

Dans le secteur des IEG, travaillent aux côtés des agents statutaires quasiment autant de salariés prestataires ou sous-traitants*, pour quelles garanties collectives ?

Les questions soulevées par la sous-traitance touchent l'ensemble du salariat du secteur public et des collectivités locales comme du privé, elles concernent l'ensemble de l'industrie et des services. Même si certains paramètres comme la recherche du moindre coût, le sous-dimensionnement de l'emploi stable et l'externalisation des risques professionnels fédèrent la sous-traitance, celle-ci ne peut être traitée de façon globale, ses formes sont diverses selon les secteurs d'activité. Elle percute tous les aspects sociaux, elle structure l'évolution et le devenir de l'emploi en général et, au-delà, l'avenir de l'emploi industriel, l'évolution économique des régions et du pays et de l'Europe (recours aux salariés « détachés », voire « sans papiers » ou autres délocalisations).

Cette bataille de grande ampleur concerne toute la CGT dans sa capacité à faire vivre notre syndicalisme de solidarité, elle nous renvoie à notre efficacité fondée sur le travail ensemble transverse, permettant à la fois de partir des réalités vécues par les salariés et aussi à travailler la cohérence à tous les niveaux. Elle s'inscrit dans notre volonté de conquête du progrès social.

La sous-traitance peut avoir de multiples facettes. En effet, même si celle-ci a des caractéristiques communes, elle se vit de façon diversifiée selon les activités.

De la même manière, la précarité existe dans toutes les entreprises, qu'elles soient donneuses d'ordre ou sous-traitantes, notamment avec le recours à l'intérim ou aux contrats à durée déterminée.

Les relations entre donneurs d'ordre, sous-traitants ou équipementiers prennent notamment trois formes :

- Sur un même lieu chez le donneur d'ordre passant contrat.
- Séparés géographiquement, sous-traitants et équipementiers fournissant le donneur d'ordre.
- La filialisation et/ou l'externalisation.

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, donc au final sur les salariés prestataires.

S'il y a baisse d'activités dans le secteur, ce sont les sous-traitants ou équipementiers qui en font les frais. Ces derniers, dans le même état d'esprit, décident de faire appel à d'autres sous-traitants, la « sous-traitance en cascade » s'instaure. Par leur position d'exécutants, leur différence de taille (généralement des PME) et leur fragilité financière, les sous-traitants restent les vassaux des grands donneurs d'ordre malgré des compétences techniques généralement admises.

Tout leur est imposé : du côté fournisseurs, de grandes entreprises exigeant d'être payées dans de brefs délais ; du côté donneurs d'ordre, d'autres grandes entreprises allongeant indéfiniment leurs délais de paiement et imposant prix, structures de qualité, courts délais de réalisation, commandes tardives ; la pression sur les coûts et le chantage au changement de sous-traitants étant la règle.

Il s'ensuit que les conditions de sécurité et d'emploi des salariés se dégradent.

***Effectif de travailleurs mis à disposition (salariés prestataires) dans deux entreprises de la branche où nous avons des chiffres :**

- EDF SA consacre environ 3 milliards annuellement en dépense de sous-traitance dont 80 % de main-d'œuvre pour 53 500 salariés prestataires travaillant à côté de 72 000 agents EDF (chiffre 2014).
- ENEDIS (eRDF) consacre environ 2 milliards annuellement en dépense de sous-traitance dont, comme pour EDF, on peut estimer qu'il s'agit à 80 % de dépense de maintenance soit environ 34 000 salariés prestataires travaillant aux côtés (sur le réseau ou dans les bureaux) de 39 000 agents ENEDIS.

SA DÉCLINAISON PLUS PARTICULIÈRE DANS LES IEG

Dans l'ensemble des secteurs d'activité où notre Fédération a vocation de rayonner, les processus d'externalisation, de filialisation et de sous-traitance ont été ou sont en cours.

À ce sujet et au-delà de ce qui a été évoqué ci avant, il faut aussi prendre en considération que le champ historique des IEG couvrait très majoritairement des domaines nationalisés.

Aussi, les processus d'externalisation, de filialisation et de sous-traitance visent à instiller la gangrène de la privatisation de biens publics (EDF, ENGIE « ex GDF Suez », RTE, ENEDIS « ex eRDF », GrDF, Elengy, Storengy, SNET, CNR, SHEM...).

À EDF et Gaz de France, la sous-traitance de nombre d'activités engagée dès le milieu des années 1980, que ce soit sur les réseaux de distribution et de transport et à la maintenance de la production, notamment thermique, continue toujours à augmenter.

Même l'hydraulique à EDF, qui avait semblé longtemps épargnée, a vu tomber il y a quelques années un plan «Super Hydro» engageant le transfert à la sous-traitance d'une grande partie des activités statutaires de maintenance.

Évidemment, devant ces nouvelles situations de travail qu'induit la sous-traitance pour les salariés prestataires et leurs collègues agents statutaires, de nouvelles solidarités se sont créées avec une responsabilité particulière pour notre syndicalisme CGT.

Rappel bref, de quelques actions menées depuis 10 ans, il s'agit d'une liste non exhaustive :

- À la centrale thermique EDF de Porcheville, pour le respect de la législation française du travail aux salariés prestataires étrangers (notamment Polonais) avec intervention de l'inspection du travail suite à l'action revendicative de la CGT.
- À ENEDIS (ERDF)/GRDF dans le Vaucluse, la Drome, Marseille, le Var, le Finistère, sur Corrèze-Cantal, en Normandie, en Lorraine, en Franche-Comté, en Pays de Loire, en Midi-Pyrénées, en Île de France, etc., sur des questions de licenciements abusifs ou de salaires impayés, de renouvellement de marchés concernant la relève où, comme à chaque fois, tout ou partie des salariés prestataires est menacé de perdre leur emploi et/ou leurs acquis sociaux, et où la lutte des salariés avec la CGT a imposé la reprise de ceux-ci, et la création de base CGT. L'ensemble de ces actions a permis la négociation d'un accord sous-traitance socialement responsable à ERDF en 2012, prévoyant notamment une clause de reprise des salariés en cas de renouvellement de marché.
- À l'hydraulique, au chantier de la Glère où, en plein mois de décembre, des salariés étrangers, notamment d'origine africaine, dont certains sans-papiers, se sont retrouvés bloqués à 2 000 m d'altitude, mal nourris, sans tenue de grand froid, sans secouriste du travail, sans chef de travaux, sans habilitations.
- Au dispatching RTE de Nancy où, sur un renouvellement de marché de gardiennage, sur 13 salariés, 2 d'entre eux étaient menacés de ne pas être repris, l'un militant CGT, l'autre pour cause d'arrêt pathologique pour raison de maternité.
- Aux Études et Recherches sur les sites de Clamart et Chatou où la CGT en intersyndicale avec l'action du personnel a imposé la reprise intégrale de l'ensemble des salariés du gardiennage, alors que la nouvelle entreprise souhaitait ne pas en reprendre une huitaine, ce qui a conduit à la création d'une base CGT.
- À la hotline EDF où 175 salariés prestataires (dont 50 intérimaires) étaient menacés de perdre leurs emplois, c'est grâce à un travail entre les Fédérations CGT Mines Énergie et des Sociétés d'études et les syndicats que nous avons réussi à imposer la reprise de 75 d'entre eux.
- À Téléperformance à Lyon où EDF a décidé d'arrêter un marché de sous-traitance de conseillers clientèle à cette entreprise sans se soucier de l'avenir de 250 de ces salariés, il a été obtenu une prolongation de marché de trois mois.

- Dans le nucléaire, à la centrale nucléaire EDF de Cruas, six mois de lutte en 2007 d'une centaine de salariés prestataires, conclue par dix jours de grève de la faim de neuf d'entre eux et deux jours de blocage total du site par la population et les élus, ont permis la reprise intégrale de ceux-ci avec maintien de leurs acquis. Il est à noter que cette lutte n'aurait certainement pas été aussi déterminée si ces salariés n'avaient pas été syndiqués à 98 % à la CGT, au sein d'un syndicat « multipro » de site ayant abouti au soutien des salariés prestataires par les agents statutaires.

C'est pendant et après cette action des salariés prestataires de Cruas que la pétition nationale fédérale dans le nucléaire a reçu plus de 10 000 signatures exigeant une convention unique de haut niveau pour les salariés sous-traitants avec obligation de reprise des salariés et de leurs acquis.

C'est toujours sur ce même site nucléaire de Cruas qu'un mouvement de 4 semaines de grève gagnante (puis rémunérées) en juillet 2012 a eu lieu, toujours pour le maintien dans l'emploi avec leurs acquis de plus de 200 salariés.

Concernant le nucléaire EDF, depuis de nombreuses années, la question de la sous-traitance avait été prise en compte avec des actions et d'initiatives de notre Fédération et de nos syndicats : la marche du siècle en 1997, le colloque du CSC des CMP en 2002, deux manifestations au début des années 2000 ayant permis la revalorisation des grands déplacements par EDF et la création des CIESCT (même si à ce jour, nous faisons un bilan très mitigé de ces CIESCT).

En 2006, la FNME-CGT ainsi que les Fédérations CGT de la Métallurgie et de la Construction avaient contesté au tribunal la validité de la mise en œuvre de la Prestation Globale Assistance Chantier (PGAC) sur le parc nucléaire EDF, dont par ailleurs une expertise commanditée par le CSC des CMP (ancien CCE commun d'EDF/GDF) pointait la nocivité pour les conditions de travail et la sûreté nucléaire. Une expertise similaire a eu lieu au CEA, notamment sur le site de Cadarache.

Depuis les élections IRP de 2007, les syndicats CGT ont régulièrement présenté des candidats prestataires pour des mandats de représentant du personnel au sein des IRP dans les IEG (DP, CHSCT). Aujourd'hui deux secrétaires de CHSCT de site nucléaire sont des salariés prestataires.

D'autres nombreuses actions et luttes en local ont eu lieu pour défendre l'emploi ou les acquis des prestataires (13^e mois pour les salariés du gardiennage à Flamanville, maintien des salariés d'entretien et nettoyage à Paluel, au Blayais, maintien de salariés de logistique à Gravelines, Golfech, Chooz...).

L'ensemble de ces luttes dans le nucléaire, ayant permis l'engagement des Directions en CCE d'EDF SA de décembre 2009, sur :

- Dans les appels d'offres de renouvellement de marché prestataire sur les sites nucléaires figure dorénavant l'obligation à l'entreprise « retenue » de faire une proposition de reprise à chacun des salariés dont l'employeur a perdu le marché, sur le même lieu de travail avec maintien de l'ancienneté, à qualification équivalente, à même rémunération horaire et primes incluses. (Il nous appartient d'éradiquer la précarité : CDD, intérim et à élargir cette mesure aux « nomades »).
- L'accès des salariés prestataires aux restaurants CCAS et aux lignes de bus, avec participation d'EDF pour un coût équivalent à celui des agents statutaires.

En juin 2011, la FNME-CGT a fait signer par plus de 20 000 salariés du nucléaire une pétition exigeant un statut de haut niveau pour tous les travailleurs du nucléaire et notamment les prestataires. Dans la foulée, un Projet CGT 2014 d'Accord Collectif Interentreprises pour les salariés du nucléaire a été rédigé et publié à 40 000 exemplaires et présenté en avant-première lors du congrès fédéral de Besançon. Il nous reste à faire vivre cette proposition revendicative, s'appuyant sur la démarche confédérale du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité sociale Professionnelle.

SOUS-TRAITANCE ET GRANDS CHANTIERS DANS LES IEG

Depuis 2007 et la mise en œuvre du chantier EPR de la centrale nucléaire EDF de Flamanville, un autre chantier a débuté en 2012 pour la construction du terminal méthanier EDF de Dunkerque. Sur ces chantiers y travaillent depuis des années, des milliers de salariés notamment détachés (Polonais, Roumains, Portugais, etc.) travaillant la plupart du temps avec des contrats intérimaires. Suite à de nombreuses actions de la CGT pour faire valoir les droits de ces salariés, des avancées ont été obtenues.

Un accord social a vu le jour sur chacun de ces chantiers, avec notamment la reconnaissance du droit syndical et l'amélioration des conditions de travail. Nous sommes aussi intervenus pour obtenir le « dédommagement » financier d'une veuve suite à un accident mortel, ou le rétablissement de salaires impayés, avec l'intervention des consulats des pays concernés ou des recours à la justice. Évidemment notre démarche, vise à éviter le recours des employeurs au dumping social, en faisant en sorte que les salariés détachés soient traités comme les salariés travaillant habituellement en France.

Tout ce travail a été fait avec nos syndicats locaux, mais aussi les Fédérations concernées : Mines Énergie, Construction, Intérim et les Unions Locales et/ou Départementales, en lien avec la Confédération.

Notre démarche revendicative à court et moyen termes intègre la démarche confédérale du statut du travail salarié sur tout le champ de l'activité fédérale exposé à la sous-traitance.

Dans le cadre de notre démarche revendicative plus générale sur les questions de sous-traitance, nous rappelons les repères confédéraux, adoptés au 51^e Congrès de Marseille.

Responsabilité sociale :

Insertion de clauses de responsabilité sociale du donneur d'ordre dans les contrats commerciaux en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, de travail clandestin dissimulé (paiement des salaires et cotisations sociales) et de transfert de marché. *Nota : la FNME-CGT revendique que les contrats commerciaux de renouvellement de marchés, inclus l'obligation de reprise des salariés avec maintien à minima de leurs acquis (ancienneté, rémunération, indemnités...), ce qui a été obtenu de haute lutte sur le parc électronucléaire fin 2009 et a ENEDIS (ERDF) avec l'accord STSR de 2012.*

- Droit de regard des organisations syndicales sur le contenu social des contrats commerciaux.
- Interdiction de la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels (sécurité des salariés, des populations et des biens) ou en matière de déréglementation.
- Interdiction de la sous-traitance en cascade qui ne permet pas de vérification du respect des normes de formation des plans de prévention.

Droits des salariés devant, pour la FNME-CGT, être harmonisé sur ceux des donneurs d'ordre :

- La prise en charge par le donneur d'ordre des formations spécifiques et des habilitations particulières.
- Une formation sécurité pour les salariés de la sous-traitance avec une validation de ces formations débouchant sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre.
- L'harmonisation des salaires, grilles de rémunération, primes et indemnités spécifiques, conditions de travail en retenant pour chaque salarié la disposition la plus favorable.
- L'harmonisation du temps de travail et des congés compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordre.
- Pour assurer sécurité, protection contre l'exposition aux risques et suivi médical, la responsabilité du maître d'ouvrage doit y être engagée au même titre que le donneur d'ordre et sous-traitant.

- Des structures d'accueil pour les salariés des entreprises extérieures (parking, vestiaire, restauration...).
- Des logements de qualité pour les salariés déplacés dans le cadre de grands chantiers.

Droits syndicaux spécifiques

- Création de comités interentreprises entre les donneurs d'ordre sous-traitants et équipementiers avec périodicité de réunions, pour information, consultation sur les contrats, les effectifs, les durées, etc.
- Création de la notion d'unité économique entre les entreprises ayant des échanges commerciaux, productifs et financiers.
- Élaboration sur chaque site d'un protocole sur les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et de la circulation des délégués syndicaux et représentants du personnel, établies en commun : entreprise donneuse d'ordre et ses syndicats, entreprises sous-traitantes et ses syndicats, ou représentants des salariés.
- Crédit d'heures supérieur pour les élus de la sous-traitance qui auraient à faire face à de nombreux déplacements.
- Création de CHSCT élargis aux compétences de l'environnement (CHSCTE) de site (suite à un décret du 19 mai 2008, la reconnaissance des CIESCT sur les sites nucléaires EDF est actée, mais avec des pouvoirs très minorés vis-à-vis des CHSCT).
- Pour les grands chantiers : création de comités de dialogue social sous la présidence du maître d'ouvrage et de droits à la négociation collective ; participation des organisations syndicales au collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT).

Quel déploiement de la CGT pour renforcer notre présence vis-à-vis de l'ensemble des salariés des entreprises donneuses d'ordres et ceux de la sous-traitance ?

Être la CGT de tous les salariés intervenant dans les IEG avec la moitié d'entre eux relevant de la sous-traitance.

Les rapports de subordination, de concurrence touchent en premier lieu les salariés, mais ne sont pas sans effet sur les syndiqués et les militants. D'autant que ces mises en concurrence se vivent également à l'échelle nationale et internationale des groupes et des grandes entreprises.

Ainsi, pour « suivre » la sous-traitance, combien d'entreprises donneuses d'ordre ont créé, ici et là, des emplois de contrôleurs de travaux ou de chargés de surveillance des salariés prestataires (presque 5 000 agents EDF sur le parc nucléaire sur 20 000 pour « encadrer » 20 000 salariés prestataires) ?

Le rôle du syndicat de l'entreprise donneuse d'ordre doit faire l'objet d'une attention. Celui-ci ne peut gérer seul les problématiques et les questions revendicatives des salariés de la sous-traitance, il ne peut pas non plus s'inscrire dans des rapports de « grand frère », cela mérite une réflexion dans les Fédérations, les Unions Locales et Départementales concernées.

Cette réflexion doit se poser à tous les niveaux, parfois entre Fédérations, voire au niveau des coopérations syndicales à l'international.

Premièrement, nous ne partons pas de rien puisque les derniers congrès confédéraux et fédéraux ont acté le principe de syndicat de site « industriel » ayant vocation à rayonner sur l'ensemble du salariat y travaillant ou surtout de syndicats territoriaux du champ des Mines et de l'Énergie. Par exemple, nombre de syndicats sur les sites nucléaires se sont organisés en syndicat de site multiprofessionnel ou ont créé un syndicat multipro à côté du syndicat dit historique de la maison mère. Mieux, certains syndicats de site nucléaire ont fusionné avec le syndicat territorial « départemental » des électriciens et gaziers.

Le rôle et l'impulsion des Fédérations CGT, comme leur travail en commun, sont très importants sur cette question pour franchir de nouvelles étapes. La connaissance que celles-ci ont de la façon dont se structure la sous-traitance sur leurs champs fédéraux est essentielle. Nous avons tous besoin de cette connaissance et aussi des pistes revendicatives des autres Fédérations.

Par exemple, le groupe EIFFAGE dépend de 4 Fédérations CGT, avec pour filiale CLEMESSY (auparavant filiale de Dalkia/Véolia/EDF) et FORCLUM, deux sous-traitants, le premier dans le nucléaire, le deuxième dans l'activité de réseaux électriques.

Le groupe ENGIE (ex GDF-SUEZ) dépend de 8 Fédérations de la CGT où COFELY et INEO deux filiales sont sous-traitants d'EDF et ENDEL autre filiale est un acteur majeur de la sous-traitance du nucléaire.

De la même manière, l'ensemble des grands groupes notamment de service (EDF, ENGIE), pour réduire leurs coûts et donc accroître leur taux de profit, mettent en place des mutualisations drastiques de leurs activités dites tertiaires sous le vocable DSP (Division Services Partagés) dont la vocation sera à terme d'être filialisée, voire externalisée pour être sous-traitées (exemple avec le Facility Management).

Au-delà du travail réel de déploiement que nous devons opérer, il y a des forces organisées CGT, des délégués, des mandatés dans les comités d'entreprise, dans les comités de groupes, dans les conseils d'administration (des donneurs d'ordre, des filiales et des sous-traitants), tout cela constitue autant de points d'appui pour mener en grand notre démarche solidaire. D'autant que sous conditions, les salariés prestataires peuvent, être comptabilisés aux effectifs, être électeurs, être éligibles aux DP et CHSCT du donneur d'ordre (l'entreprise utilisatrice).

Un travail de mise en commun de connaissance des forces organisées réelles et de mise en mouvement de celles-ci semble essentiel.

CONCLUSION

Pour les syndicats CGT des entreprises donneuses d'ordres des IEG, il faut s'occuper rapidement des salariés prestataires (sous-traitants) intervenants aux côtés des agents statutaires sur les réseaux, installations ou bureaux, afin qu'ils bénéficient de nos mêmes conditions de travail (rémunération, sécurité, formation, emploi stable, etc.). Sinon nous prenons syndicalement le risque qu'un jour tout soit sous-traité car cela coûtera moins cher pour le donneur (le dumping social).