

## POUR UNE RENTRÉE DANS L'ACTION!

55 INFOS  
ADHÉRENTS

Septembre 1996



**Vouloir se battre  
pour l'emploi.  
C'est ça, un syndicalisme  
de masse qui a de la classe.**

### BRANCHES

- **CHIMIE:**  
UN NOUVEL ACCORD
- **PHARMACIE:**  
CLASSIF,  
DERNIÈRE LIGNE DROITE
- **VERRE:**  
VERS UN REGROUPEMENT  
DE CCN
- **CAOUTCHOUC:**  
LE DEGRÉ ZÉRO DU CONTRACTUEL

II&III



### DOSSIER

**RENTRÉE ET ACTION**

IV&V

### CONDITIONS DE TRAVAIL

- ÉLIMINER L'AMIANTE

VI

### SYNDICALISATION/ DÉVELOPPEMENT

- VIVE LES VACANCES!

VII

### INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

- SERVICE PUBLIC ET EUROPE

VIII

## UNE RENTRÉE POUR L'EMPLOI

*e temps des vacances n'a pas empêché la suppression des emplois. De Moulinex au Crédit Foncier en passant par la BAP, où 175 salariés de la Plasturgie, luttent avec la CFDT contre la fermeture de leur entreprise, de partout la liste s'allonge.*

*La campagne RTT, notre journée du 23 Mai manquèrent une première étape dans notre volonté d'agir pour l'emploi. Il nous faut reconnaître cependant qu'elle ne fut pas suffisante pour que Chambres Patronales et Entreprises changent de stratégie.*

*Les gains de productivité s'obtiennent par la suppression des emplois, les logiques financières priment sur les logiques industrielles et la réduction du temps de travail n'a toujours pas droit de cité dans nos entreprises.*

*La rentrée sera placée sous le signe de l'action, car lorsque le contractuel devient inefficace, seul le rapport de force devient légitime.*

*Cette rentrée sera aussi celle « d'Emergence », puisqu'à l'orée de la fondation de notre nouvelle Fédération, la construction de notre action se fera en commun avec la FGE.*

*Obtenir des avancées significatives dans les entreprises d'ici la fin d'année sur l'emploi et la RTT ne dépendront que d'une chose: **LA DETERMINATION DE TOUS POUR REUSSIR.***

Michel Dauchot

CHIMIE



## APPRENTISSAGE ET CAPITAL TEMPS FORMATION: ACCORD DANS LA CHIMIE

L'accord sur l'apprentissage autorise le financement d'un certain nombre de centres de formation d'apprentis. Il détermine les informations à fournir et les procédures d'attribution des subventions et de contrôle de l'utilisation des fonds.

Cet accord est valable pour une durée de 3 ans et renouvelable.

La CFDT est favorable au développement de l'apprentissage en milieu industriel dans la mesure où il constitue une nouvelle voie d'accès au diplôme et au travail pour les jeunes.

La CFDT a obtenu un engagement des patrons pour négocier sur la reconnaissance de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

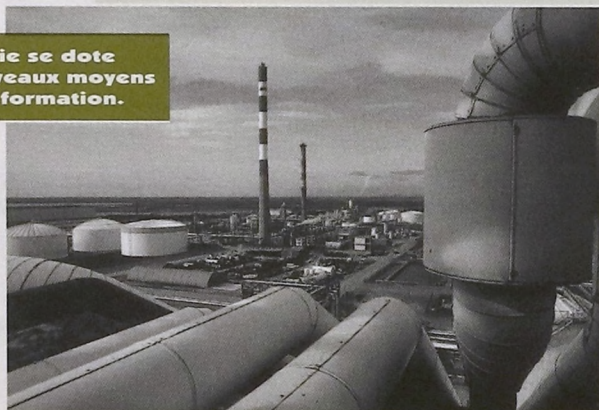
La CFDT avait demandé, sans succès, une priorité d'embauche dans notre branche professionnelle des apprentis formés. Cependant la CPNE dispose d'une mission de suivi de l'emploi des apprentis.

L'accord sur le Capital Temps Formation ouvre un nouveau droit pour les salariés puisqu'il concerne prioritairement les travailleurs les moins qualifiés et ceux qui n'ont pas bénéficié du plan de formation de l'entreprise depuis quatre ans.

Il reviendra à la CFDT de faire connaître ce nouveau droit à la formation professionnelle et de conseiller les salariés pour qu'ils puissent l'utiliser de manière optimale.

Dominique Olivier

La chimie se dote de nouveaux moyens pour la formation.



SOURCE MANDUCHER

VERRE



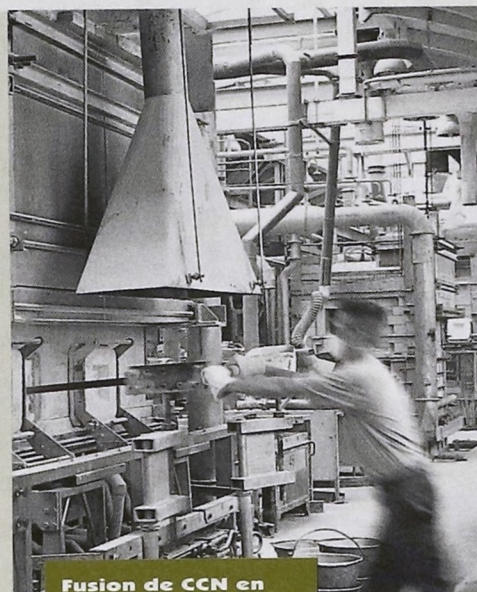
## REGROUPEMENT DE CONVENTION: ESPOIR

Dans notre précédent encart numéro 53, nous vous parlions d'une demande de la chambre patronale du verre à la main, qui souhaitait créer une nouvelle convention collective nationale pour les tailleurs et graveurs de verres. La CFDT s'était prononcée contre, pensant que les entreprises demanderesse pouvaient intégrer sans problème des conventions déjà existantes. La CFDT a été suivie dans sa démarche par les autres organisations syndicales. Les O.S. ont demandé lors d'une

réunion que les responsables des chambres patronales concernées se concertent pour débattre du rapprochement d'au moins 4 C.C.N. Cette obstination a payé dans la mesure où 3 chambres patronales aujourd'hui acceptent une refonte de leurs conventions.

Ceci nous permettra de passer de 8 C.C.N. à 5 C.C.N. Nous considérons seulement cela comme une étape.

**Thierry Bettencourt**



Fusion de CCN en vue dans le verre;

CAOUTCHOUC



## LE DEGRÉ ZÉRO DU CONTRACTUEL

La patronat du Caoutchouc continue de se distinguer: la grille ouvrière des minima est balayée par le SMIC.

Devant l'obstruction patronale, les cinq Organisations Syndicales ont déposé une proposition commune pour une nouvelle grille, proposition sérieuse et réalisable. Refus des patrons!

Quant à l'application dans la branche de l'accord interpro du 30 octobre 95, la paritaire a duré 30 minutes. Nouvel

échec! Devant ce blocage systématique sur tous les sujets, là aussi démarche commune de toutes les Organisations Syndicales: après une rencontre en Juillet au Ministère du Travail, nous nous dirigeons tout droit vers une paritaire mixte, c'est-à-dire avec la présence du Ministère. Il faudra bien que l'âne boive, même s'il n'a pas soif.

**Michel Dauchot**

PHARMACIE



## CLASSIFICATIONS: DERNIÈRE LIGNE DROITE

Les signataires de l'accord sur la nouvelle grille de classification (CFDT, SNPADV) et le SNIP (Syndicat National des Industries Pharmaceutiques) ont conclu un avenant pour reporter

l'entrée en vigueur de cet accord. La date initiale du 01/07/96 est donc reportée au 01/01/97.

Toutefois les entreprises qui sont en mesure d'appliquer l'accord, pourront le faire dès maintenant.

Cependant, pour les salariés en fonction lors de l'entrée en vigueur de l'accord, les rémunérations résultant de l'application de la nouvelle classification, donneront lieu de toute façon à une revalorisation à compter du 01/07/96.

La mise en place des nouvelles classifications avance. Les sections syndicales CFDT s'impliquent fortement dans cette mise en œuvre. C'est une réelle et bonne application de cet accord qui sauvera la CCN et non sa dénonciation, voulue par la CGT

**Thierry Bettencourt**

L'évolution des qualifications sera reconnue dans la nouvelle grille de classifications.

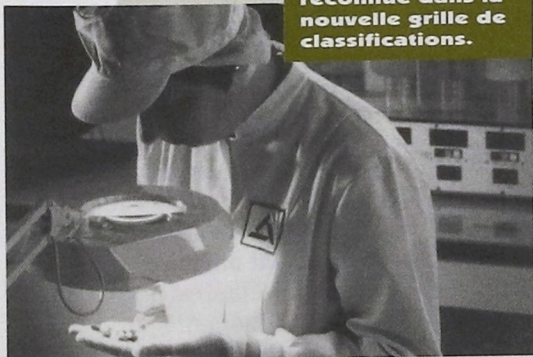


Photo Roussel-Uclaf

## RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

### A OCP, l'action ça paye

Suite à un mouvement de grève intersyndical lancé à l'initiative de la CFDT, un accord sur l'emploi et la RTT a été conclu à OCP REPARTITION. Cet accord prévoit le maintien, au niveau national, des effectifs en CDI et temps partiel jusqu'au 31 décembre 1998.

Cet accord prévoit également une baisse de l'intérim de 50% en 1997 et un abaissement de la durée du travail à 37h00 en 1998 sans perte de salaire.

### PAPIER-CARTON

Période de vacances ne veut pas dire inactivités dans les usines papeteries. En effet, les patrons «s'affairent». Tandis que Kimberly-Scott se restructure, le groupe Sibille passe sous contrôle finlandais. Inquiétude à Corbeil pour les papeteries de l'Essonne et l'américain Chesapeake pourrait acheter la société Saillard-Raab-Pizé.

Mais dans tout cela la question de l'emploi est absente...

# Intensifier notre action pour l'emploi et la réduction du temps de travail

**Fidèle à ses orientations, la CFDT aura beaucoup fait ces derniers mois pour faire progresser ses revendications en matière de réduction du temps de travail et de lutte pour l'emploi. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 est ainsi le résultat d'efforts dans lesquels la CFDT a pris plus que son compte. Mais voilà, les patrons ont saboté les négociations de branche qui devaient donner du contenu à cet accord cadre. Il nous appartient de leur faire entendre raison ! Pour cela la FUC et la FGE vont faire de la rentrée une nouvelle étape dans la construction d'un rapport force chaque jour un peu plus indispensable.**

## Impasse dans les branches

A l'heure du bilan fixé par l'accord du 31 octobre 1995 aucun accord n'a été conclu dans les branches relevant de notre champ fédéral et aucun ne semble pour l'instant atteignable. Il y a bien un accord dans la plasturgie mais il est antérieur à l'accord interprofessionnel du 31 octobre. Cette situation, très négative, doit beaucoup à une attitude inacceptable des responsables patronaux de nos branches professionnelles. Ils auront, dans la plupart des cas, fait mine de négocier

pour finalement déclarer leur refus de traiter de réduction du temps de travail. Pourtant signataire de l'accord interprofessionnel, le CNPF leur aura indiqué la voie en diffusant une circulaire à toutes ses fédérations leur expliquant pourquoi il ne fallait pas négocier!

## Dégradation dans les entreprises

Cet échec des négociations de branche fait face à des réalités d'entreprises qui sont souvent inquiétantes.

En fait, la plupart des salariés de nos secteurs connaissent des restructurations et réorganisations à répétition dictées par une toute puissante logique financière. Les conditions de travail sont alors le cadet des soucis des gestionnaires et la chasse aux emplois est ouverte alors même que toute idée de réduction du temps de travail est repoussée. Mauvaise pour les salariés et l'emploi la recherche de profits financiers à court terme prend le pas sur les politiques industrielles conduisant ainsi à des choix de gestion néfastes pour l'entreprise elle-même.

Au bout du compte c'est

l'inquiétude, la démotivation et la colère qui caractérisent le mieux le climat social dans nombre d'entreprises. Cela explique la multiplication des conflits sociaux par lesquels les salariés refusent les exigences sans fin qui leur sont imposées et leur contestation de décisions qu'ils savent dénuées de pertinence industrielle.

## L'enjeu contractuel

En choisissant la voie de la négociation pour obtenir les transformations sociales indispensables, la CFDT n'a pas fait le choix le plus facile. Il suppose en effet de mener de front, capacité de contestation, de proposition et de négociation. Le patronat a bien compris que notre choix conduit à un rééquilibrage des pouvoirs sur le travail et l'entreprise au profit des salariés. Il montre chaque jour qu'il préfère les relations sociales classiques qui, colères sporadiques comprises, sont bien moins menaçantes pour le système en place. Le patronat croit pouvoir traiter négligemment nos revendications pensant que parce que nous privilégions la négociation nous ne constituons plus un risque conflictuel.

Ce qui se trouve ainsi en jeu c'est bien sûr notre capacité à obtenir des réductions significatives du temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et favoriser l'emploi. Mais c'est aussi le principe même du contractuel qui sera conforté par notre capacité à organiser la riposte collective.

## L'exigence du rapport de force

Notre fédération a toujours souligné qu'il ne pouvait y avoir de contractuel de transformation sans rapport de force. C'est bien parce que nous savons proposer et que nous voulons négocier qu'il nous faut savoir lutter.

Le Bureau National de la FUC et l'exécutif de la FGE ont décidé d'organiser un temps fort de mobilisation et d'action collectives dans le dernier trimestre de cette année. Il ne s'agit pas là d'une initiative isolée mais de la poursuite de la pression que nous maintenons pour réduire le temps de travail et servir l'emploi. Notre action va ainsi s'inscrire dans le prolongement des initiatives fédérales des 15 octobre 1993 et 25 octobre 1994 et de la journée interprofessionnelle du 23 mai dernier qui aura été le point d'orgue d'une importante campagne d'information et de sensibilisation menée par la CFDT. C'est donc bien une dynamique d'action déjà longue dans laquelle nous nous trouvons. Il nous faut franchir une étape et développer la conflictualité



Il nous faut faire passer dans les faits nos revendications

là où le patronat la craint le plus, dans les entreprises. Ce sont les véto du patronat des entreprises qui ont conduit les négociations de branche dans l'impasse et c'est ce même patronat qui met l'emploi et les conditions de travail en coupe réglée dans les entreprises. C'est donc ce patronat qu'il nous faut atteindre. Nous le ferons en développant grèves et arrêts de travail car donner une dimension économique à la colère sociale c'est parler le seul langage que comprennent les tenants des logiques financières.

Les mots d'ordre fédéraux pour cette action seront :

- Les 32 heures et la semaine de quatre jours.
  - La limitation des heures supplémentaires.
  - Pour les postés, la 5<sup>e</sup> équipe à 33h36 horaire affiché et une réduction du temps de travail d'un an pour 5 ans passés en poste.
  - Pour les postés « semi-continu », 35 h horaire affiché.
- Mais c'est à partir des problèmes de terrain que les sections syndicales vont bâtir l'action et il leur appartiendra de traduire ces grands objectifs en revendications locales. Ce travail de proximité est une condition essentielle à la construction d'un rapport de force bien plus conséquent et inscrit dans la durée. Dans cet effort, les adhérents que vous êtes ont non seulement toute leur place mais ont un rôle essentiel à jouer. Vous êtes les mieux placés pour faire remonter à vos sections syndicales les réalités de travail que vous vivez. Les mieux placés encore pour expliquer la logique de notre démarche à vos collègues de travail et les motiver à agir. C'est l'engagement de tous qui assure sa dimension au syndicalisme de la CFDT. A nous de savoir gagner ensemble!

Jacques Khelif



# AMIANTE: APRÈS L'INTERDICTION, L'ÉLIMINATION!

Après de multiples tergiversations, le gouvernement vient de décider l'interdiction de l'utilisation de l'amiante.

Cette décision arrive bien tardivement et ne règle pas tous les problèmes de prévention qui se posent.

Car maintenant, il va falloir assumer les conséquences désastreuses des choix du passé; de l'amiante, il y en a partout et il n'est pas forcément recensé.

Après l'identification de l'amiante, il faudra ensuite neutraliser ou retirer ce produit et le détruire.

Dans ces opérations de «désamiantage» les risques sont énormes. C'est pourquoi il faudra être très exigeant sur la qualification des entreprises chargées de ce travail.

Enfin, il sera nécessaire de remplacer le produit amianté par un substitut: la vigilance sera encore de mise car les risques de certains produits de substitution ne sont pas connus (comme certaines fibres céramiques).

Dès 1976, Jussieu dénonçait le danger amiante.



L'interdiction de l'amiante en France risque de connaître quelques dérogations; il faut souhaiter qu'elles soient très rares voire inexistantes.

### LES TRAVAUX SUSCEPTIBLES D'ENTRAÎNER UNE EXPOSITION À L'AMIANTE

Il existe plus de 3000 utilisations différentes de l'amiante. N'importe quel travailleur peut donc avoir été en contact avec ce produit.

Voici les principales activités relatives à l'amiante:

- la manutention ou l'utilisation de matériaux contenant de l'amiante
  - la fabrication d'objets en amiante (fibrociment, freins, joints...)
  - le flocage de plafonds ou de parois (interdit depuis 1978)
  - l'intervention sur des isolations à base d'amiante
  - l'intervention sur des produits manufacturés contenant de l'amiante
  - les travaux sur des bâtiments amiantés (flocage, toit, plafond)
  - la démolition d'ouvrages comprenant des parties en amiante
  - la protection contre la chaleur (vêtement, gant, plaques...)
  - l'exposition indirecte par intervention sur machines contenant des pièces en amiante
  - l'exposition passive liée à la dégradation de produits amiantés
- Certaines opérations peuvent conduire à des taux d'exposition très importants sur des durées courtes, les conséquences pour la santé sont pourtant tout aussi graves (exemple le sciage de produit amianté).

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE PRODUITS CONTENANT DE L'AMIANTE

On trouve de l'amiante sous toutes les formes: en vrac, en plaques, en tresses ou tissus, lié à du ciment, incorporé dans d'autres liants.

- amiante en fibres: dans les bourres pour le calorifugeage, dans les flocages, dans les produits en poudre pour les enduits
- amiante en feuille ou en plaques: dans de nombreux appareils de chauf-

fage, sur les plans de travail (verriers, plombiers...) et dans des faux plafonds ou portes coupe-feu.

- amiante tressé ou tissé pour l'étanchéité, l'isolation, la protection thermique ou même la filtration de gaz ou liquide.

- amiante incorporé dans du ciment: les différentes applications du fibrociment (plaques, tuyaux, ardoises...). amiante incorporé dans des liants divers: dans des résines (freins), dans du bitume, dans des colles ou du mastic, en sous-face de moquettes.

### PRÉVENIR ET RÉPARER

Devant tous ces risques potentiels, il est primordial de ne pas allonger la liste des victimes. C'est pourquoi il faut faire une cartographie et un diagnostic précis de la présence de produits amiantés afin de les neutraliser définitivement y compris sous la forme de déchets.

Chaque travailleur avec ses collègues doit se poser la question: «il y a-t-il de l'amiante dans mon environnement de travail».

Les responsables de l'encadrement, les délégués ou le médecin du travail doivent pouvoir vous aider à répondre précisément à cette question.

Il faut aussi réparer ce qui peut l'être, c'est-à-dire indemniser les victimes des maladies dues à l'amiante (plaques pleurales, cancer du poumon ou cancer de la plèvre) ou leurs ayant droit.

La déclaration de maladie professionnelle doit être faite par le salarié lui-même (tableau n° 30) et accompagnée du certificat médical décrivant les affections.

N'hésitez pas à prendre conseil auprès des membres du CHSCT pour mener à bien ces formalités.

La Fédération Chimie CFDT a réalisé un guide pratique pour la Prévention et la Réparation des affections dues à l'amiante avec l'INPACT. Votre section syndicale doit disposer de cette brochure sinon la commander à la fédération (elle vous sera envoyée gratuitement).

Dominique Olivier

## VIVE LES VACANCES!

En ce début septembre le titre est un peu provocateur car les journées de congés sont plutôt derrière nous. L'actualité c'est la rentrée. Qu'elle soit « sociale » pour les entreprises ou les syndicats ou tout simplement « scolaire » pour les collégiens et les étudiants... fini le soleil, et retour au boulot.

Alors pourquoi ce titre?

Les vacances : quelle meilleure période pour sortir du quotidien et de la routine ? Enfin pouvoir mettre les pieds hors des sentiers battus, sans pour autant être à côté de ses pompes. Les vacances pour faire et vivre autre chose. Moment propice pour goûter aux loisirs et autres plaisirs. C'est aussi l'occasion de prendre du temps, sans le compter.

Ces derniers mois on a beaucoup parlé de réduction du temps de travail et de la mise en œuvre de l'accord du 31 octobre 1995. Avec la fin des vacances, on repart de plus belle sur le sujet. Le dossier est loin d'être clos.

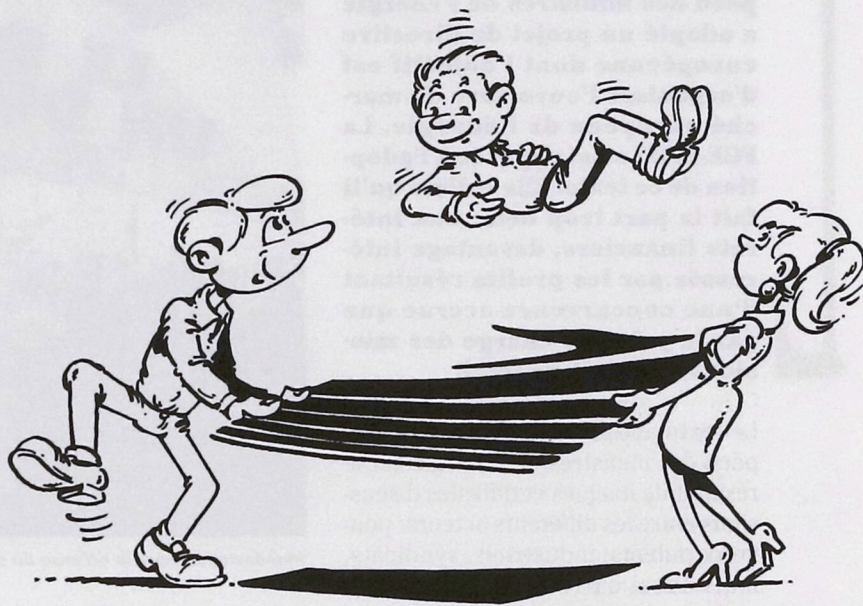
### POUR LIRE...

Et les vacances ? Une occasion de vivre autrement. Pas besoin de faire des kilomètres pour aller ailleurs et découvrir ce qui est si proche. Prendre un bouquin et, installé sur la chaise longue, s'évader. Pour ma part j'ai découvert avec un album tout en couleurs la vision en trois dimensions, cela mérite vraiment le détour. Découvrir en relief une image qui, au premier regard n'existe pas sur le papier, ça fait rêver. Et chaque matin j'y replongeais un instant pour vérifier cet effet un peu magique.

Ma lecture estivale c'est aussi une petite brochure, éditée par la confédération, intitulée « le fonctionnement démocratique de la CFDT ».

J'ai pris là aussi, un réel plaisir à lire et relire ce document, bien que les textes ne soient ni illustrés ni en trois dimensions. Mais en quelques pages on y retrouve toute la dimension de la CFDT... et c'est quelque chose.

Ce document arrive en quelque sorte, en complément de la brochure éditée au début d'année par le département



communication. Intitulée « une force » elle est disponible dans les syndicats. Elle est illustrée de nombreuses photos et de dessins en couleurs. Mais chaque adhérent l'a-t-il eue en mains ? Les rédacteurs y présentent la CFDT, « une force et un contre-pouvoir », forte aujourd'hui de quelques 700 000 adhérents présents dans tous les secteurs professionnels. « Le parti pris de la solidarité » c'est pour la CFDT, affirmer qu'elle est le syndicat qui défend et représente les salariés pourvus d'un emploi et ceux qui n'en ont pas : les chômeurs.

A feuilleter cette brochure chacun retrouve une présentation de ce que nous affirmons : le droit au travail pour tous, une société sans exclus, du temps pour soi, du travail pour tous, une protection sociale universelle, une nouvelle répartition des richesses. Au fil des pages on affirme clairement notre choix d'une société ou le mot solidarité prend tout son sens.

### ...ET RELIRE A LA PLAGE

Quant à la brochure « en noir et blanc » qui, comme moi s'est retrouvée plus d'une fois sur la chaise longue cet été, elle rappelle, en quelques mots, l'origi-

ne du syndicalisme, les « valeurs » de la CFDT : respect des droits de l'homme et défense des libertés, la démocratie, l'émancipation et la solidarité. En quelques phrases, dans le chapitre suivant, y est clairement dit notre choix d'un syndicalisme de transformation sociale qui se donne comme ambition de faire évoluer la société vers plus de progrès et de justice. Le point de passage obligé étant notre capacité à faire des propositions et une légitimité qui ne se fonde que sur nous, les adhérents. Le syndicalisme d'adhérent trouve là tout son sens.

Les dernières pages, et non des moindres, réaffirment ainsi le rôle de l'adhérent qui est de droit partie prenante des débats. Il peut jouer un rôle dans l'élaboration des revendications, le choix des modes d'action, le suivi des négociations et la réalisation des accords au sein de l'entreprise....

Autant dire que ce document, qui aura goûté au temps des vacances sur une plage et dans la campagne normande, trouve sa place au soleil sur mon bureau à Bolivar : juste à côté de l'agenda.

Bonne rentrée à tous!

Jacques Caltot

## QUEL SERVICE PUBLIC EN EUROPE ?

**L**e 20 juin 1996, le conseil européen des ministres de l'énergie a adopté un projet de directive européenne dont l'objectif est d'organiser l'ouverture du marché européen de l'énergie. La FGE-CFDT s'est opposée à l'adoption de ce texte. Elle estime qu'il fait la part trop belle aux intérêts financiers, davantage intéressés par les profits résultant d'une concurrence accrue que par la prise en charge des missions d'intérêt général.

Le texte adopté par le conseil européen des ministres de l'énergie est le résultat de longues et difficiles discussions entre les différents acteurs : pouvoirs publics, industriels, syndicats, mais aussi entre États car ceux-ci n'ont pas les mêmes contraintes énergétiques - donc pas les mêmes intérêts, ni les mêmes conceptions d'un service public.

### ABANDON DU MONOPOLE DE PRODUCTION

Le projet de directive européenne organise l'ouverture du marché de l'énergie et consacre l'abandon du monopole de production. Ce texte résulte d'un savant dosage entre cette orientation libérale et la volonté de laisser chaque état maintenir un certain nombre de contraintes afin de protéger certaines missions d'intérêt général.

Ces contraintes, insuffisantes dans le texte adopté selon la FGE-CFDT, relèvent du domaine dit de la subsidiarité, c'est-à-dire celui des décisions et des règles laissées sous la responsabilité de chaque état national.

Côté libéralisation, le système électrique est divisé en deux ensembles, le secteur libre constitué par les clients éligibles et le secteur contrôlé qui regroupe tous les clients dont la consommation est inférieure au seuil d'éligibilité.

Les clients éligibles du secteur libre disposent de toute liberté pour acheter leur courant à un fournisseur du secteur contrôlé ou à un producteur



Manifestation pour la défense du service public en octobre 1995.

indépendant, voire de l'importer. Tout entrepreneur peut demander une autorisation pour construire une centrale indépendante, alimenter des clients éligibles ou exporter sa production.

Les deux secteurs se superposent partiellement, suivant que l'État national choisit de permettre la construction de lignes directes vers les clients éligibles ou oblige à utiliser le seul réseau interconnecté du secteur contrôlé. Par contre, la séparation comptable (« unbundling ») entre les activités de production, transport et distribution est obligatoire.

La fixation du seuil d'éligibilité au-delà duquel tout client devient éligible est cruciale puisque ce seuil définit la part du marché qui est ouverte à la concurrence. Les États fixent ce seuil mais en tout État de cause, il devra être d'au moins 35% en 2005.

### DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC PROPRES À CHAQUE ÉTAT

Le gouvernement français a obtenu qu'un domaine important soit reconnu à la subsidiarité, c'est-à-dire aux États nationaux, pour organiser l'équilibre entre les deux secteurs.

Chaque état définira donc les missions de service public et fixera des règles

nationales en matière d'énergie primaire (gaz, charbon, nucléaire), de type de centrale, d'emplacement ou de respect de l'environnement.

Il choisit entre le système de l'acheteur unique, souhaité par EDF, et celui des contrats entre chaque distributeur et les divers producteurs. Dans le premier cas, obligation est faite à l'acheteur unique d'acheter tout le courant produit par les différents producteurs. En échange, les différents distributeurs du secteur contrôlé doivent s'approvisionner auprès de lui.

Enfin, chaque état sélectionne les producteurs alimentant le secteur contrôlé et fixe les règles, notamment tarifaires, relatives au transport et à la distribution de l'électricité.

La définition de ces garde-fous sera l'enjeu principal de la transposition de la directive en droit français, pour que des missions d'intérêt général puissent rester viables, qu'il s'agisse de l'aménagement des territoires, de la sécurité d'approvisionnement et dans une moindre mesure, d'une relative égalité de traitement entre les différentes catégories d'usagers.

Marc Deluzet