

Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales / page 1, 2, 3, 4
Non à la règle d'or ! / Page 5

un nouveau
concept
de bureau
de passage



bientôt
à la
CPCU
?

Edito : Difficile de ne pas commencer le nouveau numéro de ce journal sans revenir sur le sujet qui, depuis plus de six mois, occupe toutes les têtes à la CPCU : la réorganisation. Durant ce premier semestre, on ne pourra pourtant pas dire de la Direction qu'elle a lésiné sur les moyens... Avec le résultat que l'on connaît ! Car nous sommes ici devant un cas d'école. En effet, comment, sur les bases d'un constat partagé, faisant état de difficultés de fonctionnement, de communication, de malaise, de divisions au sein de la CPCU, faire d'un simple projet de réorganisation l'objet d'une incompréhension totale. Le tout en courant le risque de le faire apparaître en contradiction avec les objectifs recherchés... C'est pourtant ce que la Direction est en passe de réussir avec son projet de réorganisation !

Ce nouvel épisode de la vie de la CPCU éclaire cruellement sur le défaut dont souffre l'actuelle Direction. En effet, il n'est pas exagéré d'affirmer que, depuis le début de son mandat, mi-2006, la Direction ne parvient pas à impulser une dynamique, une politique qui soit lisible et claire pour la CPCU et son Personnel. Outre ses déchirements passés et ses crcurs de communication, obtenir la confiance et l'adhésion lui reste un exercice difficile ; d'où la persistance de ce gros malaise.

Alors, puisque la Direction aime à nous qualifier de collaborateurs, usons de la réciprocité que permet ce terme pour adresser à nos collaborateurs de la Direction nos plus grandes réserves sur leurs stratégies - et pour certains, sur la nature de leur mission à la CPCU...

Il n'est pourtant pas besoin d'être consultant - surtout pas ! dirons-nous - pour diagnostiquer ce qui fait ici défaut : la dimension humaine. Non pas de cette dimension dont la Direction fait parfois montre lors des conseils de discipline. Mais plutôt de ces capacités à s'immerger, à comprendre, à fédérer, à agir, et qui, mises bout à bout, font l'étoffe des dirigeants reconnus et acceptés comme tels. Or ce défaut, jamais aucune recette managériale ne pourra le maquiller !

La Direction aime à répéter qu'elle veut faire de la CPCU un pôle de compétences. Et si son discours n'était finalement qu'une imposture, une simple opération de marketing ?

On doit légitimement s'interroger lorsqu'on constate que la confiscation des savoir-faire et la perte de sens du travail se poursuivent, et ce, quelle que soit l'organisation...

Un indice nous est peut-être donné dans la réponse - muette - que notre Pdg a faite à SUD : lors d'un CE, le Pdg déclarait veiller attentivement à garantir l'indépendance et l'autonomie de Climespace. Immédiatement après ce propos, SUD lui avait demandé de faire montre de la même attention à l'égard de CPCU, compte tenu du caractère anthropophage de Cofely... Rien, nada !
Bon courage à Toutes et Tous !

Chroniques syndicales

Depuis la parution du dernier numéro de *La gueule ouverte*, en mai dernier, les sujets de négociation avancent à leur rythme. Et si l'on comptabilise la reconduction de l'accord sur l'intéressement – une reconduction rendue nécessaire pour cause de dépassement du délai légal – ce sont quatre accords qui ont été finalisés depuis.

Du côté des négociations en cours, il y a eu du nouveau avec l'ouverture de discussions autour du tutorat et des différents contrats d'apprentissage et de leurs finalités. Déjà, ces discussions ont conduit à un projet d'accord. En revanche, il n'y a toujours aucune avancée à propos des astreintes, qu'elles touchent aux activités de la distribution (réseau et sous-station) ou à la production. Quant à la cartographie des métiers, les ratés des réunions des différents groupes de travail ont montré qu'il existe de sérieuses difficultés de compréhension entre salarié-e-s et direction. D'autant que dans ce « chantier » le plus gros du morceau reste la validation des nouveaux taux de service actif imposé par le fameux accord de branche « spécificité des métiers »... Pour terminer, soulignons une avancée : le relevé de conclusion relatif à l'accord fin de conflit des chaufferies fioul marque la création de deux équipes supplémentaires. Composée de deux personnes, chaque équipe travaillera en 2x8. La première sera partagée entre Grenelle et Vaugirard, la seconde entre Bercy et Ivry. Notez que la première ne remplacera pas celle qui existe déjà à Grenelle. Ces postes seront réservés à des agents désirant sortir du 3x8.

La dernière réunion de négociation s'est tenue le 22 septembre prochain. La prochaine aura lieu le 13 octobre.

Au rayon des Accords finalisés, vous trouvez, par ordre chronologique :

L'accord sur les modalités de fonctionnement et les moyens des Institutions Représentatives du Personnel de la CPCU : C'est un accord qui définit, en rappelant les règles en vigueur - parfois en les améliorant à la marge - les principes de fonctionnement de ces IRP que sont le Comité d'entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP), les CHSCT et la Commission du Personnel (CP). Moyens matériels et moyens humains, des heures de délégation aux moyens informatiques ; tout ce qui concerne la vie de IRP figurent dans cet accord qui remplace le précédent écrit en 2007. S'il est beaucoup plus carré et précis que son prédécesseur, ce nouvel accord n'en constitue pas pour autant un progrès significatif, en ce sens où il n'améliore que très marginalement les dispositions communes édictées par le Code du travail. Cet accord a été signé en date du 03 juin dernier. SUD Energie l'a signé.

L'accord relatif à l'exercice du droit syndical par les organisations syndicales représentatives à la CPCU : Comme SUD Energie l'exprimait dans le précédent numéro de son journal, c'est la première fois depuis son apparition à la CPCU que notre syndicat est associé à une discussion portant sur les moyens octroyés aux organisations syndicales dites « représentatives ». Rappelons que, jusqu'ici, les raisons de cette mise à l'écart ne devaient rien à quelque défaut de représentativité. En effet, seule exception notable dans le monde des IEG où l'on voit souvent direction et organisations syndicales assises côte à côte pour contester son caractère représentatif, l'apparition de SUD Energie à la CPCU n'a donné lieu à aucune procédure juridique visant à contester sa représentativité... Ce qui ne signifie pas pour autant que certain n'y ait pas pensé. Mais bon, c'est maintenant une vieille histoire.

Pour revenir à l'objet de l'accord, ce dernier contractualise les moyens que la Direction octroie aux organisations syndicales reconnues à la CPCU. Qu'ils concernent les crédits d'heures, les subventions de fonctionnements, les déplacements ou les attributions d'outils informatiques, tous ces moyens viennent en complément de ceux qui sont octroyés dans le cadre du fonctionnement des I.R.P. L'ensemble se posant dans le cadre de la loi de « modernisation » du dialogue social du 20 août 2008.

Sur le fond, les moyens mis ici à disposition relèvent d'usage courant – encore qu'il convient d'être réservé. D'autant que dans cet accord se trouve, également, un volet traitant des moyens financiers mis à dispositions par la Direction auprès des sections syndicales. Ces subventions de fonctionnement s'élèvent à 1000 euro / an pour chaque section auquel s'ajoutent 300 euro / an par représentant-e élu-e en CE ou DP. Elles doivent servir à « financer des formations syndicales, des abonnements à des revues syndicales, des prises en charges de déplacement non couvert ».

Ces subventions de fonctionnement ont fait l'objet d'un long débat au sein de la section SUD Energie de la CPCU. Faut-il ou non les accepter ? Et si oui, comment continuer à garantir notre totale indépendance vis-à-vis de la Direction ? Quels sont les attendus qui ne seraient pas stipulés dans cet accord ? N'y a-t-il pas un risque de se retrouver un jour redevable ? Toutes ces questions ont également été portées plus haut, jusqu'au niveau de notre fédération.

Dans toutes ces instances, les avis étaient partagés, avec un léger avantage pour l'acceptation, compte tenu des nombreux procès en représentativité que SUD Energie continue d'affronter, et les frais d'avocat que cette situation entraîne.

C'est donc en toute connaissance de cause, et fort de ces réflexions que Sud Energie CPCU a finalement signé cet accord. Le tout en prenant ici l'engagement auprès des syndiqué-e-s et des salarié-e-s, de l'utilisation et d'une gestion claire de ces moyens.

Prime « support aux opérationnels » : Commencées il y a presque quatre ans, les discussions autour de cette prime dite « support aux opérationnels » ont finalement débouché sur un accord. Ce dernier a été signé par deux organisations syndicales début septembre. Celles et ceux qui nous lisent connaissent déjà les diverses étapes et les orientations qui ont marqué ces discussions. Depuis le début, Sud Energie a toujours argumenté afin que cette prime soit appelée *prime de technicité* ; qu'elle soit octroyée sans condition à quelque remplissage d'objectifs et qu'elle soit fixe. Mais Sud s'étant rapidement retrouvé seul à défendre ce modèle, aucune de ses demandes n'a été prise en considération.

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 pas le côté technique des métiers du Personnel catalogué comme « 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 collègues (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 chapcau - 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.

Au rayon des discussions en cours :

Accord d'entreprise sur l'alternance et les missions du maître d'apprentissage à la CPCU : Sujet sensible, s'il en est, qu'il concerne les contrats d'apprentissage ou ceux de professionnalisation, l'apprentissage fait - enfin ! - l'objet d'un véritable débat. Il faut dire que depuis sa mise en place, en 1997, avec les premiers contrats AFPA, l'apprentissage fait l'objet d'une vive controverse à la CPCU. Une controverse rallumée avec l'incident survenu à la chaufferie de Grenelle durant l'hiver dernier. Pour tenter de la surmonter, il a donc fallu remonter le temps, puis revenir sur les origines du malentendu. C'est ce qu'on fait les représentants Sud. Ils ont évoqué tour à tour la réforme de structure qui avait fait diminuer les effectifs de quart dans les chaufferies fioul (3-1), le recours aux intérimaires, et celui aux « AFPA ». Sud a expliqué comment ces jeunes en contrat d'apprentissage se retrouvèrent de facto, nombre pour nombre, en place sur les postes qui furent supprimés par le fait de ladite réforme de structure. Sud rappela ensuite les considérations très particulières que partageaient alors l'ancien directeur de l'exploitation et son adjoint sur la place de ces « jeunes » en apprentissage. Des considérations qui furent également partagées par le secrétaire du CMP de l'époque... Il faut se souvenir qu'à l'occasion de cette première « fournée », six mois à peine après le démarrage de ces premiers contrats - qui s'étalaient alors sur une durée de deux ans -, le directeur et son adjoint procédèrent à une sélection qui, d'ors et déjà, scellait le destin des apprentis... Au grand dam de leurs tuteurs ! Et sans que cela n'émeuve grand monde...

Une fois ces faits rappelés, tout comme les autres organisations syndicales, Sud a exposé sa définition de l'apprentissage : Une étape qui doit, comme son nom l'indique, être entièrement consacrée à l'acquisition de connaissances d'un métier, par la pratique et l'accompagnement. L'incident survenu à la chaufferie de Grenelle est venu rappeler les limites de l'apprentissage tel qu'il est utilisé à la CPCU : Mis dans une équipe, un apprenti fait l'acquisition de quelques pratiques parcellaires, minimum nécessaire pour remplir quelques fonctions du poste occupé, et s'en va ensuite les exécuter sans autre forme d'accompagnement.

À ce sujet, Sud a rappelé le rôle essentiel du tuteur, et demandé à ce qu'il soit associé aux décisions qui sont prises le jour où l'apprenti voit son contrat arriver à terme. Ce statut permettrait également de faire reconnaître son rôle par l'entreprise. Une reconnaissance qui ira au-delà d'une simple appellation. Également, et afin de valoriser l'alternance, Sud a demandé de donner à l'apprenti des degrés qui marquent les étapes de son apprentissage. Aujourd'hui, ce débat fait l'objet d'un projet d'accord dont quelques points restent à encore à peaufiner... À suivre...

Chroniques syndicales (suite et fin)

Dix mois après les dernières élections de représentativité et du démarrage de la nouvelle mandature, aujourd'hui, comment vivent ces Institutions Représentatives du Personnel que sont le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel ? Et bien, c'est la continuité dans le changement. Changement, car contrairement à la précédente, la nouvelle équipe du syndicat majoritaire a compris qu'il fallait redonner un fonctionnement plus démocratique à ces « institutions ». Continuité, parce que de réunion en réunion, les questions se répètent à satiété, et que les réponses données restent invariablement floues – quand elles ne sont pas tout bonnement désespérantes. Bref, les séances se suivent et se répètent à l'ennui.

Cette situation est paradoxale, au moins pour deux raisons. D'abord, parce qu'elle questionne sur les intentions qu'avait la Direction quand, au début de son mandat, elle fit procéder à un audit sur la qualité du « dialogue social ». Un audit effectué à l'époque par M. Jean Kaspar, un ancien responsable syndical reconvertis dans le « consulting »...

Ensuite, parce que cette situation détonne complètement avec les questions d'actualité qui se posent à la PCPU et sur son avenir.

Même si l'on sait qu'entre les préoccupations de la Direction et celles des Représentant-e-s du Personnel, un décalage a toujours existé, forc est de constater que ce décalage s'aggrave. Et sans doute, est-ce dans les réunions des Délégués du Personnel que l'on peut en prendre toute la mesure. À titre d'exemple, il aura fallu presque une année pour obtenir, non seulement la réponse, mais aussi la solution à des problèmes simples qui touchent à la sécurité et à l'hygiène. Deux points qui, à l'instar des CHSCT, peuvent être abordés en DP.

Pour expliquer ces aberrations, la Direction invoque des dysfonctionnements dont l'origine se trouverait dans la mise en place de nouvelles procédures... C'est sans doute vrai, d'autant que « l'entreprise capitaliste moderne » partage ceci avec sa sœur dite « étatique » : un embourbement dans un fonctionnement de plus en plus bureaucratique. Mais il ne s'agit là que d'une explication parmi d'autres.

De notre point de vue - et c'est celui d'une grande majorité des Représentant-e-s du Personnel -, au vu des délais qui ont cours pour obtenir réponse à nos questions, nous expliquons plutôt ces « dysfonctionnements » par le fait d'un désintérêt croissant à propos du quotidien des agents et de leurs conditions de travail. Un désintérêt qui va de pair avec une méconnaissance croissante de nos métiers qu'affichent quelques-uns de nos directeurs.

Donc si les réunions DP sont devenues, malgré elles, une place propice pour mesurer l'écart qui se creuse entre les préoccupations de la Direction et celles du Personnel ; le Comité d'entreprise, quant à lui, est en passe de s'installer comme le lieu d'où l'on peut constater la dégradation continue du dialogue social. Certes, l'affaire n'est pas récente. Elle est régulièrement traitée dans les pages des précédents numéros de ce journal. Mais le temps passant, on doit bien constater que plus ça va, et moins ça va !

En effet, lors des réunions CE, les réponses apportées par la Direction aux interrogations des représentant-e-s du Personnel ne sont que trop rarement à la hauteur. Non pas qu'elles soient satisfaisantes ou non. Cela ne se pose pas en ces termes. Mais plutôt parce que, trop souvent, leurs réponses - et leurs silences - laissent transparaître un mélange de désinvolture et de suffisance, de manque de conviction. C'est un peu comme si elle voulait signifier aux représentant-e-s du Personnel son désintérêt pour le CE. Laisant supposer que leurs questions sont souvent imprécises et/ou mal formulées. Mais n'est-ce pas le rôle de la Direction que de se mettre à la hauteur des salarié-e-s, et de leur expliciter avec des mots simples et clairs les tenants et les aboutissants de leurs différentes actions ? Dans ce sombre tableau, soulignons toutefois une amélioration. Depuis sa prise de fonction, le nouveau Dg adjoint - qui, plus souvent qu'à son tour, préside le CE - apporte un souffle nouveau. Ses réponses sont claires et précises. Il y fait montre d'intérêt, et sans mépris. On avait perdu l'habitude...

Revenons sur la nature des sujets qui sont traités en Comité d'entreprise. Beaucoup d'entre eux sont issus de rapports d'activité (médecine du travail, formations, bilan social, analyse des comptes, etc...) pour lesquels, après questions et discussions, le plus souvent un avis est demandé aux membres du comité représentant-e-s du Personnel. Mais c'est en CE qu'on traite également de sujets plus politiques, portant sur la stratégie industrielle et de développement de la PCPU. Ces sujets sont, par exemple : la mise aux normes des installations thermiques (chaufferies charbon et fioul d'ici 2015) ; l'avenir des cogénérations avec l'arrivée à terme des contrats 97-01 : des projets de construction de sites de production biomasse. On voit ici que tous les sujets ne sont pas de même nature. Certains constituent des échéances. D'autres sont des projets. Mais pour la plupart, les sujets traités en CE étant reliés entre eux par des liens plus ou moins épais.

Bilan social : Le bilan social 2010 a été présenté en CE en mai 2011. Voilà quelques données :

Effectifs au 31-12-2010	Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
Agents statutaires	121	327	55	503
Agents non statutaires	2	4	36	42
CDD, apprentis, contrats	0	1	36	37
TOTAL	123	331	91	545
HOMMES (tous statuts)	97	274	85	456
FEMMES (tous statuts)	26	57	6	89

Notons que pour 2010, le nombre de jours d'absence pour maladie s'élevait à 5224. Il était de 5229 jours en 2009 contre 4506 jours pour l'année 2008. Ces dernières données indiquent que depuis 2008, à la CPCU, on constate – entre autres – une augmentation sensible des arrêts de travail causés par des états de souffrance ou de mal-être au travail. Voilà qui indique valablement sur la nature du malaise qui ronge le Personnel de la CPCU.

Rapport de la médecine du travail : Le dernier rapport a été présenté lors du CE du mois mai. Les observations de la médecin du travail corroborent les données contenues dans le bilan social. Également – et à nouveau – ce rapport insiste sur la difficulté que rencontre le service médical pour assurer les secondes visites annuelles pourtant obligatoires pour le personnel travaillant en 3x8. En guise de solution, la médecin a proposé, à titre temporaire, de se déplacer sur tous les sites de production afin de pouvoir pratiquer cette seconde visite. Puis d'en tirer un premier bilan. Sollicité comme tous les autres, Sud a émis un avis favorable à la condition que cette solution soit provisoire, jusqu'en janvier 2012. Personne ne peut se satisfaire d'une telle situation. Par ailleurs, lors de la présentation de son rapport, Sud a proposé au médecin de profiter du CE pour exprimer son point de vue sur la « réforme » qui affecte la médecine du Travail. Une contre-réforme qui tend à supprimer le peu d'indépendance et de pouvoir qui reste à ce corps. Confier les clés du poulailler au renard : Ainsi, les médecins se trouveront directement sous les ordres des employeurs. Leurs missions seront confiées au service de santé au travail, organisme dirigé par un représentant des employeurs. Sud regrette que ce projet de « réforme » de la médecine du travail n'ait pas été portée de façon interprofessionnelle et par l'ensemble des organisations syndicales. Car ses répercussions se traduiront directement sur la santé des salarié-e-s. À la CPCU, la question va se poser, pressante, avec le départ à la retraite du Docteur Vuillaume, annoncé pour le début d'année prochaine. La Direction procède au recrutement de son successeur. À suivre...

Mises aux normes de générateurs de vapeur (charbon et fioul) : Ce sujet est régulièrement traité en CE depuis maintenant quatre années, face au durcissement des textes législatifs français fixant les valeurs limites des rejets atmosphériques des installations thermiques. Pourtant, l'essentiel de ces textes est issu de la directive européenne parue en 2000. Une directive qui, déjà, était très claire sur les valeurs limites d'émission et l'échéance de 2015 ! Or, malgré l'existence d'une veille réglementaire (un outil obligatoire pour être certifié ISO 14001) les directions de la CPCU ont laissé filer le temps. Il leur fallait agir dans la précipitation. Elles l'ont fait en faisant modifier les générateurs charbons de St Ouen, mais aussi un nombre très restreint de chaudières fonctionnant au fioul. Il y eut aussi la construction de nouveaux générateurs, 7 & 8 à Grenelle. Les premières actions ne constituaient pas des réponses durables. Quant aux nouveaux générateurs, leur mode de fonctionnement se révèle difficilement compatible avec les consignes de conduite du réseau.

Aujourd'hui, avec l'arrivée d'une nouvelle loi française, encore plus stricte sur le plan environnemental, c'est une véritable course contre la montre qui s'est engagée à la CPCU. Beaucoup de collègues travaillent d'arrache-pied sur ce dossier. L'échéance de 2015 s'approche à grands pas, et il faut maintenant faire très vite pour permettre la transformation et le passage au gaz des sites fonctionnant au fioul. Afin de connaître la faisabilité de ces transformations, plusieurs études ont été demandées auprès de GRDF et du GRT Gaz. Leurs résultats sont attendus pour la fin de cette année.

Depuis que ce sujet occupe les réunions du CE, Sud n'a de cesse d'interroger la Direction sur son évolution. Sans oublier de les rappeler et sans minimiser les responsabilités qu'a l'ancienne direction dans cette situation, Sud demande à la Direction actuelle de prendre toutes les siennes. D'agir au mieux afin de montrer aux pouvoirs publics la bonne volonté que la CPCU déploie pour se conformer aux règles à venir. Surtout, Sud demande à La Direction de rompre avec la vision financière qui, aujourd'hui encore, fait force de loi dans la conduite de la CPCU. C'est justement cette approche, par trop comptable, qui a détourné la CPCU de son rôle et de ses missions de service public. C'est cette approche qui a conduit à ne pas anticiper suffisamment tôt, les changements qui impactent ses activités fondamentales. Preuve en est : à trop s'occuper à remplir des tableaux et autres indicateurs de performances, on finit par se détourner du véritable capital : son métier. À suivre...

Ce n'est ni notre crise, ni notre dette ! Non à la règle d'or !

Il ne se passe pas une journée sans entendre un ministre ou autre expert expliquer sur les ondes et dans les journaux que la « règle d'or » voulue par le président de la République serait la mesure de bon sens, inéluctable et indispensable pour rassurer les marchés financiers et réduire la dette. Il s'agirait d'inscrire dans la Constitution l'impératif de l'équilibre budgétaire et une limitation des dépenses publiques. Ce projet découle du récent "Pacte pour l'euro plus", adopté par tous les gouvernements, qui exige une réforme constitutionnelle ou loi cadre pour instaurer l'austérité de façon « contraignante et durable ». Nicolas Sarkozy voudrait réunir le Congrès – où il a besoin des voix de l'opposition - pour faire voter cette soi-disant « règle d'or ». **Cette réforme constitutionnelle ne doit pas voir le jour !**

Mais quelle dette ?

Combien de milliards ont été offerts aux plus riches et ont creusé la dette depuis des années par une politique fiscale profondément injuste ? Combien d'entreprises du CAC 40, non satisfaites de payer en moyenne deux fois moins d'impôts sur les bénéfices que les PME, délocalisent leurs profits dans les paradis fiscaux que Nicolas Sarkozy prétend avoir éradiqués ? Combien de centaines de milliards perdus du fait de la récession provoquée par la cupidité et l'irresponsabilité des banques qui ont spéculé sur les subprimes ?

Une Constitution contre le peuple ?

Pour payer le coût de cette crise, des « plans de rigueur » se succèdent dans tous les pays d'Europe. Et maintenant, Nicolas Sarkozy souhaite inscrire dans la Constitution une obligation d'équilibre du budget et un plafonnement des dépenses publiques. C'est sa « règle d'or ». Une mauvaise blague qui se traduirait par de nouvelles régressions sociales en cascade : privatisations et suppressions de postes dans la fonction publique, nouveaux reports de l'âge de départ à la retraite, baisse des remboursements de l'assurance-maladie, baisses des salaires, réduction de l'indemnisation des chômeurs, abandon des mesures favorables à l'environnement, étranglement financier des associations, mesures contre les étrangers... Socialement inacceptables, ces plans d'austérité sont porteurs d'une logique de récession, et donc d'une réduction des recettes fiscales, qui alimentera encore les déficits publics, amenant ainsi à de nouveaux tours de vis présentés encore comme inéluctables.

Cette « règle d'or » est d'autant plus inacceptable que, s'inscrivant dans la Constitution, elle s'imposerait à toute nouvelle majorité élue, quelle qu'elle soit. La politique économique serait donc exclue de tout débat citoyen. Est-ce cela la démocratie ? Ont-ils donc peur à ce point du peuple ?

Assez de cette servilité devant la finance !

C'en est assez de ces gouvernements au garde-à-vous devant l'oligarchie financière ! Assez des ces politiques d'austérité qui ne visent qu'à sauver les banques et les fonds spéculatifs ! Nous ne devons pas payer des dettes qui sont le résultat de cette soumission. Elles sont illégitimes et les peuples ne doivent pas en faire les frais. Nous exigeons un moratoire et des audits citoyens sur les dettes publiques.

Citoyens, élus, organisations syndicales, associatives, politiques, collectifs de lutte pour les services publics, nous devons nous mobiliser pour faire barrage à cette « règle d'or » des financiers si Sarkozy s'obstinait à la mettre en oeuvre dans les mois qui viennent ou si elle était remise à l'ordre du jour au lendemain de l'élection présidentielle.

La soumission des États et de l'Union européenne à la seule prospérité des capitaux ne doit plus durer. Dans tous les pays et au niveau européen, imposons des politiques de développement économique, social et écologique pour tous et avec tous !

ATTAC, CGT-Finances, Convergence nationale de défense et de développement des services publics, États Généraux des Services Publics, FASE, FILPAC-CGT, Fondation Copernic, GU, Les Alternatifs, Marchés européens, MPEP, NPA, PCF, PCOF, PG, République & Socialisme, Résistance Sociale, Union syndicale Solidaires

Sur ce sujet, vous pouvez lire l'excellent ouvrage de François CHESNAIS « *Les dettes illégitimes. Quand les banques font main basse sur les politiques publiques* » aux éditions RAISONS D'AGIR, 8 euros

Ce journal est réalisé par et pour les agents de la PCPU. 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 24 septembre 2011