

Berne, le 3 septembre 2018 / communiqué de presse

Travail.Suisse, la FPE et Syna demandent une offensive de formation continue et une CCT de branche pour l'économie électrique

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses et ses fédérations affiliées, la FPE¹ et Syna,² présentent aujourd'hui le nouveau document de position « Marché de l'électricité en transformation et sous pression. Défis à surmonter pour les salarié-e-s ». La transformation très rapide de la branche qui en ressort nécessite pour les travailleurs et travailleuses de cette branche impérativement sécurité et protection.

La sécurité de l'approvisionnement de base dépend fortement d'un marché de l'électricité bien régulé. Les travailleurs et travailleuses y contribuent aussi de manière directe ou indirecte avec pas moins de 75'000 équivalents plein-temps et une valeur ajoutée de 18 milliards de francs. Mais la branche se transforme et aussi à grande vitesse.

Difficile transformation sans une vaste offensive de formation continue

En raison des bas prix de l'électricité sur le marché européen, les grandes entreprises de l'économie électrique développent de plus en plus le secteur des services énergétiques. En même temps, l'importance des énergies renouvelables et aussi le besoin d'adapter le réseau de distribution se développent. Ces trois évolutions posent déjà de nouvelles exigences aux salarié-e-s de la branche et ont des effets très importants sur la formation et la formation continue. Une offensive de formation pour les collaborateurs et collaboratrices de la branche devient ainsi nécessaire. Pour la déclencher, il faut faire l'inventaire des nouveaux besoins en formation et formation continue et des compétences professionnelles nécessaires pour maîtriser de façon optimale la formation, le perfectionnement et la reconversion professionnels dans la branche. De surcroît, il faut introduire dans la loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEL) un article qui encourage la formation et de la formation continue et des possibilités de réorientation professionnelle.

Une CCT pour la branche devient indispensable

En cas de libéralisation complète du marché de l'électricité, une convention collective de travail (CCT) pour toute la branche de l'économie électrique devient indispensable. Les enjeux sont importants : il en va de la sécurité des conditions de travail et des salaires mais aussi d'une gestion participative du changement structurel en raison de la concurrence renforcée d'un marché totalement libéralisé. Une CCT étendue est nécessaire en particulier pour les entreprises d'approvisionnement en

¹ Fédération suisse des Représentations du Personnel de l'Economie électrique (FPE), www.vpe.ch

² Syndicat Syna, www.syna.ch

électricité (EAE) qui ont de nombreux petits clients et des marges qui menacent de s'éroder fortement après une libéralisation complète du marché. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'accompagner de manière sociale de possibles restructurations. Le principe d'une CCT doit être introduit dans la LApEL pour que les partenaires sociaux disposent d'une base solide pour en négocier le contenu.

Hormis une offensive de formation et une CCT pour la branche, une ouverture complète du marché requiert les trois conditions suivantes :

1. Une ouverture complète du marché ne peut pas se faire sur le dos des clients et des considérations de base du service public. Des prestations pour l'ensemble de la population à un prix socialement abordable doivent être le leitmotiv à suivre.
2. L'infrastructure du réseau doit rester propriété des pouvoirs publics et la politique doit empêcher toute vague de privatisation.
3. La production de courant électrique renouvelable indigène doit être garantie et encouragée. Les investissements dans l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables encouragés dans le cadre de la stratégie énergétique 2050 doivent être garantis. La libéralisation complète du marché de l'électricité ne doit pas les mettre en danger.

Pour d'autres informations :

- Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national, Mobile: 079 287 04 93
- Denis Torche, responsable de la politique énergétique, Travail.Suisse, Mobile : 079 846 35 19
- Dr. Bernd Frieg, président de la FPE, Mobile: 079 445 23 32
- Diego Frieden, secrétaire central de Syna, responsable de la branche de l'économie électrique
Mobile: 076 478 20 05

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 3 septembre 2018 / Texte d'allocution

Pour un service public fort dans le secteur énergétique

Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs, et ses fédérations adhérentes FPE et Syna requièrent de la part des employeurs et de la politique des mesures efficaces pour les travailleurs du secteur énergétique. La stratégie énergétique 2050 et la prévisible ouverture du marché de l'électricité causent un chamboulement important. Avec le présent document de position, Travail.Suisse ne s'oppose pas à la libéralisation, mais requiert davantage de sécurité pour les travailleurs concernés ainsi qu'une sécurité d'approvisionnement pour les consommatrices et les consommateurs.

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national

Avec le présent document de position « Le marché de l'électricité en plein changement et sous pression. Défis à relever et propositions pour les travailleurs », Travail.Suisse poursuit sur la même voie que le document de position présenté au début de l'année « Un service public fort: fondement du développement économique, social et écologique de la Suisse » (http://www.travailsuisse.ch/actual/positions?lang=fr&which_abo=). Le service public et les travailleurs impliqués se situent au centre des positions sur le marché énergétique. Travail.Suisse requiert depuis longtemps déjà que les réseaux électriques restent en mains publiques. Il est également essentiel que l'employabilité et la protection sociale des travailleurs de l'économie de l'électricité soient garanties.

Travail.Suisse est en principe pour la libéralisation du marché de l'électricité. Il est toutefois impératif qu'elle aille de pair avec l'accord sur le marché de l'électricité en cours de négociation avec l'Union européenne. Compte tenu du fait que la conclusion de l'accord-cadre institutionnel et, de fait, celle d'un accord sur l'électricité prennent du retard, la Suisse a tout le temps de préparer minutieusement l'ouverture du marché.

Un solide approvisionnement en électricité est absolument nécessaire aujourd'hui. Trop de machines d'usage quotidien en dépendent – notamment dans les hôpitaux, pour la sauvegarde de données, etc. Notre dépendance vis-à-vis d'un approvisionnement stable fait du secteur énergétique une part importante du service public qui ne peut, certes, être quantifiée sur la base du nombre de postes à plein temps, bien que les chiffres soient impressionnants: l'économie suisse de l'électricité comprend, directement ou indirectement, 75 000 postes à plein temps et une création de richesse de 18 milliards de francs. Le secteur public est fortement impliqué auprès des entreprises électriques et assume donc une grande responsabilité, en tant que propriétaire, vis-à-vis des travailleurs du secteur. Or, l'ouverture met en danger les postes de travail en Suisse. En particulier, les petites entreprises électriques sont confrontées à de grands défis. Par conséquent, le secteur doit préparer cette ouverture sans attendre.

Travail.Suisse pose deux exigences principales:

- **une CCT pour le secteur et**
- **une offensive en matière de formation et de formation continue pour les travailleurs du secteur sont absolument indispensables.**

Sur le plan politique, les exigences suivantes sont au cœur des préoccupations:

1. L'ouverture complète du marché ne doit pas se faire aux dépens des clients

Une ouverture complète du marché est inévitable. La politique doit la structurer de manière à assurer en tout temps la sécurité d'approvisionnement. L'idée fondamentale du service public de proposer des prestations à l'ensemble de la population à un prix socialement acceptable doit être le maître-mot. Les petits consommateurs ne doivent pas payer des prix exorbitants pour financer les prix bas des gros consommateurs!

2. L'infrastructure du réseau électrique doit rester en mains publiques

Il est exigé à tous les niveaux de la politique que l'infrastructure du réseau électrique reste la propriété des communes, des cantons ou de la Confédération malgré la libéralisation du marché de l'électricité. Pour Travail.Suisse, il n'est pas non plus indispensable de vendre les entreprises électriques plus petites, et encore moins à des propriétaires étrangers. La politique doit empêcher une vague de privatisation. Par exemple, le Grand Conseil du canton de Berne a stipulé que la majorité des parts de la société électrique BKW SA doit rester la propriété du canton de Berne.

3. La production électrique renouvelable et locale doit être garantie et encouragée

Suite à la stratégie énergétique 2050 acceptée par le peuple, des mesures préventives importantes pour l'avenir énergétique ont été prises. Dans le cadre de cette stratégie, des investissements conséquents ont été effectués dans l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables. La libéralisation complète du marché de l'électricité ne doit ni mettre en péril ces investissements ni les objectifs liés à la réduction de la consommation d'énergie et à l'expansion des énergies renouvelables.

Soutenu par les fédérations rattachées FPE und Syna, Travail.Suisse s'engagera en faveur de la mise en œuvre de ces exigences.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 3 septembre 2018 / texte de l'allocution

Un marché de l'électricité en pleine mutation : revendications et conditions pour une libéralisation complète du marché

Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses et ses deux fédérations les plus concernées, Syna et la FPE, c'est dans la perspective d'un accord sur l'électricité avec l'UE qu'une libéralisation complète du marché de l'électricité serait acceptable à des conditions précises. Mais, même sans une ouverture complète du marché, des mesures devraient être prises pour aider les travailleurs et travailleuses à maintenir leur employabilité en raison des fortes mutations structurelles auxquelles est confrontée la branche de l'économie électrique.

Denis Torche, responsable du dossier Politique environnementale, Travail.Suisse

Le document de position « Marché de l'électricité en transformation et sous pression. Défis à surmonter et propositions pour les salarié-e-s » fait ressortir les défis pour l'emploi, les conditions de travail et les exigences en formation des employé-e-s dans la branche de l'économie électrique.

Si Travail.Suisse, Syna et la FPE présentent maintenant ces revendications et conditions, c'est pour exercer toute leur influence sur la révision de cet automne de la Loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEL), dans le contexte d'une pression politique pour l'ouverture complète du marché.

Comme la branche de l'économie électrique est en pleine mutation structurelle depuis plusieurs années déjà, le document présente d'abord des revendications indépendamment d'une libéralisation complète car cette mutation structurelle a déjà des effets importants pour les travailleurs/euses de la branche (changements des emplois, économies, départs naturels, exigences de formation etc.).

Ces revendications sont en particulier :

- **Aller vers une CCT de branche**
Bien que les conditions de travail aient été plutôt bonnes jusqu'ici dans la branche, les mutations structurelles créent plus de concurrence, des externalisations, des exigences de formation continue etc. Dans ce contexte, il faut développer encore plus le partenariat social et parvenir à plus de rapports de travail couverts par des CCT.
- **Nécessité d'une étude sur l'emploi dans l'économie électrique**
Les données sur l'emploi dans la branche sont insuffisantes. Une enquête menée auprès d'un nombre représentatif d'entreprises d'approvisionnement en électricité (EAE) est nécessaire pour suivre l'évolution fine de l'emploi dans les différents domaines d'activité des EAE et tirer

les enseignements nécessaires pour le personnel en termes de formation ou de reconversion notamment.

- **Une offensive de formation pour la branche.** Sur un marché libéralisé, les facteurs de réussite les plus importants sont le service à la clientèle et les qualifications du personnel. C'est pourquoi, il faut renforcer l'offre de formation pour tout le personnel de la branche en lui faciliter l'accès à ces formations sur le plan financier et au niveau de l'organisation du travail.

En cas d'ouverture complète du marché, la concurrence se renforcera encore plus dans la branche, ce qui peut mettre en péril la sécurité de l'approvisionnement et péjorer les conditions de travail et salariales. Voici nos conditions en cas d'ouverture complète du marché :

- **Un accord sur l'électricité avec l'UE**
La transparence est aussi requise car, à l'heure actuelle, on ignore le contenu exact de cet accord.
- **Une convention collective de travail étendue à l'ensemble de la branche de l'économie électrique**
Il faut dès lors introduire dans la LApEL le principe d'une CCT, permettant aux partenaires sociaux d'avoir une base solide pour négocier son contenu.
- **Le maintien du modèle de l'approvisionnement garanti (MAG)**
Les petits consommateurs qui ne voudront pas aller sur le marché libre devront payer un prix de l'électricité abordable et équitable car il s'agit d'un bien de service public. L'ELCOM devra veiller à ce qu'ils ne paient pas un prix de l'électricité excessif.
- **Garantir la production indigène renouvelable et buts d'efficacité**
Une libéralisation complète du marché ne doit pas menacer les objectifs de réduction de consommation énergétique et de développement des énergies renouvelables suisses de la stratégie énergétique. Pour atteindre ces objectifs, il faut introduire dans la LApEL des buts d'efficacité énergétique pour les EAE.
- **Garantir que l'infrastructure du réseau reste en mains publiques et qu'il n'y ait pas de privatisation des entreprises de distribution d'électricité en mains publiques**
Faute de quoi c'est la sécurité d'approvisionnement et les emplois dans la branche qui sont remis en question.

Conférence de presse du lundi 3 septembre 2018

En tant qu'association faîtière des représentations du personnel et des employés de l'économie électrique (FPE) et en tant que représentant des employés de l'économie électrique, nous sommes, d'une manière générale, en faveur de révisions judicieuses du marché de l'électricité ainsi que des lois et ordonnances correspondantes. Selon la LApEI, une priorité absolue doit, à cet effet, être accordée à un approvisionnement sûr de la Suisse. En outre, il faut pouvoir compter à tout moment sur une production électrique suffisante au plan national ainsi que sur un transport et une répartition fiables de l'électricité.

L'impact social de toutes les mesures prévues, en particulier sur les employés directement concernés, doit cependant toujours être vérifié. Il faut également accorder une attention aux conséquences de ces mesures sur les conditions de travail et d'embauche dans l'économie électrique. Il importe, en effet, de maintenir, d'une manière générale, l'attractivité de la branche pour éviter le départ du personnel qualifié, indispensable pour une sûreté à long terme de la sécurité de l'approvisionnement. Concernant la mutation démographique, il s'agit précisément de maintenir l'attractivité des postes de travail, afin qu'un personnel jeune puisse être recruté et que les places de formation disponibles dans l'économie électrique puissent être occupées.

Depuis le tout début, la loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEI) n'a pas répondu aux attentes des employés de l'économie électrique. Il lui manquait, en effet, des dispositions pour la protection des employés, obligeant l'économie électrique, c'est-à-dire les employeurs, à prendre des mesures concrètes et socialement acceptables en cas de restructurations dans le cadre d'un partenariat social avec les représentants des employés.

Comme conséquence de l'ouverture totale du marché électrique, nous nous attendons, à court terme, à de nouvelles restructurations et à la suppression d'autres postes de travail précieux dans l'économie électrique. Les travailleurs de l'économie électrique attendent une attitude respectueuse et socialement acceptable à l'égard des décisions qui seront prises concernant les postes de travail. Cela comprend également des mesures concrètes pour la formation et la formation continue ainsi que la reconversion des employés. Pour mettre en place la transition énergétique, il faut, en plus, suffisamment de personnel qualifié et une stratégie offensive concernant la formation continue ainsi que la création de compétences, pour pouvoir mettre en œuvre cette transition d'une manière durable et rentable. L'ouverture complète escomptée du marché électrique effec-

tuée sans mesures pour atténuer les conséquences sociales éventuelles dans le cadre de conventions nationales entre partenaires sociaux (c'est-à-dire CCT de branches ou CCT d'entreprises) ne pourra pas bénéficier du soutien de la FPE.

La FPE demande que les partenaires sociaux soient obligés d'adopter des réglementations acceptables socialement et une définition de standards minima dans le cadre d'accords entre partenaires sociaux. Qui plus est, il faut prévoir des offres concrètes pour la formation, la formation continue et la reconversion, afin que l'ouverture du marché électrique et les éventuelles restructurations ne se fassent pas uniquement sur le dos des employés.

Dans ce contexte du marché électrique, la FPE défend les positions concrètes suivantes :

- Le rejet de toute proposition incluant une dépendance complète à l'égard des importations concernant la garantie de la sécurité de l'approvisionnement en Suisse.
- Suite à la décision de la Suisse de mettre fin à sa production énergétique nucléaire, elle doit créer de nouvelles capacités de production, c'est-à-dire ses propres capacités de production énergétiques alternatives pour garantir son approvisionnement. Il faut ici agir rapidement et directement en prenant en compte les délais d'autorisation et de réalisation connus jusque-là, pour garantir la sécurité de l'approvisionnement.
- La FPE voit expressément un potentiel de production pour les énergies renouvelables. Les incitations doivent cependant être renforcées, si l'on veut atteindre les objectifs définis dans la stratégie énergétique 2050.
- Lors de l'ouverture complète du marché électrique, il faut obligatoirement garantir la protection des travailleurs par des réglementations légales contraignantes et appropriées.
- Un nouvel agencement du marché de l'électricité dans le cadre de la stratégie énergétique 2050 ne doit pas se faire sur le dos des employés. Cela inclut notamment une régulation incitative prévue pour une échéance ultérieure. D'une manière générale, la FPE est d'avis qu'une régulation incitative ne peut être introduite qu'en lien avec une régulation qualitative contraignante.
- Une divulgation du résultat des négociations concernant l'accord sur l'électricité avec l'UE est indispensable, c'est la seule possibilité d'avoir une vue d'ensemble et de mener une vraie discussion, c'est-à-dire dont l'issue n'est pas établie à l'avance, sur le marché électrique suisse avec les défis à relever et les conséquences éventuelles ainsi qu'une évaluation des risques et des opportunités.

Concernant le marché électrique, la FPE a souvent pris comme exemple, par le passé, un équilibre, indiquant ainsi que toutes les réglementations légales doivent être soigneusement évaluées, quant à leurs influences et les réactions qu'elles suscitent. D'une manière générale, le marché électrique de l'avenir et une éventuelle ouverture complète du marché devraient apporter de vrais avantages à tous, y compris aux consommateurs et dans le même temps garantir la sécurité de l'approvisionnement.

Fédération Suisse des Représentations du Personnel de l'Économie Électrique (FPE)

La FPE est la plus grande organisation de salariés de l'économie électrique Suisse. En tant qu'association faîtière des représentations du personnel et des employés, la FPE est au travers de ses organisations membres une organisation forte et indépendante qui représente les intérêts de plus de 12'000 employés (c.-à-d. plus de 50 % de tous les employés de l'économie électrique).

Pour plus d'informations: *Dr. Bernd Frieg, Président FPE, Tél: 0844 / 873 873,*

E-Mail: frieg@vpe.ch, Internet: www.vpe.ch



Conférence de presse du 3 septembre 2018

Ne pas oublier les travailleuses et travailleurs

Les milliers d'hommes et femmes qui chaque jour permettent à la Suisse d'avoir l'énergie nécessaire à notre société et notre économie sont les grands oubliés des discussions autour de l'avenir de l'énergie et du marché de l'électricité.

Diego Frieden, secrétaire central Industrie, responsable de branche Énergie

Les aspects traités avant tout techniques. On se soucie fort peu des travailleuses et travailleurs qui « font » cette branche, et qui vont vivre avec elle les nombreux changements qui sont en cours, ou qui doivent encore venir.

On se demande l'impact sur les prix, sur les capacités de production, sur la demande. Et l'impact sur l'emploi ?

On se préoccupe des « conditions-cadres » pour le marché de l'électricité. Et qu'en est-il des conditions cadres de formation et formation continue pour pouvoir y œuvrer ?

On affirme que les prix de l'énergie sont trop bas. Et que penser des salaires ?

C'est l'engagement quotidien de Syna que d'obtenir des réponses à ces questions, et faire en sorte que cette branche maintienne des conditions de travail de qualité. Celles qui en définitive, permettront à notre pays de faire face à l'immense défi de la transition énergétique et des changements du cadre légal.

Accompagner les transitions : les CCT doivent être étendues

Face à l'évolution rapide du marché de l'électricité et de la branche énergétique, les travailleuses et travailleurs de la branche veulent recevoir des garanties et une certaine protection. Les instruments pour assurer celle-ci existent, et ne demandent qu'à être mis en œuvre et étendus le plus possible : les conventions collectives de travail (CCT) permettent de régler les conditions de travail de façon homogène en assurant plus d'équité entre les employé-e-s, plus de transparence, et une sécurité juridique et réglementaire pour les entreprises.

Il n'est pas acceptable que dans une branche où la part détenue par les pouvoirs publics avoisine les 90%, le « taux de pénétration » des CCT reste relativement faible en comparaison avec d'autres branches en mains privées. C'est aux communes et aux cantons qu'il revient de donner le bon exemple en termes de partenariat social et conditions de travail. La flexibilité des entreprises n'est guère remise en question : ce sont nos membres eux-mêmes qui les premiers estiment que l'on peut rester compétitif tout en garantissant des conditions de travail favorables à travers les CCT. C'est la clé pour préparer les transitions de ces prochaines années.

Une CCT de branche présenterait l'avantage de garantir des « règles du jeu » identiques pour l'ensemble des acteurs, qu'ils soient d'ailleurs indigènes ou – comme on s'y attend à l'avenir – étrangers. Une mesure ultérieure pourrait donc être une déclaration de force obligatoire (DFO) pour l'ensemble du territoire national. L'ouvrage doit donc être remis sur le métier et Syna y est prêt. C'est un objectif de Syna qui doit être l'objectif de tous les acteurs de la branche.

Préparer l’avenir : la formation de base et la formation continue doivent être renforcées

À l’horizon 2050, la mise en œuvre de la Stratégie énergétique et l’évolution rapide des technologies auront fait passablement évoluer le paysage énergétique suisse. Il y a là de grandes perspectives de nombreux emplois durables, comme l’ont démontré plusieurs études¹. Or, ces perspectives ne seront réalisables que si la Suisse dispose de la main-d’œuvre qualifiée pour exercer ces compétences. Avec l’impact disruptif des transitions énergétiques en cours, de très nombreuses personnes verront leur métier changer radicalement, voire disparaître. C’est la raison pour laquelle les solutions de reconversion professionnelle doivent être encouragées et développées. Celles-ci pourraient être paritaires et gérées par les partenaires sociaux de la branche, avec le soutien politique des milieux publics, au sein des CCT existantes, puis idéalement au sein d’une CCT de branche.

Renseignements

Diego Frieden, Secrétaire central Industrie Syna, responsable de branche Énergie

044 279 71 89, 076 478 20 05

diego.frieden@syna.ch

Présentation de Syna dans la branche

Premier syndicat interprofessionnel créé en Suisse, **Syna** est né en 1998. Mais au sein de la FCOM, une de ses fédérations constitutives, l’énergie a toujours été une branche très importante. Syna est engagé sur l’ensemble de son périmètre d’activité (Suisse alémanique et Suisse romande hors Bas-Valais) au sein d’entreprises – pas uniquement des EAE – de toutes tailles et présentes dans les différents domaines de la branche.

Ainsi, Syna est signataire de nombreuses Conventions collectives de travail (CCT), la plus importante étant celle le liant au Groupe E (anciennement EEF/ENSA), une des plus importantes entreprises dans le domaine de l’énergie en Suisse. Syna est également signataire de CCT avec Hydro Exploitation et Gruyère Energie (GESA). De plus, Syna soutient et collabore étroitement avec les membres de Représentations du personnel (RP) élus au sein d’autres entreprises, telles que Romande Energie ou les Forces motrices de Suisse Centrale.

Avec plusieurs centaines de membres, Syna se veut un moteur du partenariat social dans la branche, et valorise la coordination et l’échange entre travailleuses et travailleurs d’entreprises différentes pour des dossiers communs, tels que l’impact de la stratégie énergétique 2050 ou la réforme de la Caisse de pension Energie (CPE). Enfin, notre engagement dans des domaines annexes, telles que l’installation électrique, l’infrastructure de réseau, ou l’industrie MEM, nous donne une compétence complémentaire pour les défis importants de la branche.

¹ Par exemple SPERR N. et ROHRER J. (2016) *Beschäftigungseffekte des geordneten Atomausstiegs in der Schweiz*, IUNR ZHAW Wädenswil