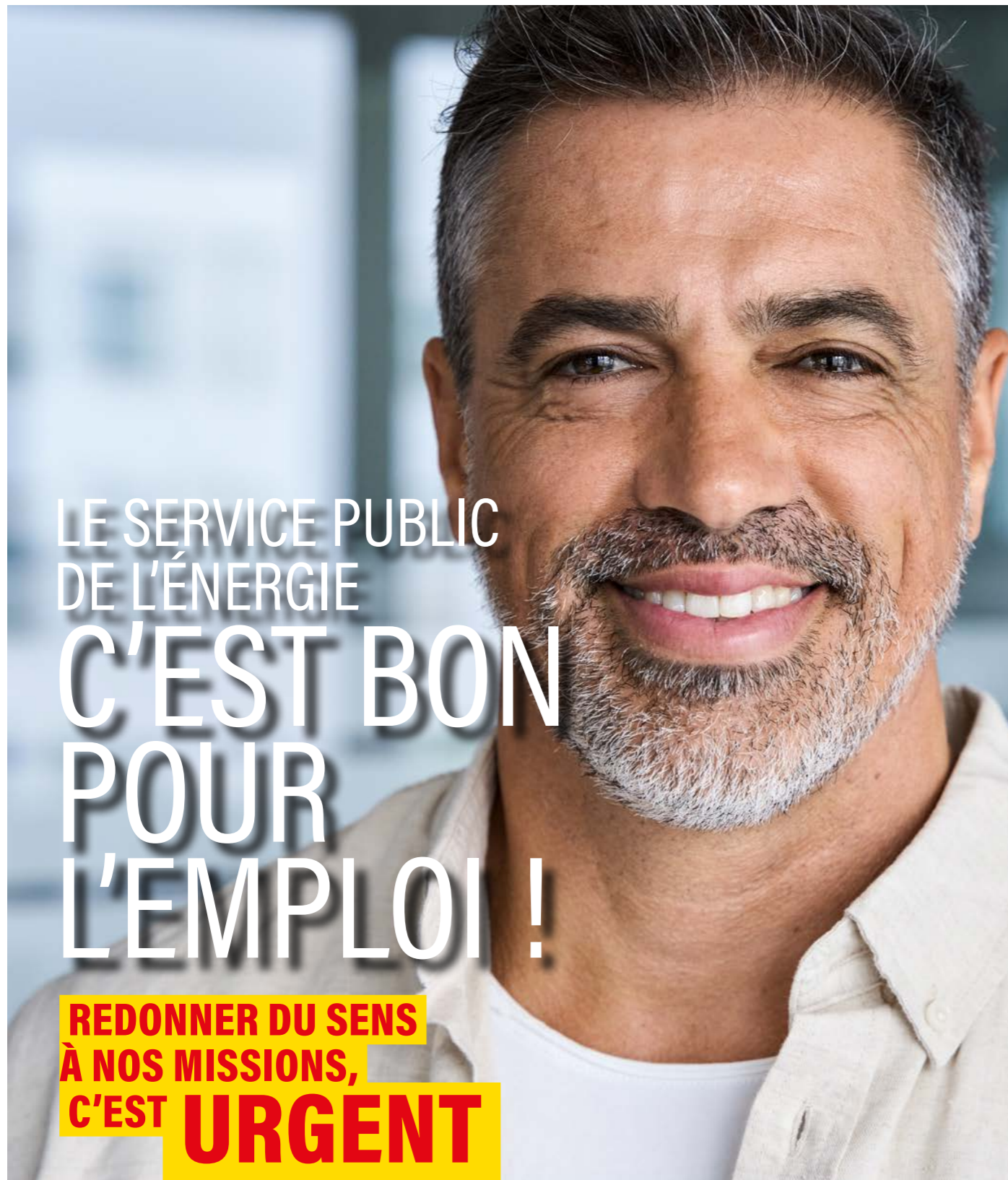
en ligne sur [ccas.fr](https://ccas.fr) > nouveau bénéficiaire > vous inscrire



en tant que bénéficiaire. Inscrivez-vous en suivant ce QR code

Une fois inscrit, vous obtiendrez votre numéro d'identification d'agent (NIA) qui constitue votre clé d'accès aux Activités Sociales. Ce numéro, unique pour l'ensemble des membres de votre famille, est nécessaire pour toute connexion à votre espace personnel et réserver des activités (billetterie, vacances...).





LE SERVICE PUBLIC  
DE L'ÉNERGIE  
**C'EST BON  
POUR  
L'EMPLOI !**

**REDONNER DU SENS  
À NOS MISSIONS,  
C'EST URGENT**



**LE SERVICE PUBLIC  
EST UNE ÉNERGIE  
D'AVENIR**



# remettre nos **Métiers** au centre !

par  
**Sébastien  
Menesplier**  
Secrétaire  
général de  
la FNME-CGT



X : @Seb\_Menesplier

**Chères et chers collègues,**

À la lecture de ce nouveau journal « 100 % Énergéticien·ne·s - Spécial IEG », vous apprécierez la richesse des témoignages d'agents des Industries Électriques et Gazières. Outre les compétences spécifiques des collègues, la FNME-CGT met à l'honneur leur sens de l'engagement et leur attachement au Service public de l'énergie.

Ce journal souligne les difficultés rencontrées au quotidien par les agents pour mener à bien les missions de service public que nous devons aux usagers, artisans, PME et collectivités. Face à cela, la FNME-CGT porte des revendications spécifiques. La dégradation du service n'est pas une fatalité !

Vous comprendrez également notre combat pour le maintien et l'amélioration du statut national du personnel des IEG. Ce contrat social, construit il y a 80 ans sur les bases du programme du Conseil national de la Résistance, a rendu attractifs nos métiers. Il a aussi permis les embauches des bâtisseurs des filières hydroélectrique et nucléaire, à une époque où les entreprises étaient publiques et intégrées : Électricité de France (EDF) et Gaz de France (GDF).

À l'instar du pétrolier TotalEnergies, ces deux entreprises, EDF et Engie (ex-GDF) sont aujourd'hui des sociétés anonymes (SA), des groupes mondialisés, des multinationales. Cette restructuration obéit à une logique libérale : la marchandisation de l'énergie, pourtant un bien de première nécessité !

Ce numéro de « 100 % Énergéticien·ne·s - spécial IEG » donne à comprendre l'impérieuse nécessité de remettre l'accent sur le travail. Son sens et son organisation, qui entraînent de facto des besoins en formation pour permettre aux agents de renforcer leurs compétences dans l'exercice de nos métiers divers. Remettre l'accent sur le sens et l'organisation du travail, c'est aussi valoriser et reconnaître celles et ceux qui font vivre les industries électriques et gazières. Sans l'investissement des agents, le service public ne pourrait pas apporter la réponse à tous les besoins (usagers, industriels, PME-PMI, collectivités).

Pour la FNME-CGT, les agents des Industries Électriques et Gazières constituent et produisent la richesse des entreprises mais sont aussi les garants du service public de l'énergie.

Bonne lecture, et n'oubliez pas :  
**« Pour mieux défendre vos intérêts  
et ceux des usagers, rejoignez la CGT ! »**



**Au sein de la CGT, la Fédération Nationale des Mines et de l'Énergie (FNME-CGT) est le syndicat majoritaire des 136 000 salariés et retraités des plus de 150 entreprises des industries électriques et gazières.**

**L'ouverture à la concurrence** a débuté en 1999 et s'est achevée en 2007 pour l'ensemble du secteur de l'électricité et du gaz, mettant fin à l'entreprise nationalisée EDF/GDF.

Le bilan de ces 20 ans de dérégulation est catastrophique. La libéralisation du marché de l'énergie nuit gravement aux usagers comme aux salariés.

**La FNME-CGT revendique un grand Service Public de l'Énergie**, pour répondre aux enjeux écologiques et sociaux et garantir notre souveraineté, tout en faisant baisser la facture des usagers (particuliers, entreprises, collectivités...).

# **SOUTENEZ LA FNME-CGT DANS SON ACTION !**

#ServicePublicEnergie  
#EnergieBienCommun  
#PPE

## **Pour en savoir plus :**

Retrouvez toutes les propositions de la FNME-CGT sur [energie-servicepublic.com](http://energie-servicepublic.com)



**LE SERVICE PUBLIC  
EST UNE ÉNERGIE  
D'AVENIR  
MOBILISÉ  
POUR VOUS**