

# FLASH SUD ENERGIE

Décembre 2014

The logo for SUD ENERGIE, with 'SUD' in a large, bold, black font and 'ENERGIE' in a green, stylized font below it.

## Accord DPN 2013

### Projet de mise en place de la prime locale de performance

Certains d'entre nous, particulièrement ceux qui ne réalisent ni heures supplémentaires ni astreinte, ou ne travaillent pas en horaires décalés, seront tentés par le chant attirant de cette prime.

#### Mais attention à ce que cela entraîne !

Comme toute nouvelle prime, celle-ci se fera au détriment d'augmentations pérennisées des salaires. Prenons un exemple flagrant ; la Prime Variable Annuelle. Cette PVA a été mise en place en 2008.

Taux de masse salariale consacré aux mesures individuelles (reclassements et avancements tous collègues)

2009	2010	2011	2012	2013	2014
1,95	1,85	1,8	1,3	1,1	1,15

#### Comment peut – on croire qu'une prime viendrait en plus de nos rémunérations actuelles !

*Un constat parlant de lui-même, depuis 2012, concernant les mesures salariales, plus aucun accord n'a été signé par les syndicats.*

La prime contrairement au salaire de base, ne rentre pas en compte pour le calcul de la retraite et de nombreuses autres compensations également calculées sur ce salaire de base.

Cette prime serait fonction de critères difficilement maîtrisables par les salariés (retard sur arrêt de tranche, Evénements Significatifs Sûreté, accident du travail ...)

Cette prime serait en partie liée au taux horaire. Pour le même investissement, comment peut – on accepter qu'un agent d'exécution soit moins rétribué qu'un cadre !

#### Impact potentiel sur l'efficacité des mouvements sociaux

Ce type de prime pourrait être un frein aux mouvements sociaux lors des Arrêts de tranche, moment propice (sans impact sur la sûreté) pour mener une grève efficace, c'est-à-dire qui pèse sur le portefeuille de notre direction et des actionnaires.

Le calcul est rapide ; une journée d'arrêt de tranche coûte environ 1Million d'euros, une prime d'environ 1000 euros attribuée à 700 agents reviendrait à 700.000 €. On comprend très bien l'empressement de notre direction à négocier une telle prime.

#### Ambiance sur le site

Cela occasionnerait des tensions entre services, entre équipes et même entre agents, comme cela a pu se voir avec la PVA, lorsque la comparaison des montants versés a suscité plus que des interrogations.

Quelles pressions pourrait subir un agent qui serait victime d'un accident ? Ou un autre qui par manque de formation ou d'expérience occasionnerait une non-conformité de maintenance ?

Quelles seraient les répercussions sur l'équipe ou le service qui en grève pendant un arrêt aurait occasionné des jours de retard ?

**Comment peut – on négocier la régression sociale, sachant que cette prime va être déduite de la masse salariale allouée à l'augmentation du Salaire National de Base, en clair ce qu'on vous a déjà donné d'une main, on ne vous le donnera pas en plus de l'autre.**

**SUD Energie revendique de réelles augmentations de salaire de base, égales pour tous.**

**SUD Energie lutte contre toutes formes de discrimination, y compris salariales.**

## Enquêtes VANI - Lotus, pas si anonyme que ça !

A EDF, les agents sont souvent sollicités pour répondre à des questionnaires d'ordre divers. L'outil servant à ces questionnaires se nomme VANI, un module incorporé dans le logiciel LOTUS.

En toute bonne foi, et en pensant apporter leur contribution à certaines améliorations, les agents se livrent sous couvert d'anonymat... enfin, **c'est ce qui est affiché.**

Les directions utilisent cet outil en masse, à l'échelle de directions, de divisions ou d'unités, par exemple lors de « sondages » sur le climat social (appelé « baromètre social »). Les salariés sont alors appelés à se dévoiler. Parfois interrogés sur ce qu'ils pensent de leur métier, de leur hiérarchie, ils peuvent même l'être sur leurs addictions potentielles (alcool, drogues, etc.).

SUD Énergie vous apporte la preuve en vidéo sur <http://www.sudenergie.org/site/2014/11/lotus-pas-si-anonyme/> que cet outil ne peut pas assurer l'anonymat. Ce point, marqué dans la notice de l'outil est tout à fait connu des directions. Rien ne les empêche, lors des dépouillements, d'associer toutes les réponses à ceux qui les ont fournies.

Nous conseillons à tous les salariés de ne répondre à ces questionnaires que s'ils ont une confiance absolue dans l'administrateur qui émet cette enquête.

**Nous avons une solution pour les salariés qui veulent faire remonter leurs doléances sur le climat social et leurs conditions de travail, bien plus fiable et plus confidentiel que de répondre aux questions de leur direction:**

***LA SYNDICALISATION !***

## Loi de Transition Énergétique

Dans un communiqué en date du 21 novembre les fédérations CGT et FO de l'énergie ont invité les autres organisations à renforcer l'unité syndicale nécessaire pour s'opposer à la loi de transition énergétique.

Le 26 novembre 2014, notre fédération SUD Energie leur a adressé le courrier ci-contre leur indiquant vouloir rejoindre cette intersyndicale (un courrier identique a été envoyé à la fédération FO).

Une rencontre était prévue le 03 décembre afin de finaliser les modalités d'une journée d'actions prévue le 29 janvier 2015.

SUD Energie n'y a pas été convié et n'a, à ce jour reçu aucune réponse officielle.

Le 05 décembre ces deux fédérations publient un nouveau communiqué dans lequel elles invitent à nouveau les autres fédérations à rejoindre l'intersyndicale.

Cette fois elles précisent n'inviter que les organisations syndicales représentatives dans les IEG !

**La voilà donc la réponse à notre courrier !**

Ce critère de représentativité utilisé pour écarter SUD Energie de toute initiative nationale, était jusqu'à présent réservé aux patrons de nos entreprises. Evidemment ce n'est pas la loi qui impose à ces organisations syndicales d'écarter SUD Energie !

Comment des organisations qui prétendent défendre les salariés et se battre pour un service public de qualité peuvent-elles volontairement en écarter d'autres qui œuvrent dans le même sens ?

**L'action est nécessaire mais la façon dont elle va être conduite conditionne son succès ... ou son échec.**

**Nous renouvelons donc notre proposition d'intégrer cette intersyndicale.**

**Sur internet : <http://sudenergie.org/site/>**

**Sur Facebook : Sud énergie**



Paris le 26 novembre 2014

Jérôme Schmitt et Bruno Bernard  
fédération SUD énergie

Aux membres de la Commission  
Executive de la FNME  
FNME / CGT  
93100 MONTREUIL

Lettre recommandée avec AR

Cher-e-s camarades,

Nous avons pris connaissance de votre tract commun CGT-FO / FNME-CGT du 21 novembre 2014 concernant la journée d'action du 29 janvier prochain, ayant pour but de combattre le projet de Loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte.

Dans un premier temps, cher-e-s camarades, sachez qu'une erreur s'est glissée dans le tract puisqu'il se finit par les mots suivants : « réinvitent les fédérations syndicales des IEG à venir renforcer l'unité nécessaire ». En effet, la fédération SUD Énergie n'a jamais reçu la première invitation.

En revanche, nous prenons au mot cet écrit pour vous dire que nous sommes évidemment disposés à accepter une rencontre intersyndicale le 3 décembre, rencontre prévue pour « fixer les modalités techniques de cette journée ».

Depuis plusieurs années, le service public subit des attaques répétées par les gouvernements libéraux successifs dont on pourrait croire que le but principal est de soumettre tous les services publics à l'administration du Médef. L'entrée de Laurence Parisot et du patron de Peugeot dans le conseil d'administration d'EDF en est une des indications.

**Nous sommes donc persuadés que la mobilisation est nécessaire, mais également que la façon dont elle va être conduite conditionne son succès... ou son échec.**

Nous pensons que la recherche de l'unité syndicale est une chose importante pour gagner face au gouvernement. Il est donc essentiel que nous puissions nous mettre à la recherche de cette dernière, comme vous le stipulez dans votre tract.

C'est pourquoi, nous vous proposons de nous intégrer à cette rencontre inter-fédérations, afin d'étudier la possibilité d'organiser ensemble des actions sur les revendications qui nous sont communes, tout en faisant abstraction des sujets qui nous divisent.

Nous sommes donc à votre disposition en attendant vos réponses, par tout moyen qui vous conviendra.

Pour la fédération des syndicats SUD ENERGIE

Bruno Bernard

Jérôme Schmitt

Pour contact :

Jérôme SCHMITT : 06 32 80 98 93

Bruno Bernard : 06 72 35 20 40

Copie à FNEF FO

jerome.schmitt@sudenergie.org



## Services Actifs – taux d'activité

*Nous sommes régulièrement sollicités pour répondre à vos questions sur les services actifs, nous profitons de ce flash pour faire un point.*

Suite à la réforme de 2008 et au maintien du régime des bonifications, le gouvernement a écrit une lettre de cadrage stipulant que la spécificité des métiers devait faire l'objet d'une négociation de branche.

Dans la branche, ces négociations se sont déroulées pendant 2 ans entre les OS représentatives et les représentants des employeurs pour aboutir fin 2009 à un projet d'accord de branche.

Cet accord de branche IEG, signé en 2010, reconnaît les taux de pénibilité de manière collective.

### Pour les salariés embauchés avant le 01 janvier 2009

Ils bénéficient d'une bonification équivalente à 2 mois de cotisations supplémentaires par année de service actif à 100 % et à temps plein.

Si l'accord entraîne une baisse du taux d'activité pour son emploi, le salarié **s'il reste dans son emploi** ou s'il subit réorganisation imposée conserve son taux initial, pendant 10 ans.

Si le salarié postule sur un nouveau poste, son taux de service actif sera alors celui du poste publié. Au 16 avril 2020, les nouveaux taux seront ensuite appliqués à tous les emplois.

### Pour les salariés embauchés entre le 01 janvier 2009 et le 16 avril 2010

Pour un salarié travaillant à temps plein, octroi d'un Compte Épargne Jours Retraite (CEJR) de 10 jours par année de service actif à 100 %, utilisable uniquement en fin de carrière. Ce dispositif est cumulable avec d'autres congés et peut être fractionné. Pendant la durée de ce congé, le salaire, l'intéressement, les congés sont versés intégralement.

Ils gardent leur taux de services actifs pendant 10 ans, tant qu'ils restent dans leur emploi ou en cas de changement de poste suite à une réorganisation.

Si le salarié postule sur un nouveau poste, son taux de service actif sera alors celui du poste publié. Au 16 avril 2020, les nouveaux taux seront ensuite appliqués à tous les emplois.

### Pour les salariés embauchés entre le 16 avril 2010 et le 01 juin 2012

Pour un salarié travaillant à temps plein, octroi d'un Compte Épargne Jours Retraite (CEJR) de 10 jours par année de service actif à 100 %, utilisable uniquement en fin de carrière. Ce dispositif est cumulable avec d'autres congés et peut être fractionné. Pendant la durée de ce congé, le salaire, l'intéressement, les congés sont versés intégralement.

Les salariés embauchés après le 16 avril 2010 ont bénéficié de ces nouveaux taux à partir du 01/06/2012. Entre leur date d'embauche et le 1er juin 2012, ils ont gardé l'ancien taux de services civils de leur emploi.

### Pour les salariés embauchés après le 01 juin 2012

Pour un salarié travaillant à temps plein, octroi d'un Compte Épargne Jours Retraite (CEJR) de 10 jours par année de service actif à 100 %, utilisable uniquement en fin de carrière. Ce dispositif est cumulable avec d'autres congés et peut être fractionné. Pendant la durée de ce congé, le salaire, l'intéressement, les congés sont versés intégralement.

Le taux de service actif est celui qui a été défini suite à l'accord de branche.

### **Pour mémoire Sud Energie avait dénoncé à l'époque :**

- La réduction à peau de chagrin des compensations pour les embauchés à partir du 01 janvier 2009 : au lieu de 5 ans pour 30 ans de service actif à 100%, seulement 300 jours de congé leur seront octroyés (soit 1 an et demi).

- Le fait que cet accord limite la définition de la pénibilité à la seule pénibilité physique : pas de prise en compte des nouvelles pénibilités (exposition neutronique, travail sur écran, plateaux clientèle...).

- La non prise en compte des risques psychosociaux pourtant réels, tel le stress, le harcèlement moral, la pression managériale...

### **Principes :**

Réparer un préjudice subi par le salarié en lui accordant un départ en inactivité anticipé et des bonifications.

Les salariés ayant travaillé dans des conditions difficiles ont une espérance de vie plus courte, ils doivent donc, pour bénéficier aussi longtemps de leur retraite, cesser leur activité professionnelle avant les autres.

### **Définition des services actifs au titre de l'accord :**

*Constat dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie.*

### **Mise en application :**

Les taux de services civils ont été définis selon une méthode d'emploi générique.

Ces taux nationaux ont été harmonisés pour assurer une cohérence Parc.

Tous les emplois sont concernés par la révision du taux de services civils.

L'accord reconnaît 5 types de pénibilité qui sont pris en compte à partir de 200 heures/an pour 20% et jusqu'à 1000 heures pour 100 % services actifs.

- Type 1 : efforts physiques importants (port de charges lourdes, ascension de supports...)

- Type 2 : postures non naturelles et pénibles

- Type 3 : travail physique dans un espace clos à température extrême

- Type 4 : travail manuel contraint soumis aux intempéries

- Type 5 : Horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil

**Les nouveaux taux de services actifs sont appliqués depuis le 1er juin 2012.**