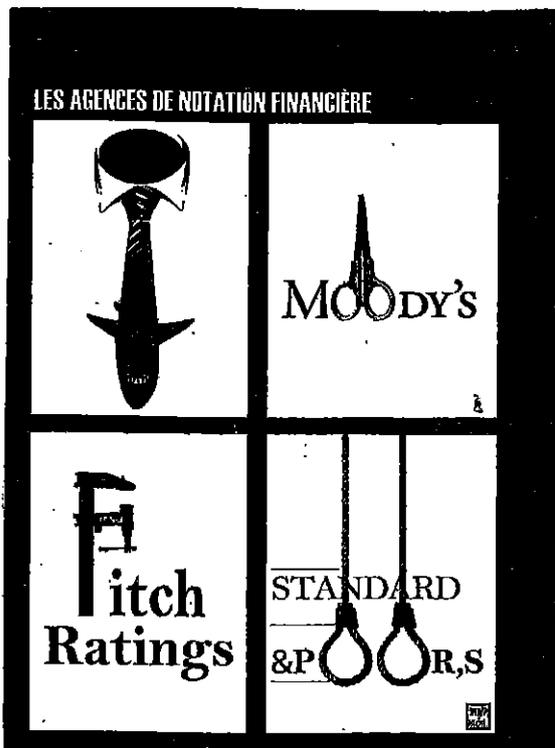


Au sommaire de ce numéro :*Chroniques syndicales / page 1,2 &3**Le coin du lecteur / Page 3*

**A l'appel de la
CGT, FSU, SOLIDAIRES et UNSA
! mercredi 29 février !
grande journée
d'actions
et de manifestation
contre
le projet de nouveau traité
et contre
les politiques d'austérité
imposées
aux peuples d'Europe
Pour à une
Europe sociale & solidaire !**

L'édito : L'accueil qui a été réservé aux derniers numéros de ce journal montre, une nouvelle fois, combien l'existence d'une expression syndicale écrite reste attendue. Ainsi à chaque nouvelle parution, des échos nous reviennent. Vos critiques nous aident à améliorer ce journal qui, malgré tout le soin qu'on y apporte, reste loin d'être parfait. Dans tous les cas, ces échos constituent le meilleur encouragement qui soit. Merci à Vous !

À la CPCU, cette fin d'année 2011 a été un moment de fortes turbulences. Elles se sont nichées, en premier lieu, dans les négociations salariales. Au-delà des difficultés habituelles que l'on rencontre autour de la table des négociations pour trouver un accord, de réelles divergences sont apparues entre des organisations syndicales, notamment sur la notion de mesure salariale. Vous pourrez lire le détail de ces négociations à la page une.

Mais ces divergences de vue ne s'arrêtent pas là. Elles sont bien plus profondes, et portent sur les conceptions même de l'exercice du mandat syndical. Ces dernières se sont révélées à la suite de bien malheureuses affaires, autre source de turbulences. Dans le sujet qui nous occupe ici, il est question de vol et de malversations. De collègues aussi, pour qui nous avons toujours eu de l'estime. Leurs qualités sont multiples, avec en plus, pour certains, celle d'être des représentants du Personnel.

Qu'on ne s'y trompe pas, le propos de SUD énergie n'est pas de se faire juge ou donneur de leçon. L'Homme est ainsi fait : il a ses forces et ses faiblesses. Il est faillible. Et de fait, il serait bien prétentieux de s'affirmer à l'abri. Bien sûr, SUD énergie pourrait prendre le parti de ne pas mentionner l'existence de ces affaires. Pariant que le temps fera son œuvre en recouvrant tout cela d'un silence entendu. Mais si cette attitude demeure la plus confortable, en revanche elle est irresponsable et malsaine. Car taire cela reviendrait à s'accommoder de pratiques indignes et funestes à l'action collective et à l'intérêt général. Et puis, il faut en parler aussi afin d'aider nos collègues incriminés à se réconcilier avec leur dignité.

À la CPCU, nous bénéficions d'une certaine liberté. Cela tient par un équilibre de forces, mêlant confiance et respect réciproques. Aussi, veillons à ne pas nous autoriser tout ce qui peut nuire à cet équilibre, nuire à notre liberté.

Terminons enfin cet édito en rendant un hommage appuyé au Docteur Marie Vuillaume, à son travail, à son dévouement et au courage dont elle a fait montre durant ces dix dernières années.

À l'heure où les vocations pour exercer la médecine du Travail se font rares, où des attaques contre réformistes s'emploient à détruire ce qui reste de l'indépendance de cette discipline ; ce n'est pas sans inquiétude que SUD regarde partir à la retraite la médecin de la CPCU. Merci à Vous, Madame Vuillaume !

Chroniques syndicales

Changement d'année, et à pareille époque, c'est à chaque fois le même rituel : patrons et organisations syndicales se retrouvent autour de la table des négociations pour tenter de trouver un accord sur les augmentations de salaires pour l'année nouvelle. L'an passé, dans la branche des IEG, les négociations salariales s'étaient soldées par un échec, conduisant les patrons à faire ce qu'ils appellent des *recommandations salariales*.

Cette année, la chose est différente puisqu'un accord a été signé. Comme à chaque fois, cet accord de branche s'est décliné en accord d'entreprise. En voici le cadre avec, en prime, un comparatif de ce qui fut accordé en l'an 2011 à la CPCU (seule l'augmentation générale reste hors champs des négociations d'entreprise, puisque négociée au niveau de la branche) :

Type de mesures	2012	2011
augmentation générale (SNB IEG)	2,5 %	1,7 %
augmentations individuelles (NR)	1 %	1,16 %
promotion en Groupe Fonctionnel	0,50 %	0,61 %
mobilité (effet réorganisation, autre)	0,10 %	0,16 %
TOTAL (% masse salariale)	4 %	3,63 %

A la CPCU, les négociations salariales ont été étalées sur quatre séances, dont une bilatérale, plus une dernière, honorée de la présence du Pdg. Précisons encore, et c'est une nouveauté, que le cadre de ces négociations était global. C'est-à-dire qu'elles ne se cantonnaient pas uniquement aux taux d'avancement aux choix (le nombre de NR), mais concernaient également le taux de changement de groupe fonctionnel (le nombre de GF). Si ces négociations dites *globales* présentent l'intérêt d'avoir une vue d'ensemble des mesures salariales à venir, en revanche, elles permettent nombre d'amalgames ainsi qu'une confusion des genres. Et de ce point de vue, nous fûmes gâtés, et ce dès la première séance jusqu'à la veille de la commission du Personnel : Entre, d'un côté, les tentatives faites par la Direction d'intégrer dans ces mesures les nouvelles dispositions relatives à la participation, ou encore les effets de la prime « supports aux opérationnels ». Et, de l'autre, le jusqu'au-boutisme dont a fait montre le syndicat majoritaire dans la revendication d'une prime dite « sarkozy » (sic). Une revendication portée haut et fort, au détriment de toutes les mesures d'augmentation individuelle (NR et GF) !

Pourtant, tout avait bien démarré. Lors de la première séance, une proposition intersyndicale fut construite à l'initiative de Sud, et annoncée comme suit : 235 NR (nb distribué en 2011) la prise en compte des changements de GF au 1^{er} janvier, et une prime exceptionnelle de 600 euros. Mais cette position intersyndicale ne devait pas survivre à la seconde séance. En effet, c'est à ce moment que le syndicat majoritaire décida de faire route en solo... Avec comme proposition 700 euros de prime, 205 NR, la non rétroactivité au 1^{er} janvier pour les effets liés aux changements de GF.

Dire que les négociations furent compliquées est bien en deçà de la réalité. Surtout pour qui, comme Sud Energie, a pour principe d'argumenter en faveur des mesures d'augmentations générales, et se retrouve à devoir défendre les mesures individuelles contre la revendication d'une prime... Une prime égalitaire, certes, mais qui par définition reste aléatoire et ne sera jamais du salaire. Et ce d'autant moins, qu'elle était revendiquée comme devant être dispensée de toutes obligations sociales et fiscales (re-sic)...

Au fur et à mesure que le temps passait, la situation devenait cornélienne. Rapidement, il devenait impossible de suivre le syndicat majoritaire, à la fois dans ses revendications, mais aussi dans ses positionnements. Car, comment une organisation syndicale peut-elle revendiquer des protections sociales de haut niveau (sécu, retraites, etc...) et dans le même temps, faire la promotion de prime qui ne contribue en rien à la pérennité financière des protections sociales ? Il y a là de fortes contradictions qui interrogent sérieusement sur leur stratégie syndicale...

Nous fûmes gâtés, et ce dès la première séance, disions-nous. Sud Energie n'était pas au bout de ses surprises. Le 20 janvier, date de la dernière réunion sur les mesures salariales, suite à un brusque revirement, voilà que le syndicat majoritaire rejoint la Cfe et Sud sur la question du nombre de NR, ainsi que sur le principe de négocier une prime exceptionnelle qui pourrait être versée au même moment que l'intéressement. S'ensuit alors, la présentation à la Direction d'une seconde proposition intersyndicale comprenant 225 NR et la prise en compte au 1^{er} janvier 2012 des effets pour les cas de changements de GF opérés tout au long de cette année...

Et c'est ainsi que, forte de nos faiblesses à trouver une stratégie intersyndicale, la Direction répondit 217 au 225 NR. C'est comme cela que nous sommes arrivés à devoir choisir entre 217 ou 205 NR et la renonciation des mesures de rétroactivité des GF. Au terme d'une consultation faite auprès de ses adhérent-e-s, Sud Energie décida finalement de signer l'accord sur les mesures salariales 2012. Une signature apposée par défaut le 31 janvier. Le jour de la Commission du Personnel, c'est-à-dire le 02 janvier, ce fut au tour du syndicat majoritaire de signer ledit accord (re-re-sic) ! Ce dernier acte reste à l'image de ces négociations : une faillite.

Chroniques syndicales, la suite...

Spécificités & cartographie des métiers : A la CPCU, début décembre, s'est déroulé un drôle d'exercice appelé « concertation sur les spécificités métiers ». En fait, c'est la seconde concertation puisque, rappelons-le, pour ce qui concerne la cartographie métier, les discussions sont également conduites dans un cadre similaire. Ce ne sont pas des négociations. La nuance est de taille. Ici il n'y a rien à négocier ; tout au plus on peut y donner son avis en faisant savoir son accord ou son désaccord.

Avant de poursuivre, ce petit rappel : Ce que l'on nomme « spécificités métiers » concernent en fait tout ce qui touche à la re-définition des taux de service actif. Oubliez les taux d'insalubrité, car l'insalubrité n'existe plus ! Il faut se souvenir qu'à la suite des différentes contre-réformes sur les retraites, et notamment d'un texte d'orientation en date du 10 octobre 2007, ces deux sujets firent l'objet de négociations opérées au niveau de la branche des IEG.

Ces négociations ont débouché sur un accord et ont été suivies d'un décret de loi publié le 23 septembre 2011. Terminons ce petit rappel en soulignant que ces négociations ont été conduites dans la plus grande discrétion. Il en fut de même pour l'unique signature de l'accord par la fédération syndicale historique (voir les précédents numéros de ce journal). Car, mis à part à quelques endroits, peu de voix syndicales ont informé les agents de ce qui se tramait plus haut : Ici et là, quelques équipes de la Cgt, de FO (représentatifs au sein de la branche). Et partout, là où elles sont implantées, les équipes Sud Energie (non représentatif au sein de la branche).

Ce silence – rompu ici et là - en dit long sur le décalage qui existe entre les directions syndicales et leurs bases ! Mais il éclaire aussi sur la stratégie syndicale en pratique depuis les années 96, et dont la finalité conduit les salariés au renoncement... Il est indéniable que l'usage du double langage a été particulièrement mortifère dans la lutte contre toutes contre-réformes des retraites...

Mais revenons au sujet qui nous occupe : Dans le cadre de l'exercice de concertation, la Direction attendait des organisations syndicales qu'elles donnent leurs avis sur les nouveaux taux de service actif pour chacun des métiers répertoriés à la Cpcu. Une fois terminé, ce travail de concertation a été remonté auprès du groupe de travail de la branche. Ce groupe a la charge de récupérer l'ensemble des documents issus des concertations faites dans toutes les entreprises des IEG. Puis, de déterminer une nomenclature qui servira de référence commune aux entreprises des IEG, après accord du législateur.

Sud s'est prêté à l'exercice. D'abord en demandant la prise en compte de certaines pénibilités qui ne figurent pas dans l'accord*. Ensuite en exprimant par écrit, dans une lettre adressée au groupe de travail de la branche, son opposition à l'esprit de cet accord.

Pour revenir à l'accord, une première lecture peut laisser entendre que seuls sont touchés les salarié-e-s qui ont rejoint les IEG depuis le 1^{er} janvier 2009. En réalité, les choses sont beaucoup moins claires. Ainsi, la mesure de raccordement - le décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011 - indique que : « Par dérogation au I, les agents embauchés avant le 17 avril 2010 conservent à titre personnel, le bénéfice du taux de services actifs utilisé pour la liquidation de la pension résultant de la réglementation antérieure au présent décret au titre de leur activité professionnelle à la date d'entrée en vigueur prévue au paragraphe I du présent article, si ce taux est supérieur au taux résultant de la mise en œuvre des dispositions du complément aux prestations invalidité, vieillesse, décès figurant à l'annexe 3 du statut national du personnel des industries électriques et gazières dans sa rédaction issue du présent décret. Ce taux est maintenu tant que l'agent demeure dans son poste ou en cas de changement de poste imposé par une réorganisation et au plus tard jusqu'au 15 avril 2020 ».

Donc, si vous avez 5, 10, 15 ou 20 ans et plus de service actif, **vos taux* ne changera pas... Dès lors que vous restez dans votre poste !** En effet, si vous êtes amené à évoluer vers un autre poste, votre taux sera automatiquement celui du nouveau poste occupé (par exemple, de 100% en 3x8, vous passez à 0% 2x8) Avec, proportionnellement, le « bénéfice » des mesures de raccordement et/ou des nouvelles bonifications ! * Pour les anciens taux, le sursis est de 10 ans. Il en va de même pour les taux d'insalubrité - uniquement pour celles et ceux qui en bénéficiaient avant l'accord !

Certes les nouveaux taux de service actif n'affectent que peu les emplois en 3x8 et ceux qui relèvent de la maintenance du réseau de distribution. Mais il n'en va pas de même pour beaucoup d'autres emplois.

Ainsi sont affectés : les emplois en 2x8, de chef de secteur ou chef de district au réseau, de conducteur et de chef de travaux, d'exploitant à la sous-station, de responsable de conduite, de pôle, de responsable du traitement des eaux, de préparateur, etc... Notez que si les emplois liés à la maintenance locale bénéficient encore des 100% des services actifs, ils ne le doivent qu'au fait d'intégrer l'astreinte (un critère qui ouvre à 20% le taux de service actif)

Il va s'en dire que les nouveaux taux de service actif sont très restrictifs. Tout comme les nouvelles bonifications qui, de fait, participent à l'allongement du temps au travail (2 ans au lieu de 5 ans, soit 3 années de plus à travailler !). Et dire que certains s'emploient à dire que rien n'a changé, que l'essentiel est sauvé...

*Tous les textes relatifs à ce sujet sont disponibles sur le site SEG IEG .../...

Chroniques syndicales, la suite et la fin - provisoire, jusqu'à la prochaine fois...

Spécificités & cartographie des métiers (suite) : Une fois mis en « adéquation » avec les métiers répertoriés dans l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, ces nouveaux taux de service actif figureront en bas des fiches d'emploi établies par la cartographie des métiers. C'est là que le lien s'opère, ainsi que Sud l'écrivait dans le précédent numéro de ce journal. En attendant cette prochaine étape, vous pourrez trouver ci-dessous l'extrait essentiel du courrier que nous avons adressé au groupe de travail des IEG, à propos de l'accord de branche :

Disons le sans détour, son manque d'ambition nous laisse sceptiques sur les ressorts « politiques » qui ont été avancés par la fédération signataire pour légitimer l'existence de ce texte.

En effet, comment se fait-il, à l'heure où de nouveaux outils – informatiques et téléphoniques – ont fini d'envahir chaque poste de travail, aucune des pénibilités engendrées par l'utilisation de ces nouvelles technologies ne figurent dans cet accord ? Quid des études de risque qui ont été conduites à propos de ces outils, et des principes de précaution qu'elles recommandent à propos de leur utilisation ?

Pourquoi, alors même que les salarié-e-s, qu'ils soient cadres ou non, se voient contraints d'être joignables et disponibles à tout moment, et ce en dépit de toute règles législatives, aucune compensation ne leur est reconnue ?

De même, si l'on compare ce qui reste des mesures de bonification qui viendront en compensation du travail posté, qu'il s'agisse du 3x8 et du 2x8, nous restons abasourdis par la régression que ce texte impose. Deux années – au mieux – en lieu et place des cinq années ! Ces nouvelles mesures ne viennent-elle pas s'inscrire en faux au regard des conclusions émises par toutes les études qui ont été conduites à propos du travail posté et de ses conséquences, notamment en termes d'espérance de vie ?

Mais au-delà du caractère régressif contenu dans cet accord ; au-delà des effets permissifs que ce texte accorde aux employeurs ; nous nous devons d'attirer votre attention sur l'effet que cet accord aura dans un avenir très proche : celui de gripper toute fluidité jusqu'alors permise par les mouvements et autres changements de poste. Qu'ils tiennent de la mobilité ou de la promotion.

Vous aurez compris que nous sommes loin d'être en phase, et avec l'esprit de l'accord et avec celui du décret. Nous constatons qu'ils s'inscrivent dans une dynamique contre-réformiste. Tout comme la plupart des textes qui les ont précédés, et notamment pour ceux qui concernent les retraites.

Pour terminer ici ces chroniques syndicales, soulignons que deux projets d'accords sont en phase d'être finalisés ; après leur passage obligé en Comité d'entreprise pour avis.

Le premier projet concerne le transfert du compte épargne entreprise vers le plan d'épargne groupe. Pour le justifier, l'argument avancé par la Direction est de dire que cela facilitera la vie du salarié dans le suivi de la gestion de son compte. Selon la Direction encore, ce transfert devrait avoir comme vertu d'inciter le salarié à contribuer au Perco. Sud n'est pas favorable à ce transfert. Pas plus d'ailleurs qu'il est favorable à ce type d'épargne salariale. De notre point de vue, ce type d'épargne contribue à alimenter un peu plus la sphère financière, et donc à affaiblir les intérêts collectifs (retraites, sécu) du monde salarié en favorisant l'idée de leur privatisation.

Le second projet quant à lui porte sur la participation. Pour mémo, la participation se distingue de l'intéressement en cela qu'elle est liée à l'exercice fiscal de l'entreprise. Sa redistribution auprès des salarié-e-s se fait sur le même critère. Plus un salarié paye d'impôt, plus la part de participation qui lui revient est importante. Depuis plus de cinq années, la participation est devenue l'objet d'une attention plus soutenue de la part des organisations syndicales. En effet, elle ne fait plus l'objet de blocage systématique (5 ans sur un compte). La participation s'est transformée en mesure de pouvoir d'achat. A la Cpcu, le nouvel accord entérinerait une mesure dérogatoire (à la demande du syndicat majoritaire) ainsi qu'une baisse du plafond de sécurité sociale utilisé dans le calcul de la redistribution. Ces deux éléments devraient conduire à une légère augmentation de la réserve spéciale de participation - pour le cas où l'exercice fiscal le permet, d'une part. Et, d'autre part, à une redistribution très légèrement plus équitable. A suivre...

Le coin du lecteur : *Alias Caracalla* de Daniel Cordier aux éditions Folio (poche) Voilà une histoire plutôt singulière ; celle d'un jeune homme - de bonne famille et bien à droite - qui, sous la pression d'événements historiques, va entreprendre un parcours pour le moins étonnant. Après plusieurs mois passés en Angleterre, il deviendra le secrétaire de Jean Moulin, et par là un acteur essentiel à la construction de la Résistance française. Par-delà les légendes, le témoignage que Daniel Cordier est d'autant plus intéressant que la plume de ce dernier est d'une finesse et d'une sensibilité peu commune. Voilà en tout cas un livre témoignage qui doit avoir sa place dans toute bibliothèque qui se respecte.

Le piège de la dette publique (comment s'en sortir) ouvrage collectif ATTAC aux éditions Les Liens qui Libèrent (9 euro) Voilà un livre bigrement bien fait. Non seulement il donne les clés pour démystifier « la dette », mais il argumente en faveur d'alternatives qui permettront de sortir du joug funeste de la financiarisation de la société. A consommer sans modération ! Et puis, à l'heure où quelques crétiens politiques prétendent que toutes les civilisations ne se valent pas, il faut lire ou re-lire *L'honneur de Saint Arnaud* de François Maspéro, édition Seuil poche. « Ce militaire frétille dans l'ivresse barbare, sous prétexte d'une entreprise poursuivie au nom de la supériorité d'une civilisation sur l'autre » L'entreprise poursuivie ici au nom de la supériorité est la colonisation de l'Algérie. Une longue période d'horreur et de barbarie...

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 syndiqué(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 15 février 2012