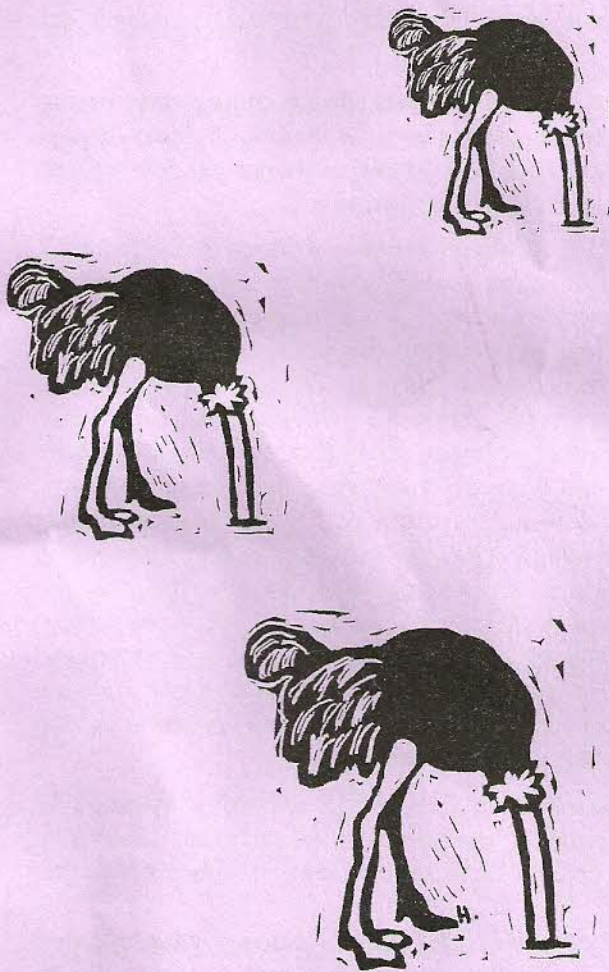


Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales / page 1, 2 & 3



enquête QVT,
le rapport qui
fera
enfin bouger
les choses ?

L'édito : Le dernier numéro de ce journal a fait réagir, et notamment parmi les rangs du syndicat majoritaire. C'est tant mieux ! D'autant mieux que cela a permis d'assainir, en pointant leurs paradoxes, un certain nombre de sujets qui font discorde. Sujets dont chacune des organisations syndicales présentes à la Cpcu a du débattre lors des dernières séances de « négociations ». A l'intérieur de ce journal, vous pourrez trouver un compte-rendu complet de ces discussions.

Et pour faire suite, dans un numéro dont la sortie coïncidera avec la tenue d'un Comité d'entreprise extraordinaire, en septembre prochain, vous pourrez lire l'analyse que Sud énergie fait à propos du contexte économique, politique et social auquel Cpcu et son Personnel sont aujourd'hui confrontés.

Quoiqu'inédit, ce contexte ne relève en rien de la surprise ou du fantasme. Il est d'abord constats :

Constat à la Cpcu d'un environnement politique où se conjuguent les effets des dérégulations et ceux de la régionalisation avec le projet Paris métropole.

Constat d'un état financier consécutif à des décisions hasardeuses, des paris, des hésitations, des retards et des analyses révélant une gestion à courte vue.

Constat sur un modèle organisationnel et managérial dans lequel on voit la Cpcu s'enfoncer toujours un peu plus dans le cloisonnement de ses différents services.

Un modèle qui conduit à entretenir un climat délétère et coûteux ; générateur de processus de déqualification, de mal-être des salarié-e-s. A ce propos, les conclusions du rapport QVT sont éloquentes !

Du point de vue de Sud, cette « réalité » ne tient en rien de l'ordre naturel des choses. Pas plus qu'elle n'est inéluctable.

Pour Sud énergie, aider à comprendre les ressorts, les forces, mais aussi les fragilités de cette « réalité » économique et sociale, permettrait de mieux s'y opposer. De mieux résister, et de faire entendre à nos directions les intérêts qu'il y a de réaliser - d'urgence - un autre modèle économique, politique, social et environnemental.

Agir suppose de réfléchir. Se garder de le faire ensemble c'est nourrir le pessimisme ambiant, la résignation ou, pire encore, une colère mal aiguillée. **Le faire ensemble, pour le bien-être et l'intérêt du plus grand nombre : présent et futur.**

Chroniques syndicales

A l'issue de la dernière grève, en décembre dernier, toutes les organisations syndicales se sont retrouvées autour de la table face à la direction afin de rediscuter certains sujets relevant du fameux protocole de fin de conflit. Depuis peu, cinq accords ont été rédigés et signés (Sud n'en a signé que deux). **Pour rappel, tous les accords sont consultables sur le serveur I au rayon forum DRH.**

Avenant à l'accord « prime support aux opérationnels » : Finalisée et signée en août 2011, cette prime avait vu le jour après quatre années de gestation. Son but était d'apporter un peu plus de cohésion entre le sort des personnels affectés aux travaux administratifs de ceux de leurs collègues de la distribution et de la production. En effet, contrairement à ces derniers qui bénéficiaient tous d'une prime de technicité, les premiers ne bénéficiaient que d'usages non contractualisés. La nécessité d'aboutir était doublée de l'urgence, car en janvier 2010 c'était l'accord chapeau qui entrait en application. En décembre dernier, parmi les revendications portées par le syndicat majoritaire, il y avait la revalorisation de cette prime. La part fixe vient de passer de 2 à 3% (de la rémunération annuelle (SNB x 13 mois) rapportée au temps de travail). La part variable de 2,5 à 3% (pour les cas de dépassement d'objectif) Par ailleurs, une souplesse est attendue pour le traitement des personnels concernés qui seraient en situation de longues absences (maladie ou autre)

Pendant les dernières « négociations », et comme en 2011, Sud énergie a redemandé à ce que cette prime soit constituée d'une seule partie, fixe, à l'instar de ce qui existe pour les primes de technicité des collègues de la distribution et de la production. La réponse fut négative. Réponse négative soutenue par le syndicat majoritaire qui qualifiait la demande de Sud de « démagogique » (sic !) Etonnant, non ?

Sud n'a pas signé cet avenant. Les raisons sont les mêmes qu'en 2011 : *Comme on nous l'a suggéré, Sud pourrait se contenter de l'aboutissement de ces discussions, et de l'existence de cette nouvelle prime. C'est toujours mieux que pas grand-chose (sic)... Seulement voilà, compte tenu de l'esprit de l'accord, Sud ne peut pas s'en satisfaire. Car cette nouvelle prime est triplement discriminatoire : D'abord, elle ne reconnaît que peu le côté technique des métiers du Personnel catalogué comme étant « support aux opérationnels ». Ensuite, étant constitué de deux parties, l'une fixe et l'autre variable, cette prime est discriminatoire par rapport à celle qui est octroyée aux autres collègues (de la production et de la distribution) des mêmes collèges (exécution et maîtrise) et qui, heureusement, ne sont pas soumis à ces critères. Enfin, les conditions de transformation de cette prime - notamment en nombre de NR, dans le cadre des dispositions de l'accord chapeau - sont soumises à une appréciation de l'ensemble de la carrière de la part de la hiérarchie... Qui plus est, cette prime contribue à stigmatiser ces Personnels, support aux opérationnels. En effet, dans un rapport d'analyse Secaphi Alpha sur les comptes prévisionnels de décembre 2010, on pouvait lire : « Votre Direction insiste sur la nécessité de maintenir la pression sur les fonctionnels afin de libérer des marges de manœuvre sur les opérationnels ». À l'époque, sur les interpellations de Sud, aucun des membres de la Direction n'avait osé revendiquer cette déclaration et assumer l'idée fumeuse qu'elle véhiculait. Avec cet accord, on sait maintenant que la mise sous pression de ces Personnels est partagée au-delà de ses rangs... Sauf par Sud. (Extrait de la LGO n°34)*

Avenant à l'accord modalité de départ en retraite des salariés de la CPCU (dit accord chapeau) : Il concerne l'obtention d'un troisième NR dans le cadre de la transformation des primes en salaire avant départ à la retraite. Pour ce faire, il fallait élargir l'assiette servant de base au calcul : La prime avantage en nature a donc été ajoutée à la liste des primes de technicité...

... Pour autant, le problème restait entier. Car qui paie la retraite des IEG ? La CNIEG, et donc l'ensemble des salarié-e-s des IEG. C'est eux qui supporteront le différentiel consécutif au peu de temps écoulé entre la transformation de la prime en salaire et le départ en retraite. Un salaire sur lequel est pris, entre autre, les cotisations retraites, et qui sert de base au montant des pensions... A cette question venait s'en ajouter une autre : les mobilités. Car oui, comment celles et ceux qui, durant leur parcours professionnel viendront rejoindre la Cpcu, pourront bénéficier de cet accord ? Cette autre question soulevait le problème de l'application d'un accord d'entreprise pour des salarié-e-s venant d'autres horizons - voire du même (celui des IEG) - dans le cadre d'une politique de mobilité... A toutes ces questions une réponse fut apportée. Mais elle ne constitue pas une solution : pour bénéficier d'un troisième Nr, il faudra que le ou la salarié-e puisse justifier de 18 à 20 années de versement de toute prime définie dans la liste de l'accord. Bref, loin d'être automatique, le troisième Nr s'obtiendra de façon mécanique... Comme au temps où l'on en comptait que deux.

Comme en janvier 2010, Sud n'a pas signé cet accord. Outre les répercussions négatives qu'il fait peser sur la CNIEG, son existence même constitue un levier pervers venant renforcer la stratégie qui vise à gagner du pouvoir d'achat par le biais des primes, plutôt que de se battre pour de véritables augmentations de salaire...

