

Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales / page 1, 2 et 3

Pendant les affaires, les affaires continuent... / page 5

L'édito : Baromètre Cpcuesque, les vœux de la Direction indiquaient "maussade" sur le cadran ! La cérémonie 2014 ne fut pas synonyme d'enthousiasme et de fréquentation. Reste maintenant à savoir comment la Direction considérera ce rendez-vous (manqué ?) avec le Personnel. Au regard des sujets qui font l'actualité, la question peut paraître anodine, et pourtant... Elle l'est d'autant moins que pour cette année, les vœux marquaient officieusement un changement à la tête de la Cpcu. Du moins pour ce qui concerne la Direction générale. Signe des temps soulignant l'éloignement du centre de prise des décisions : ce qui, hier encore, aurait constitué un événement majeur (un changement de Dg) est en passe aujourd'hui de devenir un non-événement. Au fond, c'est un peu comme si tout le monde avait intégré qu'aujourd'hui, dans la chaîne du commandement de la Cpcu, le rôle du Dg se réduisait à celui d'un simple exécutant aux ordres de la tête du Pôle réseau. Une fonction qui semble en perte d'autonomie, et qui pour être assumée, doit l'être déconnectée d'avec les réalités de la Cpcu et de ses spécificités. Ainsi, comme pour accentuer ce ressenti, récemment on a failli voir la Direction générale s'égarer dans des prises de décisions incongrues - sinon stupides. Mais jugez plutôt : A l'heure de la politique obsessionnelle du tout contrôle, on se demande encore quelle mouche a piqué la Direction dans sa tentation de mettre au pilori une salariée du service du Personnel pour une faute supposée dans le calcul du dernier intéressement... Quel aveu sur le dysfonctionnement pouvoir ! Certes le malaise n'est pas nouveau, mais quand même : il y a quelque chose qui ne tourne plus rond au niveau le plus haut de la Compagnie ! De ce point de vue, il est inquiétant de constater l'incapacité dont a fait montre la Direction générale démissionnaire dans sa quête d'une meilleure efficacité des services à la Cpcu. Et on se gardera bien de mentionner ici ses succès en matière de sécurité au travail. A ce propos, si l'on en croit les déclarations volontaristes - et teintées de paternalisme - de la nouvelle Direction générale, celle-ci serait prête à s'engager aux côtés des CHSCT pour améliorer les résultats en terme de sécurité au travail. Si Sud Energie se félicite de cet engagement, néanmoins, Sud s'interroge sur l'efficacité supposée d'une telle politique, si volontariste soit-elle, dans la mesure où elle continuerait de s'orienter exclusivement vers la culture du chiffre. A suivre...



CHRONIQUES SYNDICALES

SUD énergie tient à remercier chacune et chacun d'entre vous pour tous les soutiens (suffrages et aides) dont vous avez témoigné à l'occasion des dernières élections professionnelles. Grâce à Vous, SUD énergie maintient sa place de 3^{ème} organisation à la CPCU, progressant légèrement par rapport à 2010, date des précédentes élections. Beaucoup de travail reste à accomplir. Néanmoins, soyez assurés que nous ferons le maximum pour remplir au mieux les mandats que vous nous avez confiés. □ Encore merci de votre confiance.

Après les dernières élections, la nouvelle mandature s'est rapidement mise au travail par la reprise des négociations sociales - d'un agenda homonyme à la liste non-exhaustive de sujets urgemment attendus !

Ainsi, depuis début décembre, entre la Direction et les organisations syndicales, trois sujets – dont deux majeurs – ont été au centre des discussions : les modalités du passage « cadre » pour le Personnel travaillant en horaire posté (3X8), la prime ANE (avantage en nature) et les mesures d'avancement.

Les modalités du passage « cadre » pour le Personnel travaillant en horaire posté (3X8)

Cet accord constitue un cas d'école, tout du moins, en ce qui concerne sa négociation (voir LGO n° 41 & 42) ! Au départ, si l'on avait écouté ses principaux instigateurs, rien dans ce sujet ne justifiait de longues et pénibles discussions. Or très vite, le contraire s'est produit. Des questionnements sont apparus, notamment à propos de la qualification de cette nouvelle catégorie de cadre, de la spécificité de leur traitement - et des risques d'inégalité vis-à-vis de leurs collègues du même collège ; sur le sens même du passage cadre, et à propos du rôle de ces derniers dans l'entreprise. Le projet d'accord est maintenant en finalisation de rédaction pour une signature attendue impatiemment, proximité de la période des avancements oblige !

La prime ANE

Rappelons qu'il s'agit de la prime qui, à la CPCU, vient en substitution du Tarif agent. Comme vous le savez (voir les précédents numéros LGO), avec la fin des contrats 97-01 encadrant les conditions de rachat des Mégawatt électriques produits par les unités de cogénération ; fin 2012, la Direction et les Organisations Syndicales avaient commencé à rediscuter de l'avenir de cette prime. Avec, en parallèle, l'option d'aller vers le tarif agent. SUD ne refera pas ici tout l'historique des débats, mais comme l'idée de la prime s'est imposée à la CPCU, voici comment elle se transforme aujourd'hui :

Quel était l'esprit de l'ancien accord ? La prime était calculée au seul regard de l'exercice des cogénérations, à savoir : la productivité électrique et leur taux de disponibilité. La prime était alors partagée et versée en deux parties. L'une, mensuelle et fixe mais réindexée chaque année. L'autre, variable, versée annuellement en fonction du taux (en %) de disponibilité.

Aujourd'hui, dans le projet d'accord, la nouvelle prime n'est plus en lien, ni avec la productivité, ni avec la disponibilité des unités de cogénération. Elle sera constituée d'une seule partie. Elle sera fixe, et versée mensuellement. Son montant plancher sera de 1917 euros /an. Elle évoluera dans le temps, en étant recalculée selon trois critères d'indexation, pour 1/3 chacun. Ces trois critères se rapportant à l'évolution des prix (sur la base des tarifs particuliers TTC) des énergies suivantes qui sont : 1) l'électricité, 2) la vapeur CPCU, 3) le gaz.

Dans cette négociation qui n'est pas encore terminée, il y a deux difficultés majeures :

1. Garantir la pérennité de la prime dans la perspective d'un contexte futur dans lequel, du fait de la dérégulation des prix de l'énergie, on verra les prix fluctuer - à la hausse comme à la baisse - selon les mois de l'année. *Et à ce propos, SUD a demandé, à plusieurs reprises, que l'index permettant de mesurer l'évolution des prix ne soit pas mensuel, mais plutôt annuel.* Sud a reformulé cette même demande lors du CE de ce mois de janvier. Et pour le moins qu'on puisse en dire, c'est que la direction a traîné des pieds pour y répondre. Des simulations ont été faites. Nous attendons leur présentation.
2. Trouver une mesure de sauvegarde qui garantisse au Personnel, une évolution de la prime pour le cas - même peu probable - où le prix des énergies viendrait à baisser. Cela a été résolu par une clause qui, le cas échéant, permettra d'indexer la prime sur l'évolution du SNB (le salaire national de base). L'accord est en phase de finalisation

A suivre...

Les mesures salariales 2014 :

Cette année encore, il n'y a pas eu d'accord signé au niveau national entre les représentants des employeurs de la branche des IEG et ceux des salarié-e-s. Et tout comme l'année passée, à défaut d'un accord de branche, dans les entreprises des IEG les négociations se sont ouvertes sur la base des « recommandations » patronales.

A la CPCU, les négociations ont démarré début décembre, dans un climat plutôt froid et distant. Y compris entre les différentes organisations syndicales. Il faut dire que suite aux résultats des dernières élections professionnelles, la Direction de la CPCU a vite fait de renouer avec cette pratique détestable qui consiste à mener des négociations parallèles en un monologue syndical - principalement avec le syndicat majoritaire. Une pratique d'autant plus détestable qu'elle biaise et entretient l'illusion auprès du Personnel sur le rôle supposé des Organisations Syndicales dans ce qu'on appelle « les avancements au choix » (voir plus bas)

Pour le sujet qui nous concerne, cinq séances de négociations - si l'on s'en tient aux officielles) - ont été nécessaires pour aboutir à l'élaboration d'un accord d'entreprise sur la base des mesures de branche suivante :

Pour 2014, augmentation collective du Salaire National de Base 0.3 % + 0.3% de raccordement soit 0.6%/ les mesures ancienneté 0.6% / les avancements aux choix 0.7%

- Pour mémoire, les mesures de branche en 2013 / SNB 0.8% / mesures ancienneté 0.6% / avancement aux choix 0.7% mini.

A l'issue de la troisième, et à l'initiative de SUD, une contre-proposition intersyndicale a été faite auprès de la Direction. Ainsi, au 222 NR et 50 GF proposés par la Direction, les organisations syndicales ont demandé 238 NR et 45 GF. En réponse à cette proposition intersyndicale, la Direction a répondu en faisant la proposition* suivante 234 NR et 52 GF qui ont été distribués ainsi lors de la Commission du Personnel du 13 février :

Avancement aux choix :		Changement de Groupe Fonctionnel :	
Cadre	54 salariés pour 66 NR	Cadre	15 GF
Maitrise	123 salariés pour 147 NR	Maitrise	22 GF
Exécution	19 salariés pour 21 NR	Exécution	15 GF

*Ce résultat étant consécutif à l'intégration des effets produits par la réorganisation des services de la communication et ceux du développement et de l'ingénierie DID (*Sachez que SUD a voté contre ce nouveau projet de réorganisation lors du Comité d'entreprise de janvier 2014*).

- Pour mémo, en 2013, à la CPCU, il a été accordé 225 NR pour les avancements aux choix / 29 NR pour les cas de mobilité / 79 GF (soit 159 NR) pour les changements de Groupe Fonctionnel.

Pour rappel, l'effectif de la Cpcu est de 528 agents dont 55 exécutions, 334 maitrises, 139 cadres)

L'accord sur les mesures salariales à la CPCU a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, dont SUD énergie.

Les syndicats et le rite des avancements « au choix »... ...En finir avec l'illusion et la division ?

Sujet de controverses et objet de fantasmes, depuis longtemps les avancements « aux choix » véhiculent de fortes illusions auprès du Personnel, notamment à propos de la place et du rôle prêtés aux organisations syndicales. Sans doute, l'ambiguïté réside d'abord dans l'appellation « aux choix »... Aux choix, certes ! Mais aux choix de qui ?

A la décharge du Personnel, ce sentiment d'illusion n'est pas sans fondement. Aujourd'hui encore, il est savamment entretenu – parfois même compris – entre les directions et certaines organisations syndicales. Au-delà de l'aspect récompense, pour les premiers, les avancements aux choix constituent aussi un moyen de contrôle et de division. Quant aux seconds, ils en font une espèce de fond de commerces. Pour s'en persuader, il suffit de constater l'importance que tient l'affichage des listes d'avancement dans certains panneaux syndicaux. Un affichage qui, pour beaucoup, s'apparente aux exhibitions des trophées de chasse, ou à du clientélisme... Reste à comprendre comment nous en sommes arrivés là.

Un peu d'histoire s'impose : Au lendemain de la seconde guerre mondiale, lorsque l'urgence était à la reconstruction, et pour répondre aux aspirations légitimes du Conseil National de la Résistance, l'Etat créa le service public de l'énergie. Lors de cette construction, le rapport de force politique aidant, les principaux acteurs étaient alors favorables à accorder aux salariés de ce service public – via leurs organisations syndicales - un rôle plus déterminant dans la production (à travers les fameux Comité Mixte à la Production) et dans le contrôle et la régulation du jeu social (à travers les Commissions secondaires, ancêtres des Commission du Personnel).

Aujourd'hui qualifié à tort de révolutionnaire, ce système tenait d'abord d'un réformisme entendu, s'appuyant à la fois sur le traitement individuel et collectif des salariés par les grilles salariales (type Parodi), un moyen censé garantir une productivité sans faille puisque, rappelons le, l'urgence était à la reconstruction du pays. Ce système connut son apogée durant les « trente glorieuses ». Un moment où la place et le rôle des Organisations syndicales étaient déterminants, surtout dans le soutien aux orientations des politiques industrielles et dans le contrôle social des entreprises historiques du service public de l'énergie.

Les choses commencèrent à bouger partir du début des années 1980. Le discours économique néolibérale commençait sérieusement à s'imposer, et avec lui, l'idée qu'il fallait démanteler – en les privatisant – l'ensemble des services publics. Sous-entendant par là, la mise à mal des ces places fortes du syndicalisme, porteurs d'idéaux politiques jugés par trop archaïques et privilégiés. Les petites phrases tueuses allaient envahir les médias du type « EDF est une Union Soviétique qui a réussi » Alain Madelin.

Contre toute attente, cette « douce » révolution ne suscita qu'une opposition très contenue (les plus opposés ayant été broyés par les appareils syndicaux, ou marginalisés par les mêmes bureaucraties, depuis liées de force aux employeurs de leur base salariée par des liens toxiques qui sont à chercher dans leurs gestions des « œuvres sociales »...

Pendant de ce renoncement d'ampleur (retraites, privatisations et autres reculs du même genre), la désertion par les salarié-e-s du champ syndical (se reporter aux résultats nationaux des dernières élections professionnelles dans les IEG - la Cpcu y constitue une étonnante exception) Et avec cette désertion, l'inquiétude des directions de voir se développer des poches de résistances incontrôlables...

Dès lors, tous les moyens sont bons pour maintenir l'illusion. Les avancements aux choix en sont un, plutôt efficace, puisqu'il en appelle aux travers (jalousie) de l'individu. La plupart des organisations syndicales continuent d'en faire un fond de commerce (prend une carte, et tu verras ta carrière avancer). Une position schizophrène qui, de fait, les oblige à se porter juge et parti sur le travail de leurs collègues... Quant aux directions, en établissant des listes savamment incongrues, elles entretiennent une division parmi le Personnel... Le plus souvent, en œuvrant à vider de tout sens la notion de travail et de reconnaissance.

Depuis son apparition à la Cpcu, SUD énergie plaide l'idée qu'il serait plus sain que les organisations syndicales s'abstiennent de se prêter à cet exercice de dupe que sont les avancements aux choix. Car, il ne faut pas se leurrer : il est de la seule discrétion de la Direction que d'accorder ou non une augmentation à un salarié. Dans ce cadre, le seul pouvoir des organisations syndicales se limite à pointer les cas existants où l'anomalie est manifeste.

Le coin du lecteur : L'événement Anthropocène de Christophe Bonneuil et Jean-Baptiste Fressoz (édit Seuil, 18 euros) Les scientifiques nous l'annoncent, la Terre est entrée dans une nouvelle époque : l'Anthropocène. Ce qui nous arrive n'est pas une crise environnementale, c'est une révolution géologique d'origine humaine. Faisant dialoguer science et histoire, les auteurs dressent l'inventaire écologique d'un modèle de développement devenu insoutenable, ébranlent bien des idées reçues sur notre prétendue « prise de conscience environnementale » et ouvrent des pistes pour vivre et agir politiquement dans l'Anthropocène.

Fin de l'Occident, naissance du monde de Hervé Kempf (édit Seuil, 15 euros) Les contraintes écologiques interdisent que le niveau de vie occidental se généralise à l'échelle du monde. Il devra donc baisser pour que chacun ait sa juste part. Autrement dit, l'appauvrissement matériel de l'Occident est inéluctable. Comment allons nous vivre cette mutation : en changeant nos sociétés pour nous adapter au mieux à ce nouveau monde, ou en nous opposant au sens de l'histoire, au prix d'un déchainement de violence ?

Voyage dans l'Anthropocène de Claude Lorius, Laurent Carpentier (édit Acte Sud, 8 euros) C'est en cherchant à percer les mystères du réchauffement planétaire que les climatologues ont découvert une information essentielle : l'humain est devenu la principale force géologique sur la planète. Car l'Anthropocène est avant tout cela : l'histoire d'une formidable accélération qui nous questionne aujourd'hui sur notre rôle : serons-nous les gardiens de la Terre ou les spectateurs impuissants de notre toute-puissance ? Ce livre est le voyage d'un climatologue, écrivain et spécialiste de questions environnementales, aux confins de cette nouvelle ère.

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 27 février 2014