

Sud

CPCU

Énergie

La gueule ouverte

JOURNAL D'INFORMATION DE **Sud** ENERGIE CPCU

janvier 2013 n°38

Au sommaire de ce numéro :

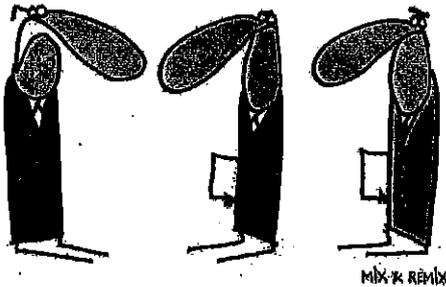
Mal être & souffrance au travail, l'intolérable retour / page 1

A propos du message de Gérard Mestrallet ; questions posées à Pierre Masnière / page 2 & 3

Chroniques syndicales / page 4 & 5

PAS DE CROISSANCE, PAS DE BUDGET...
ÇA S'ANNONCE DIFFICILE

"ESSAYONS AU MOINS
DE TENIR JUSQU'À
LA FIN DU MONDE...!"



L'édito : En cette période de trêve des confiseurs, trois événements au moins retiendront notre attention. Le premier est la recrudescence à la CPCU des situations *de mal être au travail*. Si chaque cas est différent par ses causes (décisions arbitraires, brimades, vexations, etc...), l'ensemble de ces cas témoigne d'une réelle souffrance, pour le plus souvent liée à une perte de sens dans le travail. Pour Sud énergie, cette nouvelle poussée du *mal être* est la conséquence d'une série de dysfonctionnements - voire de manquements lourds - dont le management se rend responsable. Nous développons notre analyse en page une.

Le second événement c'est le message du président de Gdf-Suez. S'adressant à tous les salariés-e-s, le 05 décembre dernier, Gérard Mastrallet annonçait les réorientations et les transformations prévues dans le Groupe pour les deux prochaines années. Quelles analyses faut-il faire de ce message ? Pour nous aider, nous avons demandé son avis à Pierre Masnière qui s'intéresse de très près à la vie du monde de l'énergie pour la fédération Sud énergie. L'interview est à lire en page deux.

Le troisième événement se trouve dans l'actualité économique et sociale. Même si nous ne nous bercions pas d'illusion sur la véritable nature du changement promis après le mois de mai 2012, nous étions néanmoins dans l'attente de voir quelques actions renouant, à minima, avec une politique socialement plus juste. Or, il n'y a rien. Et c'est plutôt à une succession d'actes de renoncement à laquelle nous assistons. Ainsi en est-il de la réforme du système bancaire, ou de la politique fiscale, etc.... Quant à la question sociale, le gouvernement s'est engagé dans un projet de « réforme » du « marché du travail » qu'il appelle déjà « compromis historique »... Au seul bénéfice du patronat ! Car le fait est que ces négociations ont été engagées uniquement suite aux offensives d'un patronat déjà donné vainqueur... Et ce d'autant que, face à lui, il n'y a aucune stratégie syndicale offensive et unitaire capable de le faire reculer.

Pour le moins stupéfiante, cette absence d'unité interroge sérieusement sur la prétention des bureaucraties syndicales à se poser comme « force de propositions ». Ici le renoncement s'entretient et se décline.

Voyez ce qui s'est passé à la Cpcu depuis le mois de novembre. Pas une semaine sans qu'un préavis de grève ne soit posé... Mais des préavis, tous exsangues d'unité et de modalité d'action, sans perspective aucune, conduisant vers des taux de participation toujours plus bas, mais pas seulement... Car à défaut d'un changement de pensée et de stratégie, le risque est que, en cette période si singulière, cette situation participe à renforcer les déceptions et les frustrations. Contribuant du même coup à la montée des populismes.

Il est grand temps d'agir autrement et collectivement pour ne pas être complice du renoncement. Rassemblons-nous pour gagner ! Sud énergie vous souhaite une année 2013 chaleureuse, solidaire et déterminée !

Mal être & souffrance au travail, l'intolérable retour.

Voilà deux mois que régulièrement des représentants Sud sont à nouveau sollicités par des collègues signalant ou manifestant des cas de mal être au travail. Pour l'heure, ces situations affectent surtout des salarié-e-s qui travaillent dans la tour. Et compte-tenu de leur diversité, nous constatons également qu'à des degrés divers, toutes les directions sont concernées, au premier rang desquelles on trouvera la direction des ressources humaines.

Comme nous le disions en éditorial, chaque cas est différent dans ses causes. Certains sont consécutifs à des décisions arbitraires, comme la suppression d'autonomie ou le déni de reconnaissance des compétences. D'autres sont causés par les contradictions qui existent entre les moyens attribués et les besoins nécessaires à la réalisation d'un travail, ou encore dans les injonctions qui sont faites et qui viennent contredire celles ordonnées précédemment. D'autres enfin ont leur origine dans une suite de vexations, de brimades exercées par un manager.

Mais le point commun à tous ces cas se situe dans la perte de sens dans le travail. Et il est indéniable que cette perte est la conséquence d'un grave défaut de cohésion au sein du Comex. En effet, la nouvelle organisation et le nouveau fonctionnement de la Direction - qui ont fait suite à la démission de l'ancien Pdg, mais aussi à l'imbrication de Cpcu dans l'édification du pôle réseau - génèrent les mêmes travers que ceux vécus il y a trois ans en arrière, à savoir : Le management n'est pas fédéré, et de nouveau l'organisation de la Cpcu dérive vers un fonctionnement dit « en silo ». Pendant de ce défaut, les différents égos qui composent le management ne sont pas canalisés. On voit ainsi certains managers se déresponsabiliser, d'autres se laisser aller dans des attitudes perverses et/ou autoritaires. Sans omettre les attitudes qui traduisent jalousies et ambitions mal dissimulées.

Bref, il n'est pas besoin d'être consultant en organisation d'entreprise pour comprendre les effets désastreux - voir dévastateurs - que ces défauts induisent sur le fonctionnement de l'entreprise, et dans la nature des relations régissant entre elles les différentes strates qui la composent. Que d'énergie et de bonnes volontés gaspillées !

En juin dernier (voir LGO n°36 juillet), suite à la démission de TFP, nous appelions la nouvelle Direction à être vigilante quant aux risques de voir de nouveaux désordres ronger le management. Et nous l'engagions vivement à poursuivre l'action de réorganisation managériale engagée avec le projet Odysée 2020.

Début décembre, Sud a rencontré le Directeur général afin d'attirer son attention sur la résurgence des cas de mal être et de souffrance au travail ainsi que sur leur cause : le défaut de fédération et de canalisation du management.



Également, Sud lui a fait part d'un autre paradoxe : alors que jamais dans le groupe et à la Cpcu il n'a existé telle quantité de textes, de chartes, d'accords traitant, qui de la prévention des risques psycho-sociaux, qui du harcèlement, qui du bien-être au travail, qui de la diversité ; à la Cpcu, jamais le Personnel féminin n'a été aussi maltraité ! Ce paradoxe, Sud l'a également exprimé devant plusieurs responsables de la direction des ressources humaines.

Exposer à la Direction et à une partie importante du management une situation comme celle-ci reste un exercice assez périlleux, d'autant que le résultat espéré est très incertain - même si l'écoute paraît être là. En effet, il n'est pas question pour Sud d'exposer davantage les collègues en situation de mal-être. Pas plus qu'il n'est question de faire des généralités à propos des personnes qui composent le management. Mais du point de vue de Sud, il serait irresponsable de se taire, de laisser faire n'importe quoi au prétexte que les managers auraient la science infuse.

Pour Sud énergie, à la Cpcu - et pas plus ailleurs - rien ne saurait justifier l'emploi de pratiques managériales reposant sur l'arbitraire, le déni et la violence - fusse-t-elle verbale. A la Cpcu, du simple employé au manager, chacun-e doit pouvoir travailler sereinement, en confiance. Chacun doit pouvoir trouver sa place, y exprimer ses compétences, ses ambitions, sans se croire obligé d'écraser ses collègues. De par sa place, sa taille, sa diversité, ses métiers, son modèle social et la disponibilité de son Personnel, la Cpcu fait montre au quotidien de son professionnalisme et de ses capacités d'évolution.

Alors, pour la Cpcu, plutôt que d'imposer des recettes managériales uniformément obsolètes et coûteuses, les managers qui viennent y passer quelques années seraient bien avisés d'en appréhender les spécificités. Certes à la Cpcu, beaucoup de choses sont imparfaites et ont besoin d'être améliorées ou régénérées. Pour y parvenir, il va de soi que les apports extérieurs sont essentiels. Pour autant, ces derniers ont également besoin de se nourrir, ne serait-ce que pour leur évolution de carrière. Or pour que ce processus d'échange fonctionne, cela suppose que ces apports soient respectueux des autres. Faute de quoi, ils repartiront sans rien n'avoir appris, sans rien avoir apporté. Mais finalement, n'est-ce pas ce que le groupe demande aux managers : appliquer et ne pas réfléchir ?

À propos du message de Gérard Mestrallet : quelques questions posées à Pierre Masnière*

Le 5 décembre dernier, le patron de Gdf Suez, Gérard Mestrallet, s'est adressé à l'ensemble des salarié·e·s du Groupe pour les informer des profondes transformations à venir. Les premières toucheront le secteur des activités énergétiques et les secondes concerneront la partie « environnement ». Selon Gérard Mestrallet (que nous appellerons GM dans cette interview), une partie des causes de ces transformations, tout du moins pour ce qui concerne l'Europe, se trouverait dans la croissance économique déprimée. Qu'en penses-tu ?

PM : Du point de vue de la stratégie d'investissement de la très capitaliste compagnie Gdf Suez, l'argument de la faible croissance économique en Europe se tient. Car pour Gdf Suez, comme pour les autres majors européens du gaz et de l'électricité, la stagnation, voire la diminution de consommation énergétique, ne rime pas avec croissance des profits ! En mars, GM faisait siennes les prévisions d'une croissance moyenne de 4,4% par an, sur les 8-10 années qui viennent, dans les pays hors OCDE...

Quant à la révision du pacte d'actionnaires dans Suez Environnement dont Gdf Suez détient 35,7% du capital, participation qu'il semble vouloir conserver pour le moment, il permet à Gdf Suez de se défaire de quelque 7,5 milliards de dettes de Suez Environnement portés jusqu'alors dans les comptes de Gdf Suez. Cette affaire est évidemment liée à la gestion de sa dette par Gdf Suez. Entre juillet 2008 et fin 2011, celle-ci est passée de 12 mds d'euros à 43 mds ! Le groupe est lancé dans un programme de cessions d'actifs de 10 mds entre 2011 et 2013 pour éponger une partie de l'endettement ; la mise sous le tapis de l'endettement de Suez Environnement est donc bienvenue. Ce qui n'empêche pas le groupe de continuer à s'endetter à travers des émissions régulières d'obligations depuis ces derniers temps... Les taux sont actuellement très bas en France, conséquence de la crise financière affectant la zone euro. Tout n'est pas noir pour Gdf Suez dans cette crise européenne ! Cet endettement supporte la réorientation de la stratégie industrielle du groupe, dont la prise de 100% de la compagnie électrique International Power (IP), entre 2011 et avril 2012, est un élément important.

IP va être le poisson pilote de l'expansion de Gdf Suez dans le nouvel Eldorado de GM : l'Amérique du sud, l'Asie et le Moyen-Orient (un poisson dont la prise a tout de même un impact négatif de plus de 8 mds sur la dette du groupe). Rappelons la déclaration de GM en décembre 2011 : « Gdf Suez investira 55 mds dans les 5 ans en Asie, réduisant sa dépendance à l'Europe » et ce en s'appuyant sur des partenariats bancaires locaux (par exemple le fonds souverain chinois CIC). Pour GM, le chiffre d'affaires Asie du groupe, de 4,6 mds en 2010, devrait ainsi doubler d'ici à 2016. D'une façon plus générale, Gdf Suez vise plus de 50% de sa capacité de production d'électricité installée hors d'Europe.

2) Et quand GM parle de contexte réglementaire instable en Europe, à quel type de régulation fait-il référence ? Est-ce le système de régulation des tarifs de vente de l'énergie ? Ou plutôt celui qui concerne les différentes subventions (du type mécanisme de capacité) et autres soutiens ? Ou encore aux régulations environnementales ?

PM : L'instabilité du « contexte réglementaire » avancée par GM, se rapporte peut-être également aux difficultés rencontrées en Belgique dans le bras de fer avec le gouvernement pour céder le moins possible de la rente issue de la production nucléaire d'électricité par des centrales maintenant plus ou moins amorties, ou bien aux difficultés du gouvernement belge à définir une stratégie énergétique pour les prochaines années.

GM fait peut-être allusion au gouvernement espagnol qui cherche à taxer un peu plus les compagnies électriques (Gdf Suez est concerné pour 2 centrales à gaz)...

L'interventionnisme du gouvernement français dans la remise en cause du mécanisme de fixation tarifaire du gaz pour les tarifs régulés participe sans doute à cette instabilité du « contexte réglementaire » vue d'un GM. Mais Gdf Suez se fait beaucoup prier pour clarifier (secret commercial oblige pour Gdf Suez sorti du secteur public) les rabais obtenus en 2011-2012 sur les contrats d'approvisionnement gaziers à long terme, ainsi que la part d'approvisionnement de cette multinationale sur le marché, à des coûts actuellement plus intéressants.

Le nouveau « mécanisme de capacité » va être mis en place pour sécuriser l'équilibre du réseau électrique dans le cadre de la très libérale loi sur l'électricité (loi NOME). Gdf Suez est intéressé par tout contexte législatif favorisant une subvention de fonctionnement de ses centrales électriques au gaz, qui n'est pas rentable actuellement, mais qui pourrait le redevenir avec le mécanisme de capacité.

En tout état de cause, le bénéfice net récurrent de Gdf Suez était quand même de 4,6 mds en 2010 et de 3,5 mds en 2011 et sans doute du même ordre de grandeur en 2012. Les prévisions de 3,1 à 3,5 mds en 2013 et 2014, si elles font frémir la bourse, sont quand même largement positives ! Les dividendes continueront d'être au rendez-vous pour les actionnaires du groupe.

3) GM parle d'une nouvelle répartition des investissements du Groupe. Les investissements diminueraient pour les activités situées sur le territoire européen. Or il n'y a pas qu'en Europe où le Groupe .../... revoit

son développement. Dans le n°10724 d'Enerpresse, on peut lire que Gdf-Suez se sépare de 60% de son portefeuille canadien d'ENR. Que peut signifier ce type de mouvement ?

PM : Il s'inscrit dans le désendettement sans état d'âme du groupe pour favoriser le redéploiement envisagé. Gdf Suez a cédé 80% de la filiale ENR italienne d'IP il y a quelques semaines : 800 millions de dettes en moins pour le groupe; et maintenant 60% des actifs ENR au Canada : 900 millions de dettes en moins. Ceci étant Gdf Suez garde une petite place dans le capital de ces activités à rentabilité garantie.

4) Comme à l'aube des années 2000, allons-nous assister à une nouvelle redistribution des cartes, tant dans le secteur énergétique que dans celui de l'environnement ?

PM : Le jeu de cessions d'actifs, de rachat d'autres compagnies, d'investissements en consortium avec des fonds d'investissement ou d'autres sociétés (barrages, éolien offshore...) que mène Gdf Suez est également à l'ordre du jour des stratégies industrielles des autres majors électro-gaziers européens, qui ont également un endettement important à réduire. Ils se séparent ainsi depuis la fin des années 2000 de pans entiers d'activités de réseaux (électricité et gaz) en Europe (au profit de fonds d'investissement assez souvent) et investissent dans la production d'électricité ENR ou nucléaire (Grande-Bretagne) quand des tarifs de rachat de production attrayants sont garantis et à minima dans de nouvelles centrales thermiques. Et, pour certains, réorientent franchement leurs investissements vers les pays hors Europe visés par Gdf Suez. Aucun ne se soucie de l'intérêt général, de la garantie de l'approvisionnement à long terme de l'UE en électricité et en gaz. Comme le résumait Gdf Suez - Electrabel en mai dernier, lors de ses démêlés avec le gouvernement belge ; « nous ne sommes pas responsables de la fourniture en Belgique ; nous le sommes uniquement pour nos clients ». Pour les majors concernés, rester ou non dans les activités environnement (non liées à l'énergie) dépendra de la compatibilité avec leurs capacités d'investissements dans l'énergie (y compris dans les activités d'exploration et production gazière et pétrolière).

5) Dès que l'annonce de GM fut connue quant à la fin du pacte d'actionnaire dans Suez Environnement (prévue mi-2013) et du plan de réduction de l'endettement (5 milliards d'euros), le cours de l'action Gdf-Suez a « dévissé », pour reprendre l'expression utilisée par le journal « les échos ». Comment interprètes-tu cette réaction ?

PM : La bourse réagit de façon pavlovienne : une annonce de diminution des profits attendus entraîne une chute du cours de l'action, même si c'est dans le cadre d'un changement de stratégie industrielle qui peut se révéler prometteur à moyen terme pour les actionnaires. Et indépendamment du versement de dividendes copieux versés aux actionnaires, amputant très fortement le bénéfice net.

6) Une dernière question de Jacques Chancel : Gdf-Suez revendique être un groupe responsable, sur le plan citoyen & environnemental... Mais le service public dans tout ça ?

PM : Le plan citoyen et environnemental, la stratégie industrielle du groupe s'inscrit dans le cadre d'une économie mondiale productiviste, où le schéma de développement des vieux pays industriels est reproduit dans les pays visés par Gdf Suez, avec à la clé, durant les prochaines décennies, la concrétisation d'une crise climatique couplée à la crise de l'accès à des ressources naturelles de plus en plus limitées... Si la contestation citoyenne n'est pas suffisamment efficace ! Gdf Suez accompagne la construction de grands barrages en Amérique Latine (et alimente en électricité les mégapoles au développement ingérable situées à des centaines de km), la construction d'usines couplant production d'électricité et dessalement d'eau de mer au Moyen-Orient (soutenant une débauche de consommation), bientôt l'exploitation de gaz de schistes là où ce sera permis... À ce propos, si l'on se réfère à l'enquête de Bastamag, les subventions versées par Gdf Suez pendant la dernière campagne électorale aux USA auprès de certains candidats politiques comptants parmi les plus opposés aux réglementations environnementales, font sérieusement tâche sur le tableau.

Quant à la question du service public, là aussi, à défaut d'une mobilisation citoyenne, le risque est grand de voir continuer sa dégradation. Encore que sur le sujet, les questions à propos du modèle à reconstruire (français ou européen) restent ouvertes...



* Ingénieur à la retraite, Pierre Masnière s'intéresse depuis des années à l'évolution des industries de l'énergie pour Sud énergie

Chroniques syndicales

Tarif agent : A la fin de l'avant dernière séance en date du 28 octobre*, eu égard au montant annoncé du forfait (5000 euros pour 2013/ par agent), les représentants de la Direction avaient clairement laissé entendre qu'il n'était plus question pour elle d'aller vers le tarif agent, mais plutôt vers une remise à niveau de l'actuelle *prime avantage en nature*. Le 30 novembre dernier, une troisième réunion dite de concertation a eu lieu sur le sujet.

A cette occasion, ses représentants se sont bornés à rappeler leurs chiffres et leur intention « d'écarter catégoriquement la mise en place des tarifs particuliers au sein de la CPCU et de proposer une renégociation de la prime avantage en nature ». A la suite de ce rappel, chacun des représentants syndicaux s'est exprimé. La seule position commune entendue était sur le caractère politique (symbolique et unificateur) du tarif agent. Mais le contexte faisant, il n'y a pas eu d'autres expressions unitaires.

Dans le souci de maintenir le cadre unitaire, Sud a réaffirmé qu'il n'avait pas de mandat pour négocier autre chose que le tarif agent. Néanmoins, Sud a ajouté que si la Direction souhaitait présenter son projet d'évolution de l'actuelle prime, nous l'écouterions. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas encore à quelle date reprendront les discussions sur le sujet. Mais il est très probable qu'elles ne reprennent qu'en février - calendrier des négociations sur les taux d'avancement oblige... Pour autant, il va de soi que Sud organisera une AG du Personnel afin que chacun puisse vraiment échanger sur le sujet. Car plusieurs points de vue s'expriment entre-nous dans Sud, tout comme dans le Personnel. Certains sont pour le tarif agent. D'autres pour la prime avantage en nature et son amélioration. Il est hors de question pour nous de faire les choses sans être certain de l'appui d'une majorité.

**Extrait du compte-rendu de réunion du 28 octobre fait par Sud énergie : En guise d'introduction, la Direction est revenu sur l'historique de la prime "avantage en nature" ainsi que sur les liens qui unissent la CPCU au statut des IEG (le document est disponible sur demande). Cet historique est d'autant plus intéressant qu'il rappelle les arguments développés en 2002 dans un quatre pages édité par SUD énergie CPCU. Nous étions alors en pleine négociation sur la "prime avantage en nature" et déjà, certains s'employaient à tromper les agents en leur faisant croire que la CPCU n'était pas dans la branche des IEG, et ne bénéficiaient donc pas du statut (sic)...En complément à ce document, précisons que c'est l'article 28 du statut des IEG qui fixe les avantages en nature, dont le tarif agent, qui reviennent au bénéfice des inactifs (devenus depuis retraités) des IEG. Avant de poursuivre, il est important de préciser que ledit forfait est celui qui s'applique aux seuls salarié-e-s (actifs et inactifs) du groupe Gdf-Suez qui sont au statut des IEG - il est certain que les salarié-e-s d'Edf doivent en avoir un autre. Dans tous les cas, la Direction a fait montre d'un certain embarras pour tenter d'expliquer ce qu'elle appelle "manque à gagner".*

Bonus cadre ; Cette nouvelle négociation s'est ouverte à la demande d'un syndicat de cadre afin de revoir la grille des critères d'évaluation quantitative des objectifs assignés. Cette demande, la Direction l'a vite transformée en opportunité pour ajouter quelques nouveaux critères, tous basés sur la sécurité au travail. Or, le fait est que ces critères existent déjà dans les descriptifs de poste (voir la cartographie des métiers) Mais qu'importe, la volonté de la Direction est d'intégrer, coût que coût, ces critères dans le calcul du bonus des cadres, et de pouvoir mesurer ainsi le degré d'implication du cadre dans la sensibilisation de la sécurité au travail (sic). Soit en le récompensant (par la majoration de son bonus) ou en le punissant (en le minorant).

Les premières séances sur ce sujet ont été l'occasion d'échanges très « animés » entre les représentants de la Direction et ceux des organisations syndicales. Car si la question de l'amélioration de la sécurité au travail fait l'unanimité, il n'en va pas de même sur les moyens d'y parvenir. Et à cette occasion, ce sont deux points de vue opposés qui se sont exprimés de part et d'autre de la table.

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 terme 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 surchargés des cadres de proximité (responsables de conduite, etc...) qui seront les premiers visés par la démarche.

Si l'on ajoute le tout à cette donnée sociologique qui constate le rôle de piou-piou (c'est-à-dire 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 chartres 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.

Mesures salariales pour 2013 : Si l'on devait résumer la situation par une seule formule ; comme ce comique aujourd'hui oublié, on pourrait dire : ça eu payé, mais ça paye plus ! Et ce n'est pas notre Gégé à nous (Gérard Mestrallet) qui dira le contraire !

Blague à part, ce n'est pas drôle du tout. Comme ce fut le cas en 2009, aucun accord sur les mesures salariales pour l'année 2013 n'a été trouvé au niveau de la branche des IEG. Ce qui, en pareil cas, fait rédiger nos patrons une lettre de recommandations salariales : Ainsi, pour 2013,

- L'augmentation générale du Salaire national de base est de 0.8% (contre 1.3% en 2012)
- Avancements aux choix : Pour reprendre la formule de nos patrons, l'enveloppe minimale à consacrer est de 0.7% de la rémunération principale. Cette enveloppe minimale doit servir de base de négociation dans les entreprises. (c'est le même taux que pour 2012)
- Si l'on ajoute à ces mesures, les 0.6% liés aux effets d'ancienneté (les échelons), on arrive à une augmentation totale de 2.1 % (contre 3.2% en 2012)

À la CPCU, et sur ce sujet, on ne peut pas dire que les négociations aient commencé. Le vendredi 21 décembre, il y a seulement eu une première séance de présentation des chiffres de la recommandation.

Cette séance fut également l'occasion d'une première à la CPCU. Puisque, afin (?) de se prémunir contre les appétits féroces des salariés, la direction nous a présenté un document argumentaire. Sorte d'inventaire des faits marquants pour 2012, et de ceux à venir pour 2013 & 2014, ce document qui se voulait pédagogique est vite tombé dans la caricature.

Outre une addition d'approximations faites sur la CPCU, les auteurs de ce document ont trouvé pertinent d'y mentionner le gel continu des salaires dans la fonction publique... Comme si les salarié-e-s de la Cpcu n'avaient pas connaissance des réalités extérieures à leur monde !!!

Pour autant, la direction s'est refusée à communiquer ce qu'elle était prête à mettre sur la table. Autre bizarrerie, elle s'est amusée à faire des comparaisons avec d'autres entités du groupe (Cofely, Gdrf) dans le même style que celles faites par d'autres l'an passé, à pareille époque. Sud lui a répondu qu'il était complètement stupide de vouloir comparer ces entreprises avec la nôtre, et ce d'autant que la Cpcu est l'une des dernières entreprises de type intégré restant dans les IEG (sauf quelques régies) Toutes les autres, devenues filiales, ne travaillant plus que sur un seul domaine spécifique (qui la production, qui la distribution, qui le transport, qui le service).

Comme pour l'année 2012, la négociation sera globale. Chacune des organisations syndicales s'est accordée à dire que l'attention devait être portée sur les changements de GF. La première négociation aura lieu le 10 janvier, et sera suivie de quatre autres, plus une bilatérale. La commission du Personnel est prévue le 20 février.

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 engage en aucune façon.***

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter par mail :
Joëlle Toubiana, Philippe Mélion, ou encore Dominique Vanstaavel.

Le coin du lecteur : Pour une fois, pas de livre, mais une pièce de théâtre : Sacco et Vanzetti. Sur un texte d'Alain Guyard, puissant, finement ciselé et qui raisonne étrangement avec l'actualité de ce monde. Une mise en scène époustouflante de sobriété et d'efficacité (de François Bourcier). Et un duo d'acteurs (Dau et Catella) qui sert le texte avec une rare sensibilité.

Dau et Catella réalisent ici une performance exceptionnelle. Pas de pathos ou de déclamation propagandiste. On rit de l'absurdité de la situation. On enrage du cynisme du pouvoir. On se révolte face à l'injustice qui est faite à l'encontre de Sacco et Vanzetti. Et l'on pleure devant leur humanité débordante.

Ça se joue au théâtre du petit Hébertot, du mardi au samedi à 20H00 (avec une séance supplémentaire le samedi à 17h00).

Location 01.42.93.13.04 - Théâtre du petit Hébertot, 78 bd des Batignolles, Paris 17^{ème}. Métro Rome / Villers

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 07-01- 2013