

Sud

Énergie

CPCU

La gueule ouverte

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

nov 2013 n°42

Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales : page 1 / Pour un syndicalisme solidaire, unitaire et démocratique : page 2

Liste SUD pour les prochaines élections professionnelles : page 3

Et Vous, vous la voulez comment la CPCU...



OU



...comme ceci ?

...comme cela ?

SAVOIR-FAIRE, METIERS, RECONNAISSANCE, INTEGRITE, SERVICE PUBLIC, AVENIR

REFUSONS DE NOUS FAIRE DEPOSSEDER !

CHRONIQUES SYNDICALES

Dernières chroniques syndicales de cette mandature finissante, cette page contredira le fait qu'une campagne électorale constitue souvent l'opportunité pour les organisations syndicales de se rappeler aux bons souvenirs des électeurs salariés, ressortant en cette occasion plumes et imprimantes à tract.

Campagne électorale faisant, il y a peu de choses nouvelles à trouver au rayon des discussions autour de l'agenda social. Si ce n'est cet événement, plutôt inhabituel, venu troubler l'esprit des salarié-e-s de la CPCU...

...Ainsi, pour notre plus grande surprise, nous avons appris qu'il y avait eu une erreur - un trop perçu, disent-ils - au moment du versement de l'intéressement en juillet dernier. Cette nouvelle est tombée l'avant-veille du Comité d'entreprise du mois d'octobre : au montant réel de l'intéressement à partager (1.938.009 euros) a été ajouté par erreur celui du forfait social (387.602 euros). Forfait normalement versé à l'Urssaf.

Ayant toute légitimité pour demander son remboursement, à plusieurs reprises, la Direction a tenté d'associer les organisations syndicales pour soutenir sa demande. Et que ce soit de façon bilatérale ou collégiale, SUD énergie s'est toujours refusé d'accompagner la Direction dans ses intentions.

Comme d'autres, SUD énergie a instamment demandé à la Direction de ne pas entamer de négociation sur le sujet pendant la campagne électorale.

Et puisque tout est dans tout, le vendredi 11 octobre, à l'occasion d'une énième séance de négociation prévue dans le cadre de l'agenda social, l'évocation de cette erreur a très rapidement fait porter les discussions sur les dysfonctionnements de la Direction de la CPCU. Ce n'était pas la première fois, et ce ne sera pas la dernière, que ce sujet est abordé devant les représentants de la Direction.

Devant le tableau dressé, ces derniers se sont montrés très à l'écoute - parfois abasourdis -, prenant beaucoup de notes... Du climat généré par ces dysfonctionnements, au manque de confiance qui s'installe vis-à-vis de la hiérarchie, en passant par les bourdes sociales et celles gaspilleuses d'argent, tout est passé en revue. Bien sûr, il reste à savoir comment tout cela se traduira. A suivre...

Parmi les sujets traités en Comité d'entreprise :

Rapport égalité homme/femme : Chaque année, après l'édition dudit rapport, un avis est demandé au CE. C'est une procédure normale. Elle fait suite à la réunion de la commission dédiée. Peu de choses à dire sur ce rapport, si ce n'est que chacun-e constate le peu de présence féminine dans les métiers de la production et de la distribution - une absence liée essentiellement au peu de présence féminine dans les filières d'apprentissage de ces métiers.

Par ailleurs, une demande a été formulée avec instance, qui consiste à faciliter l'embauche de femmes non diplômées à la CPCU.

Enfin, un point d'information a été demandé à propos des demandes d'absence pour cause d'enfant malade. En effet, lorsque quelqu'un-e en fait la demande, il lui faut maintenant remplir une fiche de renseignement sur laquelle il lui faut indiquer la situation professionnelle du conjoint, et préciser si ce dernier bénéficie ou non des mêmes dispositions. Comme à plusieurs reprises, il nous a été remonté des situations pour lesquelles la réponse à la demande était retardée du fait que le conjoint était en situation de recherche d'emploi ; SUD a insisté pour que, dans ces cas précis, les demandes ne soient pas traitées par le refus. Car cela reviendrait à stigmatiser un peu plus des personnes déjà en situation difficile.

Sur la question des dépassements d'horaires : les lecteurs du journal de *la gueule ouverte* se souviendront des « divergences » que cette question a laissé apparaître lors du CE de septembre dernier. Il faut dire que les explications fournies à propos de l'obligation qu'il y a pour le CE d'émettre un avis étaient loin d'être limpides. En octobre, parce que les documents fournis par la Direction étaient incomplets, et que les explications étaient toujours aussi vaseuses, il n'y a pas eu d'avis formulé par le CE. Il aura fallu finalement attendre novembre, et une expression beaucoup plus intelligible, pour voir formuler un avis - négatif, celui-là. Pour autant, sur ce sujet, des questions nous taraudent. La première d'entre elles étant de savoir pourquoi, aujourd'hui, la question des dépassements d'horaires revient à la une des préoccupations. Sachant que depuis des mois, la Direction ne fait plus les démarches auprès de l'Inspection du Travail pour régulariser lesdites situations de dépassement.

SUD a formulé un avis, négatif, en émettant deux réserves. La première portait sur l'attention qu'il y a de préserver la souplesse du fonctionnement de la CPCU. Une souplesse qui profite à tous. La seconde, sur la nécessité qu'il y a de re-réfléchir sur les organisations du travail qui sont en usage. A suivre...

Le 21 novembre prochain, choisissez un syndicalisme Solidaire, Unitaire et Démocratique :

Le 21 novembre prochain, à la CPCU, comme dans toutes les entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG), vont se dérouler les élections des Délégués du Personnel et des Représentants du Personnel au Comité d'entreprise.

A la CPCU, comme dans les IEG, ces nouvelles élections professionnelles vont se dérouler dans un contexte de reculs sociaux à répétition : retraites, sécu, pénibilité & insalubrité, etc... Un contexte où le questionnement traditionnel à propos de l'utilité des syndicats, de leur rôle et de leurs pratiques revêt une dimension toute particulière.

Ecouter tous les salarié-e-s, les informer et leur donner les outils pour se défendre.

Depuis sa création en 1999 à la CPCU, le syndicat SUD énergie s'emploie à redynamiser le syndicalisme :

- **En informant :** Très régulièrement et par écrit, SUD énergie informe les salarié-e-s des différents changements ; qu'ils affectent la CPCU, les IEG ou le Statut. De la même façon, SUD énergie informe les salarié-e-s sur l'état général du dialogue social et sur le fonctionnement des institutions représentatives.
- **En analysant :** Pour chaque nouveau projet de réorganisation, pour chaque nouvel accord, SUD énergie propose une analyse, livre son point de vue et explique les raisons de sa position (signature ou pas des accords)
- **En proposant :** A l'écoute de tous les salarié-e-s, lors des séances de négociation, SUD énergie explique et propose. Et sur des sujets comme l'apprentissage, l'égalité professionnelle femme/homme, les risques psycho-sociaux, la qualité de vie au travail, la promotion des travailleurs handicapés, SUD énergie a souvent été porteur d'idées. De même, pour chaque nouvelle négociation salariale, SUD énergie a toujours été à l'initiative pour mener les négociations unitairement.
- **En défendant :** Parce que depuis sa création SUD énergie s'emploie à dénoncer les dérives du management, nombreux-ses sont les salarié-e-s qui sollicitent SUD énergie pour les aider à surmonter leur situation de souffrance au travail et/ou des différents avec leur hiérarchie. Individuellement et collectivement, SUD énergie écoute et s'engage auprès de tous les salarié-e-s, sans exclusive.

Dans les années qui viennent, beaucoup d'autres changements interviendront. Qu'ils concernent la législation, ou qu'ils relèvent des choix de stratégies politiques et/ou économiques, beaucoup affecteront la CPCU, son Personnel et ses activités. Les enjeux à venir sont donc essentiels.

Par votre participation aux prochaines élections, vous vous procurerez des outils fondamentaux pour défendre vos droits statutaires, améliorer vos salaires, pour faire respecter votre intégrité et reconnaître vos savoir-faire, pour défendre l'emploi. Vous contribuerez également à donner au syndicalisme démocratique et à l'action syndicale, un caractère véritablement indépendant de nos directions, afin de servir l'intérêt collectif.

Le 21 novembre prochain, votez SUD Energie !

Vos candidat-e-s SUD énergie à la CPCU :

IRP	collège	Titulaires	Suppléant
Comité d'entreprise	maîtrise	Dominique VANSTAEVEL Benoît LYVINEC	Laurent PAUL
	cadre	Karen ZAMUNER	Alain MAYERAS
Délégué du Personnel Production	maîtrise	Philippe MELION Stéphane GIRAUD Philippe DORE Benoît LYVINEC	Dominique VANSTAEVEL Patrick DUPONT Serge VIARD Michel LE VOURC'H
Délégué du Personnel Distribution	maîtrise	Olivier GRISEL	Laurent PAUL
Délégué du Personnel Fonctionnelles	collège unique	Alain MAYERAS	

*Le 21 novembre prochain votez pour un
syndicalisme*

Solidaire, Unitaire, Démocratique

*Votez **Sud** Energie Cpcu*

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 15 novembre 2013