

Au sommaire de ce numéro :

Malaise à la CPCU : page 1 / Continue, la régression continue : page 2, 3 et 4
Chroniques syndicales : page 5



**RETRAITES,
SALAIRES,
PROTECTIONS SOCIALES...**

**BIENTÔT TOUS AU
REGIME GREC ?**

**Est-ce aux salariés-es,
aux chômeurs-seuses,
aux retraités-es
de faire les frais de
la spéculation ?**

NON !

Edito : A l'heure où les employeurs de la branche des IEG se félicitent de la signature unanime d'un accord portant sur la prévention des risques psychosociaux au travail, à la CPCU le malaise est de plus en plus palpable. Et l'adjectif est faible! Quels que soient les services, du cadre au modeste employé, pour peu qu'on les écoute attentivement, chacun-e, avec ses mots, parle de ce climat pesant qui plombe l'atmosphère de la boîte. Ce ressenti exprimé pointe aux moins trois problèmes qui se nourrissent entre eux : d'abord le fonctionnement de l'actuelle direction de la Compagnie ; ensuite, sa perte d'autonomie ; enfin, le nombre croissant de collègues mal dans leur travail.

Pour SUD, la question n'est pas nouvelle. Régulièrement, que ce soit en réunion de négociations ou dans les pages de ce journal, elle fait l'objet d'interpellation et de questionnement. Mais aujourd'hui, devant l'ampleur inédite de ce phénomène, SUD a décidé d'agir autrement que par les biais traditionnels en lançant une enquête que nous publierons et qui, nous l'espérons, permettra de faire bouger les choses dans l'intérêt de nos collègues.

Actualité sociale oblige, vous trouverez également dans ce numéro une explication de texte à propos de l'accord de branche relatif aux spécificités métiers dont l'objet est une remise en cause des taux d'insalubrité et de pénibilité.

Notons une nouvelle fois, à l'occasion de ce nouvel accord, le caractère pour le moins discret de l'information en provenance des fédérations dites représentatives au sein de la Branche...

Ce silence assourdissant reste toujours étonnant en cette période. Tout comme peuvent l'être certaines déclarations... Voyez chez TOTAL : Alors que toutes les raffineries entraînent en grève, le syndicat majoritaire sur le groupe Total appela à cesser le mouvement - *un positionnement tactique* (sic) - sans rien obtenir, sinon d'acter la fermeture de la raffinerie Flandres et des CDD de 5 ans pour les salariés des autres sites (1). Les salariés de la raffinerie Flandres et son intersyndical, où SUD est le syndicat majoritaire, ont pu apprécier la pertinence de la « tactique ».

Pour SUD Energie, cet événement, similaire par son jeu d'alliance, en a rappelé un autre qui s'était déroulé en juin 2004, juste avant le vote de la loi sur la privatisation de EDF et GDF. Décidemment, il y a vraiment quelque chose qui tourne plus rond dans le syndicalisme.

(1) Sur le sujet, voyez la chronique de Eric Le Boucher du 26 février 2010 dans les Echos, un journal de classe libérale.

Malaise à la CPCU

Pour reprendre ce que nous évoquons dans l'édito de ce numéro, le malaise qui s'est installé à la CPCU connaît aujourd'hui un accroissement inquiétant. Face à cela, si l'on choisit de ne rien faire, de le taire, et si l'on ne contraint pas la Direction à reconnaître ce problème qu'elle feint d'ignorer, il est vraisemblable que ce malaise connaîtra de nombreuses phases d'aggravation, avec tous les risques que cela entraîne.

Son ampleur est aujourd'hui inédite à la CPCU, mais ce malaise ne nous est pas inconnu. Voilà longtemps que SUD en parle et l'évoque, tant sur ses causes que sur les conséquences qu'il provoque sur les salariés-es, tour à tour, en réunion et dans ses tracts.

Car dès lors que le nombre de collègues touchés augmente, et que tous l'expriment sur le lieu de travail, l'origine de ce malaise est d'abord à mettre en relation avec la politique menée aujourd'hui à la CPCU. Quoiqu'en disent celles et ceux qui en dénie la réalité.

Cette politique, elle non plus, n'est pas nouvelle. Elle est apparue bien avant l'arrivée de la nouvelle Direction. Mais c'est cette dernière qui impulse la phase nouvelle. Or cette phase, malgré le vernis de communication, beaucoup la pressente comme une étape de dilution : dilution de la CPCU, de ses métiers, de ses services, dans l'entité Cofely. D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si les premiers collègues touchés par ce malaise sont ceux qui, cadres et exécutants, opèrent dans ce que la nomenclature de la division du travail à la CPCU appelle les supports aux opérationnels. En effet, ce sont d'abord ces collègues qui sont sommés de fondre leurs pratiques professionnelles dans les normes Cofely.

Pour celles et ceux qui vivent cette fusion, presque systématiquement, se pose la question du sens de son travail. Fondre ou normaliser des pratiques professionnelles, standardiser des outils ; ces actions n'annoncent jamais – et encore moins dans un cadre de fusions absorptions permanentes, telles qu'elles se pratiquent actuellement dans le monde de l'énergie – des perspectives de pérennisation de l'emploi. Au mieux y travaille-t-on à un maintien temporaire.

Dit autrement, ces normalisations généreront des disparitions de postes. Et pour celles et ceux qui vivent sous cette injonction, travailler à faire disparaître son poste, cela n'offre rien d'épanouissant... C'est le moins qu'on puisse en dire pour des personnes qui, dans leur grande majorité, aiment leur travail et leur entreprise.

Comme toujours dans pareils cas, c'est le management, dans toutes ses dimensions de contrôle et gestion des salariés-es, qui va aider à mener à bien cette dilution. Avec tous les moyens que l'on lui connaît : la contrainte et les pressions. Et au su du dogmatisme managérial porté par certain-e-s de nos responsables, il semble qu'à la CPCU, on assiste à un changement dans le degré d'application du management*.

Il y a des signes qui ne trompent pas et qui sont autant de symptômes de ce changement : Certains passeraient presque inaperçus tant leur impact est isolé. C'est par exemple un salarié en CDD à qui l'on interdit, sous des prétextes arbitraires, de postuler à l'emploi qu'il occupe... Alors même qu'il donne entière satisfaction à sa hiérarchie. C'est un autre qui apprend sa mutation lors d'une réunion de présentation, sans autre égard... Une méthode pour le moins incongrue quand l'adhésion au projet est demandée par la Direction !

Ailleurs, c'est l'augmentation des vexations répétées, des attaques personnelles, des abus d'autorités, des cas de harcèlements, de souffrance au travail, bref ce que d'aucun appelle la maltraitance professionnelle. Le tout dans une ambiance de désorganisation entretenue, souvent délétère.

Hier, le management dans sa première phase d'application avait comme cible de démolir la mémoire professionnelles des salariés-es de la CPCU en s'appliquant à dénier leurs savoir-faire. Aujourd'hui, cette seconde phase aura comme objectif de faire rompre - par nos collègues eux-mêmes - les attaches qu'ils ont avec la CPCU. Un objectif en parfaite adéquation avec la mission assignée par le Groupe à la Direction actuelle.

Or, à trop vouloir s'éloigner de la CPCU ; à trop vouloir fondre ses métiers dans un modèle qui en ignore les richesses ; à trop vouloir financiariser ses activités, la Direction prend le risque de rompre avec la CPCU et ses salariés-es.

Déjà, de nombreux collègues s'interrogent sur le sens de la politique menée par la Direction et par quelques-uns de ses serviteurs : *Travaillent-ils pour ou contre la CPCU ?* Il n'en faudrait pas beaucoup plus pour que la Direction réduise à peau de chagrin la confiance de nos collègues. Un capital pourtant essentiel à la bonne marche de la Compagnie... À condition que chacun l'entende comme un projet et un potentiel collectif.

À très bientôt pour la suite...

* Vous pouvez vous reporter au n°27 de ce journal et relire notre article paru en page 5 « pour une remise en cause du management »

Continue, la régression continue...

La contre-réforme de notre régime de retraite avait entériné, parmi d'autres mesures régressives, la suppression des bonifications liées aux services actifs. Mais suite à une autre contre-réforme datant de 2008 et au maintien du régime des bonifications, le gouvernement avait écrit une lettre de cadrage stipulant que la spécificité des métiers devait faire l'objet de négociations de branche. Dans la branche des IEG, ces négociations se sont déroulées pendant deux ans entre les OS dites représentatives et les représentants des employeurs (UFE-UNEMIG) pour aboutir début 2010 à un projet d'accord. SUD Energie vous propose ici une explication de texte de cet accord qui est aujourd'hui présenté à la signature auprès des « partenaires sociaux » de la branche des IEG...

- Le taux d'activité lié à un emploi n'existe plus. Seul comptera le nombre d'heures effectuées selon les critères de type.
- Seulement cinq types d'activités sont retenus pour le calcul de la pénibilité :
 type 1: efforts physiques importants (port de charge lourdes, manipulation d'outillages ou d'équipements lourds)
 type 2: Postures non naturelles et pénibles (membres supérieurs levés, travaux accroupis, agenouillés, allongés.....)
 type 3: travail physique dans un environnement à température extrême (>35°C) en espace confiné. *Parce qu'en salle des machines, il ne fait pas chaud? Et ça n'est pas pénible? Mais non ça n'est pas confiné*
 type 4: travail manuel (impliquant la manipulation d'outillage) et contraint (ne pouvant être reporté) effectué à l'extérieur. *Ça veut dire en astreinte et dehors. Dommage pour le BAN, le BR et la salle des machines!*
 type 5: services continus par roulement (3x8), travail de nuit dans le cadre d'un horaire normal pendant au moins 270 heures (heures d'astreinte).

- Ne sera pris en compte que le temps de travail effectif. Un seul critère pris en compte. Pas de cumul possible.
- Seuil de 500 heures pour qualification en services actifs : 500 h = 50%, « taux minimal de reconnaissance des services actifs ».
 1000h = 100 %. Entre 500 et 1000 h, le nombre d'heures détermine le taux de services actifs. 630 h = 63 %.

Dans la réalité, voilà comment cela pourrait se traduire: pour un technicien du Service Robinetterie (aujourd'hui à 100%) si on estimait 235 h de levage et 470 h d'emploi d'outillage = 705 h \Rightarrow 70,5 % (*bras levés il n'y en aura pas ... le patron vous fournira des échafaudages et RAPPEL les critères ne se cumulent pas !*)

Le projet prévoit « une approche globale et moyennée de l'activité de l'emploi ». Il est difficile de savoir ce qui sera décidé pour chaque métier, et qui participera à l'évaluation de chaque emploi.

Pour les emplois en horaire normal qui passent en 3x8 (services continus) une partie de l'année (pour les arrêts de tranche par exemple): prise en compte de la durée effective en considérant que 1 mois = 10 %. Ce pourcentage se rajoute au taux déjà calculé pour l'emploi dans son activité « normale ».

- L'employeur décide du classement de l'emploi en services actifs ou sédentaires et du taux affecté inactifs. Un réexamen du classement sera fait tous les 3 ans.

- Les insalubrités n'existent plus. Il y aurait une période transitoire pour les agents statutaires : conservation de l'ancien taux pendant maximum 3 ans et tant que l'agent ne quitte pas son poste : mutation = nouveau calcul du taux d'activité (*ça va franchement donner envie de muter*).

Jusqu'à présent : insalubrités accordées pour an = 4 mois de bonification

Pour un emploi à 100 % d'activité = 2 mois de bonification (les deux ne sont pas cumulables).

Un agent ayant fait 15 ans de services actifs sur 35 annuités de travail [35 + (15 x 2 mois = 30 mois = 2,5 ans)] avait atteint 37,5 annuités et pouvait prétendre à une retraite à taux plein dès 55 ans (ceux qui avaient commencé dès 18 ans, ou avant, restaient même au travail pour n'avoir rien de plus à la retraite).

Aujourd'hui pour un départ à 40 annuités de cotisation, un agent entrant à 21 ans dans les IEG avec 12 ans d'insalubrités bénéficie de 48 mois de bonification. Avec 12 ans à 100% actif, il bénéficie de 24 mois de bonification : 40 ans - 72 mois (bonification) = 34 ans de cotisation. L'agent pourra partir à 55 ans. Le même agent avec un emploi classé sédentaire à 0% d'activité partira à 61 ans à la retraite.

Dispositions pour les nouveaux embauchés au 1er JANVIER 2009.

10 jours par an pour 100% d'activité. Pour 40 ans de travail à 100% d'activité = 11,33 mois de bonification !! Pas même un an de bonification ! Jours bloqués sur un CET pris seulement en fin de carrière. Si 50% d'activité : 4,25 jours et ainsi de suite.

Les Directions reconnaissent l'existence des risques psychosociaux... Mais elles décrètent que l'exposition à ces risques ne génère aucune compensation... Sans doute, comptent-elles sur leur accord « prévention des risques psychosociaux » pour se dédouaner de leurs responsabilités dans l'aggravation des maltraitances au travail ! Abrogation des Pers et textes du Statut National concernant les services actifs et insalubres. Suppression de la liste des emplois actifs et insalubres annexée au Statut National.

Les pièges du système:

Pour les agents de la Protection de Site et de Conduite en 3X8 : détachement plus de 6 mois en horaire normal = 0% d'activité, maladie, congés sur CET... Dès qu'il manquera un mois ça sera - 10 % sur l'année. (voir cas concrets)

Pour les métiers : chargé d'affaires, contremaître, préparateur ⇒ sédentaire = 0% (si astreinte, il faudra cumuler 270h de nuit pour entrer dans un calcul au prorata temporis)

Techniciens, agents d'intervention ⇒ activité du métier pesée (selon les 5 critères énoncés) mais devra être entre 500 et 1000h (50 à 100 %) sinon 0%.

Si activités arrêt de tranche en 3x8, il faut une durée effective de 1 mois pour 10% d'activité supplémentaire (voir cas concrets)

Vous trouverez joint un tableau qui vous aidera à calculer par vous même le taux d'activité qui risque de vous être appliqué.

RAPPEL: Si vous travaillez dans un local chaud, confiné, les bras en l'air avec un outillage lourd, vous ne pouvez prendre en compte qu'UN SEUL CRITERE.

CAS CONCRETS:

Détachement arrêt de tranche d'un agent de conduite pendant 8 mois:

AUJOURD'HUI	AVEC LE PROJET
100 %	4 mois à 10% = 40% = 0% (<50%)

Détachement tranche en marche d'un agent de conduite pendant 1 an :

AUJOURD'HUI	AVEC LE PROJET
100 %	0 %

Maladie d'un agent avec taux d'activité > à 50%:

AUJOURD'HUI	AVEC LE PROJET
100 %	Prorata temporis du temps travaillé (<50% = 0)

Métiers: si temps de travail effectif dans les critères énoncés : exemple

- levage : 250 H
- position pénible: 200H
- outillage: 250 H

Total = 700H = 70 % d'activité pour l'année. Non prise en compte des ADR, régimes, attentes, rédaction des comptes-rendus, travail hors critère.

Agents statutaires	Nouveaux embauchés 01/01/09
70% de 2mois = 42 j au lieu de 60	70% de 8,5j = 5,95 j

15 ans de services actifs:

Aujourd'hui 100 %	Projet agent statutaires avant janvier 2009 avec 70%	Projet agent embauchés au 01/01/09 avec 70 %
15 x 2 mois = 30 mois de bonification	15 x 1,4 mois = 21 mois de bonification	15 x 5,95j = 2,97 mois de bonification

Projet agent statutaires avant janvier 2009 avec 50%	Projet agent embauchés au 01/01/09 avec 50 %
15 x 1 mois = 15 mois de bonification	15 x 4,25j = 2,12mois de bonification

Agent en horaire normal à 70% d'activité faisant du 3x8 pendant 2 mois effectifs (60jours):

Calcul du taux d'activité corrigé à l'année:

$70\% \times 10/12 = 58,33\% + 2 \times 10\% = 78,33 \%$

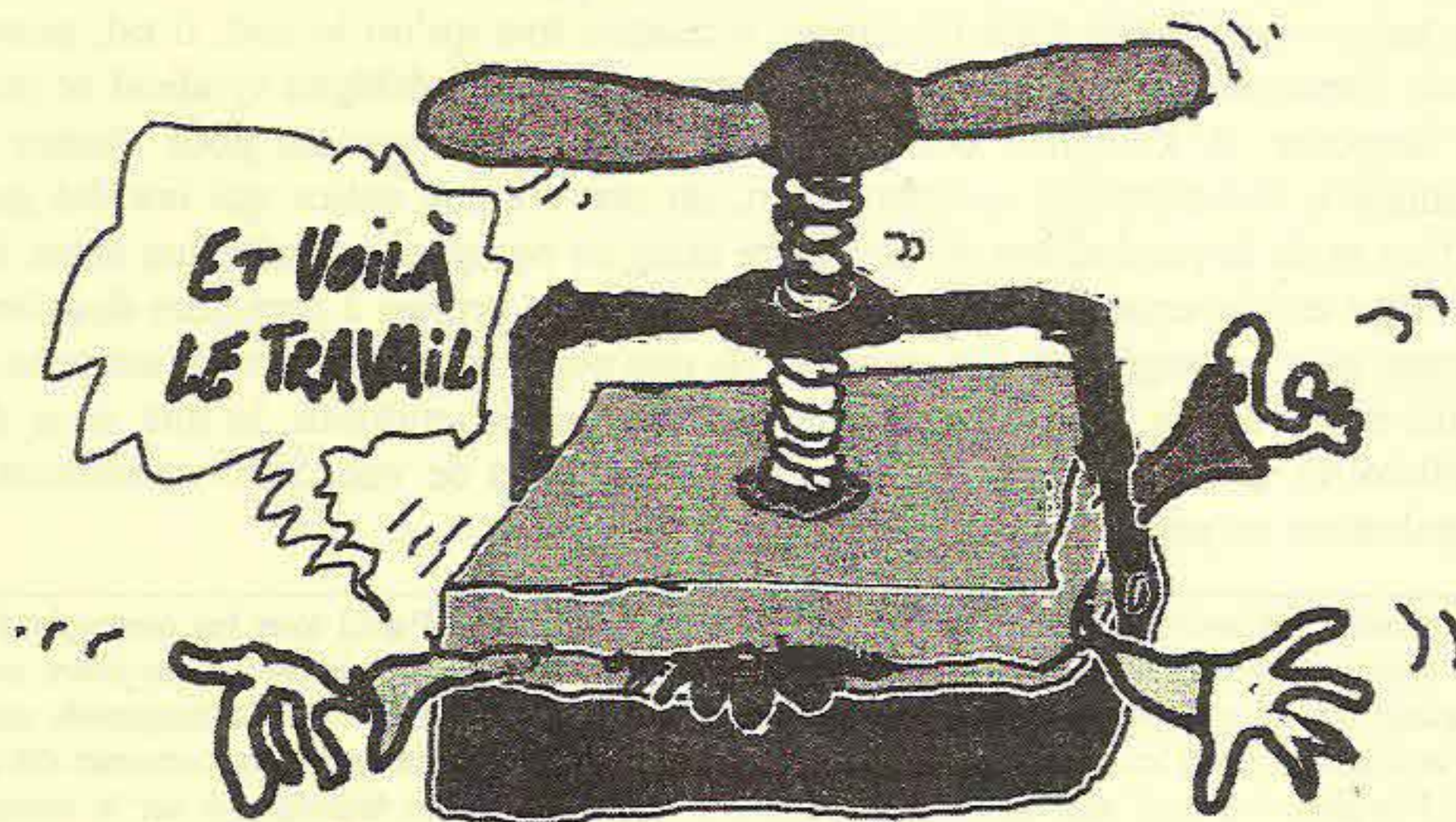
Projet agents statutaires avant janvier 2009	Projet agents embauchés au 01/01/09
± 47 jours de bonification	6,65 jours de bonification

Cas d'un agent ayant commencé à 20 ans en 1998 à 100% de taux d'activité, devant cotiser pendant 40 annuités:

1998 - 2012 (âge : 34 ans) : 14 ans à 100% = 28 mois de bonification (cotisé pour 14 + 2,33 = 16,33 ans)

A partir de 2012 taux = 0% (la situation recalculée est à moins de 50% d'activité) bonification = 0

40 - 16,33 = 23,67 ans. L'agent ne partira pas avant 57 ans et demi, soit un recul de 2,5 ans par rapport à la situation actuelle (départ à 55 ans possible) alors que le stress et les charges de travail s'intensifient.



SUD Energie rejette en totalité ce nouveau projet d'accord des directions et demande le retrait immédiat des négociations des OS siégeant sur ce sujet. Il n'y a RIEN à négocier.

SUD Energie réclame le maintien des Pers et des articles du Statut National sur les pénibilités et les insalubrités. Nous exigeons l'application de ces dispositions statutaires aux nouveaux embauchés après le 1er janvier 2009.

Chroniques syndicales

Depuis le dernier compte-rendu paru dans le n°28 de ce journal, deux réunions de négociations se sont tenues depuis le début de l'année 2010. La première, le 19 février, avait pour objet de définir le calendrier des réunions de négo pour ces douze prochains mois. La seconde s'est tenue jeudi 18 mars. Les points qui y ont été traités sont les suivants :

Accord participation : Deux nouvelles dispositions législatives, à savoir deux décrets parus en 2009, rentrent en application. Elles concernent les entreprises qui ont mis en place un accord de participation. Ces dispositions touchent à deux choses : la disponibilité et les délais. Hier, la participation (à distinguer de l'intéressement !) était, sauf dispositions particulières, obligatoirement bloquée sur un compte, pendant 5 années. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. La participation peut être versée directement au salarié, selon ses choix, placement ou paiement. Dans ce cas, il pourra en disposer dès le mois de mai – avant le 1^{er} paraît-il, faut-il y voir un signe ? – de chaque année, pour le cas où l'entreprise ait une participation à verser. Dans le cas inverse, vous pourrez toujours inviter votre patron au resto... En attendant une remise du couvert, un avenant à l'accord actuel devrait être présenté à l'occasion d'un CE extraordinaire.

Accord sortie chapeau : Pour la première fois, cet accord nous a été présenté sous format papier. Pour l'occasion, il a même été rebaptisé « *accord d'entreprise relatif aux modalités de départ en retraite des salariés statutaires de la CPCU* ». Pourtant, à un moment nous avons bien cru qu'il faudrait l'appeler du nom de l'Arlésienne, tant on en parlait plus qu'on ne le voyait. Pour autant, dans cette première version écrite, les termes de l'accord sont loin d'être satisfaisants. On y trouve des considérations nouvelles, notamment en terme de temps, qui, en l'état, réduisent l'application de l'accord et en limitent l'accès. Ainsi, à la condition requise des 15 ans d'ancienneté à la CPCU, s'ajoute celle d'avoir été bénéficiaire au moins pendant dix années de l'une des primes définies... Cette nouvelle condition écarte de fait des bénéficiaires potentiels, tels les supports aux opérationnels, les temporaires harmonisés, pour qui les primes sont hors cadre, et d'autres encore, qui, en raison d'un changement de fonction, pour peu qu'il intervienne quelques années avant le départ en retraite, se verraient sorti du champ. Un autre point important reste encore à définir. Il concerne celles et ceux pour qui, à la veille de l'entrée en date de la prise en compte de leur prime pour le calcul de la transformation en NR, ont un accident, une maladie, une défaillance professionnelle. Ceux-là, dans le projet tel qu'il a été présenté, sont exclus des bénéficiaires de cet accord. Une nouvelle version du texte doit être envoyée, intégrant les observations et les remarques qui ont été faites par les différents délégués et représentants syndicaux auprès de la DRH. A suivre...

Bonus non-cadre : Pour ce projet d'accord aussi, on cherche un nom de baptême. Mais au train où vont les choses, et compte tenu de la manière dont il se présente, il faudra l'appeler Janus, du nom du dieu des ouvertures de porte. Car, depuis le temps qu'il traîne dans les tiroirs, à chaque fois qu'on le sort, il est, pour la Direction, prétexte à toutes sortes de fermetures et de raidissements, surtout quand un délégué syndical se prononce contre l'esprit qu'elle compte imposer. A l'origine, cette négociation avait été ouverte pour donner au Personnel « supports aux opérationnels » une nouvelle compensation, un peu comme celles qui ont été gagnées par les collègues de la distribution et de la production, et permettre ainsi de regagner en cohésion entre les personnels. Mais aujourd'hui, cette négo est devenue prétexte pour généraliser des primes à caractère doublement variable. Cette démarche est d'autant plus incongrue que la mesure vise une population à qui l'on n'autorise aucune marge d'autonomie, mais à qui, en revanche, on exige de plus en plus de disponibilité, le tout dans des conditions particulièrement contradictoires et discutables (voir page 1) De ce point de vue, SUD continuera de demander une prime qui soit intégralement en partie fixe. A suivre...

Le coin du lecteur : Le journalisme d'investigation existe toujours et c'est tant mieux. Parmi tous les ouvrages d'enquêtes que ces journalistes produisent, nous vous recommandons ces deux titres : *Histoire secrète du patronat, de 1945 à nos jours*, un ouvrage collectif de Frédérique Charpier, Martine Orange et Erwan Sezec, aux éditions de la Découverte. Une enquête magistrale qui se lit comme un polar, très instructive sur la vie économique et les relations politiques et sociales du patronat français de ces soixante dix dernières années. *Le quai de Ouistreham*, de Florence Aubenas, aux éditions du Seuil L'olivier. Plus qu'un témoignage sur le monde survivant de la précarité, c'est une formidable enquête sociologique que nous livre ici cette véritable et courageuse journaliste. Pour terminer, un autre ouvrage collectif de l'association Citoyens résistants d'hier et d'aujourd'hui : *les jours heureux* aux éditions de la Découverte. Une lecture qu'on conseillera à toutes celles et ceux qui annoncent les arguments « intangibles et réalistes » des adorateurs de l'économie de marché, et dont les seuls objectifs visent à anéantir notre système social et de solidarité.

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 bienvenues, pensez-y!

Fait à Paris, le 23 mars 2010