

### Au sommaire de ce numéro :

*Chroniques syndicales : page 1 & 2*

*Petites histoires vécues en CE / page 3*

**L'édito :** Hasards du calendrier : une nouvelle contre-réforme des retraites coïncide avec l'ouverture de la campagne électorale professionnelle dans les IEG. Deux événements distincts qui, ensemble ou séparément, apportent un éclairage non seulement sur la place et le rôle des organisations syndicales, mais également sur les raisons de leurs diversités.

Concernant la contre-réforme des retraites, la veille ou le lendemain du 10 septembre, journée de grève et de manifestations interprofessionnelles, chacun-e a pu lire dans la presse ce que beaucoup redoutait - ou espérait, c'est selon : la mobilisation ne serait pas au rendez-vous. Effectivement, elle ne l'a pas été. Les signes annonciateurs étaient nombreux. Outre le fait que le gouvernement avait fait montre d'une rare habileté pour déminer le terrain de la contestation en embrouillant les enjeux, il est évident que le jour choisi par les confédérations organisatrices (un mardi) était sans doute peu judicieux pour permettre au plus grand nombre de venir manifester leur mécontentement. En effet, pour la plupart des salarié-e-s du secteur privé - qui sont les premiers concernés par la contre-réforme - du fait de la crise, cela devient très compliqué pour eux de se mettre en grève.

Mais ces éléments contextuels n'expliquent pas tout. Il va de soi que les dernières défaites essuyées, notamment à l'occasion des précédentes contre-réformes des retraites, handicapent très lourdement les organisations syndicales dans leurs capacités à mobiliser. Un handicap entretenu par des stratégies syndicales fumeuses, et par la duplicité de certains discours syndicaux aux conséquences désastreuses, tant pour les salarié-e-s du public que pour leurs collègues du privé. Mais aussi pour la crédibilité et le rôle du syndicalisme.

Comme à plein d'autres endroits, les nouvelles élections professionnelles dans les IEG vont se dérouler dans un contexte de reculs sociaux à répétition. Un contexte où le questionnement traditionnel à propos de l'utilité des syndicats, de leur rôle et de leur efficacité revêt une dimension toute particulière. Et ce d'autant plus que, parmi les plus jeunes de nos collègues, du fait des pressions du marché du travail, les rapports à la question sociale, au militantisme, et par là même à l'entreprise, sont très différents de ceux qui prévalaient hier encore. Dans ces périodes de bouleversements continus, il est primordial que tous les salarié-e-s, et notamment les plus jeunes, se réapproprient leurs outils de défense, c'est à dire les syndicats. C'est également un acte citoyen. Pas seulement en votant bien sûr, mais aussi en participant, un peu ou plus, à la vie syndicale. Car le paradoxe est là : tous les jours, l'actualité montre les limites de l'action syndicale bureaucratique alors que, dans le même temps, elle se fait l'écho de la peur des pouvoirs économiques. Cela démontre qu'il y a urgence à libérer les organisations syndicales de leurs pratiques obsolètes et des formes insidieuses de corruption qui les paralysent, et ce afin d'inverser le rapport de force. Renforcer la présence de Sud Energie à la CPCU va dans ce sens. Ne déléguez plus votre avenir, prenez le en main !

MARRE DE DELEGUER

MARRE

D'ENTENDRE

QUE TOUT

EST JOUE

D'AVANCE

MARRE  
D'ETRE DES  
ENFANTS  
TRISTES

retraite  
à 18 ans!

MARRE

D'AVOIR

TOUJOURS

UN TRAIN

DE RETARD

MARRE DES

VIEILLES LUTTES

ET DES

BUREAUCRATIES

SYNDICALES

LE SYNDICAT SERA  
CE QU'ON EN FERA.  
INVENTONS

**Le MEDEF a raison : il faut repousser l'âge du départ à la retraite ! Pourtant, malgré nos nombreuses mises en garde sur le risque de faillite économique ; malgré nos flatteries répétées - et non intéressées - à propos de son éternelle jeunesse, notre collègue et amie, Joëlle Toubiana, a néanmoins décidé de partir à la retraite.**

**Pas rancunière, la section syndicale SUD énergie tient à la remercier chaleureusement pour tout le travail et l'investissement qu'elle a fourni. Altruiste, généreuse, sympathique et foncièrement optimiste, Joëlle est et restera une belle personne... Même retraitée. Bonne continuation Joëlle, et à très bientôt! Snif, snif...**

## CHRONIQUES SYNDICALES

A l'instar de ce qui se passe en politique dans la gestion des affaires publiques à l'approche des échéances électorales, à la CPCU la conduite des négociations sociales s'est considérablement ralentie.

Depuis la fin du mois de juin dernier, on compte deux sujets aboutis : le nouveau protocole électoral et l'avenant 5 à l'accord Artt sur le bonus cadre.

La négociation sur les modalités du passage cadre pour des salariés en horaires postés n'est toujours pas finalisé. Quant à la question de la qualité de vie au travail, un premier échange de points de vue a eu lieu début septembre. Même si quelques réunions de négociation sont programmées d'ici la fin octobre, il est néanmoins très probable que les négociations en attente dans l'agenda social ne reprennent réellement qu'après les élections.

**Le protocole électoral :** Il reprend, pour l'essentiel, les termes du protocole établi en 2010. Outre les dates (le 21 novembre prochain pour le 1<sup>er</sup> tour), il fixe les modalités des prochaines élections professionnelles, celles des votes physiques et par correspondance, le nombre de sièges à pourvoir, leur répartition par collège. Sud énergie a signé cet accord.

**Ces élections vous permettront d'élire vos représentant-e-s au Comité d'entreprise (CE) ainsi que vos délégué-e-s du Personnel (DP).**

Pour mémo, les membres siégeant en CHSCT seront élus par les élu-e-s du CE une fois la nouvelle mandature en place. Quant aux membres de la Commission du Personnel, ils seront désignés par leur organisation syndicale respective. Mais que ce soit pour les CHSCT ou la Commission du Personnel, le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales est proportionnel à leurs résultats électoraux. Il en va de même pour les représentants du Personnel au Conseil d'administration.

**Sud énergie vous invite à venir nombreux vous exprimer lors de ce prochain scrutin. Votez ! Votez pour SUD énergie !**

**Avenant n°5 de l'accord Artt :** Nouvel avenant au fameux accord ARTT du 18 janvier 2000, le n°5 propose une nouvelle règle pour le calcul du bonus cadre.

Pour les amateurs éclairés, la formule évolue ainsi : le bonus = (taux repère x SNB des IEG x 13 mois) x S\*  
(\*S étant le petit plus, le trop fameux indicateur sécurité collectif.)

Egalement, une modification de la grille des bonus a été apportée. Le nombre des catégories passe de 4 à 3.

	Objectifs non atteints / partiellement atteints	Objectifs atteints (b)	Objectifs dépassés ©
1 = cadre	p à 5%	7.5 %	9 à 10 %
2 = cadres confirmés	p à 7%	9.5%	11 à 12 %
3 = cadres à fortes responsabilités	p à 9%	11.5%	13 à 15 %

Mais la grande nouveauté de cet avenant réside dans la mise en place du dispositif suivant : l'objectif collectif de sécurité et de son corollaire, l'indicateur. Car comme le dit si bien la Direction : « *il faut impliquer davantage les cadres dans la politique sécurité de l'entreprise par l'intégration d'un objectif collectif de sécurité.* »

La sécurité au travail, tout le monde ne peut qu'être pour !... Oui mais voilà, en cherchant à augmenter le nombre des quarts d'heures sécurité et celui du nombre des Visites Préventives de Sécurité - sans pour autant chercher à s'assurer des résultats en termes d'amélioration de ce qui fait défaut - la Direction met en lumière toute l'ambiguïté de sa démarche. Pour Sud, mais aussi pour d'autres, il ne fait aucun doute que la Direction est principalement axée sur une politique du chiffre, et ce afin de se conformer aux exigences du groupe. Or, chacun connaît l'efficacité de ce type de politique...

Qui plus est, cette course aux chiffres met en lumière d'autres contradictions : En cherchant à augmenter le nombre des visites et autres « causeries », cela génèrera une surcharge de travail non négligeable. Or cette surcharge viendra s'additionner - ou se télescoper - avec une autre réalité. Celle des horaires déjà lourds des cadres de proximité (responsables de conduite, etc...) qui seront les premiers visés par la démarche.

Si l'on ajoute le tout à ce constat sociologique du rôle de première ligne que remplissent aujourd'hui les cadres de proximité dans l'entreprise, il n'est pas besoin d'être diplômé en DRH pour constater que la Direction est en train de créer les conditions favorables à l'émergence de futures situations de burn-out et autres facteurs accidentogènes.

Outre le fait que cette politique s'inscrit en totale opposition avec les grands principes énoncés dans les différents accords ou chartes sur la qualité de vie au travail ; le fait d'intégrer de nouveaux critères dans le calcul du bonus cadre, dénature à la fois les motifs de ce bonus (la reconnaissance de la disponibilité) et minimise le rôle des avancements aux choix (censés récompenser l'implication et la qualité du travail fourni). En pratiquant ce mélange des genres, non seulement la Direction contredit son discours social, mais elle jette le discrédit sur le « bon sens » de sa politique sur la sécurité au travail. Sud énergie n'a pas signé cet accord.

**Le passage cadre pour des personnels travaillant en service continu :** S'il est un exemple de sujet de négociation pris à l'envers, c'est bien celui-ci. Mais jugez plutôt : lors des réunions de concertation faites au moment du chantier de la cartographie des métiers ; à propos des métiers suivants, contremaître de quart et dispatcher ; et à la demande d'élus du syndicat majoritaire, la Direction accepta le principe du passage cadre. Quelques temps plus tard, c'est à dire lors de la dernière commission du Personnel (en janvier 2013), il fut accordé pour deux personnes ayant la qualification de contremaître de quart ledit passage cadre. Seulement voilà, comment concrétiser ce passage alors qu'aucune de ses dispositions n'a été discutées - l'exemple le plus parlant étant les conditions de transformation de la prime de technicité en bonus cadre, d'une part. Et que, d'autre part, aucune

des contreparties attendues par cette reconnaissance n'a été évoquée ?

Mais fi, tout cela n'était rien, car à entendre la Direction et des élus du syndicat majoritaire, l'affaire était suffisamment simple pour qu'elle soit menée au pas de charge. Nous étions en mars et par deux fois déjà, Sud énergie avait réclamé auprès de la Direction l'ouverture d'une discussion sur le sujet. Ce que finalement, elle décida de faire, mais un peu plus tard...

Or, quand les discussions démarrèrent sur le sujet, très vite on a pu mesurer que le passage cadre pour ces personnels en horaire posté n'allait pas de soi. Les questions ne manquaient pas. Que signifie le bonus cadre (au sens entendu dans l'accord ARTT) pour des personnels soumis à des horaires déterminés ? Comment transformer la prime de technicité en bonus cadre ? Est-ce que ce passage cadre permettra un degré d'autonomie supplémentaire ou non ? Comment et sur quels critères les objectifs seront-ils créés ? Ne risque-t-on pas de créer de nouvelles inégalités de traitement entre les populations cadres ?

Outre cette somme de questions, se posait également le sens de ce passage cadre. En effet, partout dans les IEG, on constate une augmentation continue du nombre des cadres. Une augmentation liée bien sûr aux évolutions technologiques de nos métiers, à la hausse des niveaux d'embauche en maîtrise, et à la baisse continue des emplois en exécution. Mais est-ce là la seule explication ? On peut en douter. Pour les Directions, le passage cadre est un moyen de signifier de la reconnaissance. Une reconnaissance hautement chargée de symbolique. En effet, le passage cadre marque une montée significative de l'échelle sociale, qui peut faire croire au salarié qu'il se rapproche un peu plus de son patron. Mais cette reconnaissance n'est jamais gratuite.

En effet, dans ces périodes de bouleversements profonds - qu'ils touchent aux réorganisations du travail ou à la transformations des modes opératoires -, et où une prépondérance du savoir être s'opère au détriment des savoir faire, le passage cadre est parfois utilisé par les Directions comme un outil lui permettant de trouver davantage de servitude. Et dans des métiers techniques, où le savoir-faire constitue la principale force du salarié, une force sur laquelle il peut s'appuyer pour résister à l'appauvrissement de son métier (obéir sans réfléchir aux procédures) il peut être tentant pour les Directions de faire du salarié un acteur volontaire de sa servitude. A suivre...

**La qualité de vie au travail :** Depuis le temps que SUD énergie alarme Direction et Personnel sur les dérives de certaines pratiques managériales, il serait mal venu de bouder l'ouverture des discussions sur le sujet.

Mi-septembre, un premier échange a eu lieu sur la qualité de vie au travail. Lors de ce moment, SUD a pu constater combien le sujet prête à la confusion des genres : en effet pour beaucoup le sujet se réduit à la question des conditions de travail. Certes, qualité de vie au travail et conditions de travail sont intimement liés, mais réduire ainsi le sujet ne permettra pas aux organisations syndicales de peser un tant soi peu sur les modes de management, d'une part. Puis d'arriver à en faire reconnaître la responsabilité pour les cas d'accident, d'autre part. A suivre...

### Communiqué du syndicat SUD énergie

La Cour du Tribunal correctionnel a rendu son jugement le 11 juillet suite au procès qui s'est tenu courant du mois de Mai 2013, dans lequel la CPCU comparait en qualité de personne morale. La Cour a considéré et désigné la Compagnie comme coupable de l'accident qui a coûté la vie à quatre de ses salariés et blessé dix autres, le 15 novembre 2000. La charge retenue (maladresse et/ou négligence commise) est mentionnée comme relevant des responsabilités de la Direction exploitation (sic). A l'encontre de la CPCU, une peine de 100.000 euros d'amende a été requise. Une peine à laquelle s'ajoutent, pour chacune des parties civiles, 1 euro de dommages et intérêts, et 10.000 euros, en vertu des dispositions de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Malgré tout, en sa qualité de partie civile, Sud énergie tout en entérinant cette décision de justice, l'estime insatisfaisante. C'est un peu comme si ce jugement avait été rendu par défaut. C'est d'ailleurs ce qui lui donne cet aspect bancal et continue de nous interroger :

- soit la CPCU est considérée coupable mais alors, dans ce cas, la peine requise ici n'est pas en adéquation avec les fautes et les préjudices commis.
- soit la CPCU est considérée comme étant en partie coupable (c'est comme cela que Sud énergie interprète ce jugement), mais dans ce cas, cela signifie qu'il reste encore à définir où se situent les autres responsabilités, et comment elles se partagent.

Pour cela, il aurait fallu que l'ancienne Direction (Pdg et Dg) compare aux côtés de la CPCU. Seulement, il n'en a pas été ainsi car une modification de la Loi faite en 2011 lui a permis de se soustraire à la Justice, et se garder ainsi de répondre de ses actes ainsi que de ses éventuelles responsabilités.

Il est regrettable de constater que ce jugement est à l'image de ce que fut l'ensemble de la procédure - qui va de l'instruction jusqu'au procès (voir le n°40 de la Gueule ouverte).

Même si ce dossier est maintenant clos, des questions demeurent en suspens. Par exemple celle de la répercussion qu'un tel jugement pourrait avoir vis-à-vis de la législation du Travail et/ou de sa jurisprudence. Dans l'intérêt collectif, Sud énergie a décidé de s'investir dans cette mission. Sud énergie informera les salarié-e-s de l'avancée de ses recherches.

Le bureau syndical Sud énergie CPCU

Fait à Paris, le 21 août 2013.

### Petites histoires vécues en CE...

Dans le précédent numéro de ce journal, SUD énergie vous faisait part de ses inquiétudes à propos de l'aridité qui affecte les séances du Comité d'entreprise (le CE - anciennement CMP). Forcé est de constater que durant ces derniers mois, les choses se sont encore nettement dégradées. Le plus souvent, les sujets présentés en séance, comme par exemple les résultats de l'enquête satisfaction client, les bilans formation ou encore les dépassements d'horaire, sont portés de façon tellement caricaturale que cela empêche tout véritable débat.

Coincés entre la posture corpo-ouvriériste du syndicat majoritaire d'une part, et l'attitude démissionnaire de la Direction dans la présidence du CE, d'autre part, les débats sont devenus quasi impossibles. De ce point de vue, les séances des CE du mois d'août et de septembre ont touché des sommets.

Le zénith ayant été atteint avec la question des dépassements d'horaire. Selon le syndicat majoritaire, les dépassements d'horaire constatés à la CPCU durant ces trois mois d'été sont particulièrement inadmissibles. Fort de ce constat, pourtant largement tronqué, le syndicat majoritaire s'est fendu d'un réquisitoire d'une rigidité particulièrement étroite. Tellement rigide et étroit que, si ce réquisitoire invective était suivi par la Direction, il conduirait assez vite à la suppression du peu de liberté qui reste à l'ensemble du Personnel de la CPCU, comme par exemple, celle de choisir la date de ses vacances...

Le pompon fut décroché lorsque il fut demandé aux autres membres du CE, dont SUD, de se prononcer - pour ou contre - ce réquisitoire. SUD a refusé tout net de se prêter à une telle mascarade. Il n'était pas question pour SUD de cautionner ce constat établi sur le déni des réalités et de certaines situations subies. Et encore moins d'être en accord avec ce réquisitoire qui fait fi des différents accords qui ont été conclus au milieu des années 2000 afin d'en finir les politiques de dépassement d'horaire. Un réquisitoire qui, par ailleurs, tait les différents moyens mis en place pour encadrer très sévèrement les quelques dépassements fortuits, comme les doublages ou les retardements des arrêts de réseau.

Visiblement la professionnalisation du syndicalisme a vite fait de rendre déconnectés ceux qui l'exerce des réalités vécues par leurs collègues salariés !

Fort heureusement, il y a parfois des moments de répit. Ce fut le cas le 17 septembre dernier à l'occasion d'un CE extraordinaire où les échanges ont été plus sereins. A l'ordre du jour de cette séance, une énième présentation de la politique de développement de la CPCU. Celle-ci fut introduite par le Dg actuel, M. Demaille, accompagné de M. Barrier, le nouveau Dg adjoint, ainsi que de M. Martin, Président du pôle réseau, venu tout exprès. Ce dernier développa les ambitions de la CPCU, d'une manière bien différente en rapport de la présentation faite l'an passé (voir La gueule ouverte n°37).

Les aspects environnementaux de la politique industrielle de la CPCU semblent être ressortis de dessous le tapis où les avait poussé la chasse aux coûts d'exploitation. Egalement, dans le discours, peu de référence a été faite au Pôle réseau. Curieusement, il semble que ce soit la CPCU qui soit maintenant mise en avant pour assurer la promotion des réseaux de chauffage urbain, tant sur le plan régional, que sur le plan international. Reste à savoir ce que cela signifie :

Est-ce une simple opération marketing pour laquelle CPCU sert de prête nom, qu'on usitera eu égard à sa réputation professionnelle, afin de rassurer les clients potentiels ?

Ou est-ce plutôt une nouvelle stratégie de développement dans laquelle la CPCU serait appelée, en qualité de pôle de compétence pour le Pôle réseau, pour construire et moderniser des réseaux de chaleur ? Il est encore trop tôt pour connaître la réponse. Si cette dernière hypothèse se vérifiait, les questions relatives aux moyens (humains et capitaux), au périmètre géographique et à la raison commerciale (quid des dispositions énoncées par le traité de concession), ne manqueraient pas de se poser. A suivre...

**Le coin du lecteur :** A l'heure où la classe politique n'en finit plus de comparer les performances allemandes et françaises - jusqu'à la caricature pour le plus souvent - il faut lire *Made in Germany* de Guillaume DUVAL. Rédacteur en chef du mensuel Alternative économique et germanophile, G.DUVAL propose une étude particulièrement complète sur les situations économiques, politiques et sociales de ces deux pays, pivots de la construction européenne. Ce livre est aussi un formidable cours d'Histoire contemporaine. *Made in Germany, le modèle allemand au-delà des mythes*, aux éditions du Seuil (17 Eu)  
Terminons cette rubrique en saluant la mémoire de ce grand homme que fut Albert JAQUARD. Scientifique de renom, il était également un homme résolument engagé auprès de celles et ceux qui sont les premières victimes des violences sociales de ce monde. Il était aussi un véritable philosophe. On ne peut que recommander la lecture de son ouvrage (écrit avec la participation de Huguette Planès) *Petite philosophie à l'usage des non-philosophes* en Livre de poche (5,10 Eu)

*Vous souhaitez être informé en temps réel sur les négociations, sur leur évolution ou encore sur nos différentes interventions faites en CE, en DP et autres CHSCT ?*

*Alors n'hésitez pas à vous inscrire sur notre liste de diffusion électronique !*

*L'inscription sur notre liste de diffusion ne vous oblige en aucune façon.*

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter par mail :

Benoît Lyvinec, Olivier Grisel, Laurent Paul, Philippe Méliou, ou encore Dominique Vanstaevel.

Ce journal est réalisé par et pour les agents de la CPCU. Nous prenons la peine d'écrire pour expliciter l'actualité sociale et de donner notre point de vue; alors prenez le temps de nous lire et faites-vous votre opinion! L'indépendance et la vie de ce journal sont uniquement assurées grâce aux cotisations de nos syndiqués(es). Nous ne sommes pas parfaits, et rien ne vous interdit de réagir en exprimant votre point de vue. Nous sommes prêts à recevoir et à publier tous les points de vue dès lors qu'ils sont exempts de sexisme et/ou de racisme.

Toutes les contributions sont les bienvenues, pensez-y!

Fait à Paris, le 23 septembre 2013