

Au sommaire de ce numéro :

Mal être et souffrance au travail, l'intolérable installation / page 1

Intéressement et autres considérations... / page 2 & 3

L'édito : Pour dire les choses sans détour, il est particulièrement pénible, sinon choquant, que de devoir une nouvelle fois porter la question du mal être et de la souffrance au travail à la une de ce journal. Nous aurions pu croire, en effet, à l'heure des semaines dites « de la qualité de vie au travail » que le sujet est considéré comme étant sérieux par nos directions. Mais à y regarder de plus près, il apparaît clairement que non.

Le fait est : **nous sommes toujours dans la société du spectacle.** Dès lors, il faut travestir la réalité, sinon la dénier, bref entretenir l'illusion. Fort de ce principe, c'est ainsi que tout ce qui résulte des dysfonctionnements de ce modèle de société est absorbé par un système dont l'étonnante capacité consiste à recycler ce tout en autant d'éléments positifs. La discrimination en est l'exemple le plus frappant. C'est d'ailleurs au nom de cette discrimination dite positive que sont nés les accords sur l'égalité professionnelle, la diversité, l'emploi des jeunes, des seniors, des handicapés, etc...

Et bientôt, il en sera de même pour la souffrance au travail qui, par le biais d'un accord baptisé du doux euphémisme « *qualité de vie au travail* », devrait trouver une forme de reconnaissance. Mais qu'on ne se méprenne pas. **Ici on ne cherche pas à résoudre le défaut, et moins encore sa source. Non. Le but est de le rendre gérable. Ce qui revient à dire : rendre acceptable l'inacceptable !**

Seulement voilà ; le concept de discrimination positive a trouvé maintenant ses limites dans cette société où le culte de la performance s'apparente à une fuite en avant. Une société en perte de repère et de sens, et dans laquelle chacun, quelque soit sa position hiérarchique, risque à tout moment de se trouver menacé dans son intégrité morale et/ou physique. Un risque qui s'accroît d'autant avec la montée du discours décomplexé. Un discours qui, malheureusement, affecte aujourd'hui tous les niveaux de l'entreprise.

Cette gangrène - le discours décomplexé - par lequel on appelle chacun-e à mépriser l'autre, à l'écraser - et donc à faire le déni de soi - nous conduit aussi sûrement à la barbarie que la bétailière amène les moutons vers l'abattoir.

Le retour à la barbarie suppose l'adhésion du plus grand nombre. Aussi, pour ses initiateurs, le risque de la prise de remords n'est pas à négliger. Et pour le prévenir, quoi de plus efficace que de permettre à chacun un temps pour se faire pardonner des violences qu'il inflige à son ou ses collègues ; en décrétant, par exemple, la semaine de la qualité de vie au travail... On décrète, on conditionne et l'on commande à chacun-e de venir profiter de ce moment pour faire sa **Bonne Action**...

A propos de bonne action, l'équipe de filles Cpcu qui s'était investie dans la course de soutien à la lutte contre le cancer du sein a été « très touchée » par les gestes d'encouragement dont ont fait montre d'éminentes personnalités du Comex.

ÇA ME FAIT PLUS DE MAL
À MOI QU'À VOUS,
ALLEZ...

JE COMPATIS...



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

Voilà où nous en sommes, aujourd'hui, à la CPCU : les cas de mal être et de souffrance au travail sont en forte augmentation. Et comme Sud le constatait déjà en janvier 2013 (voir *LGO* n°38), ces situations affectent surtout des salarié-e-s qui travaillent dans la tour ou dans les métiers catalogués comme étant « support aux opérationnels ». C'est à dire en des lieux ou à des postes où les collectifs de travail sont les plus déstructurés. Par ailleurs, de par la diversité des cas recensés, Sud peut affirmer qu'aucune direction n'échappe à ce phénomène.

Chaque cas de mal être et de souffrance au travail est singulier de par 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'une mission. Certains encore, dans les injonctions qui sont faites et qui viennent contredire celles ordonnées précédemment. D'autres enfin trouvent leur origine dans une suite de vexations, de brimades gratuites exercées par un manager, lui même en mal de reconnaissance (sic).

Mais le point commun à tous ces cas se situe dans la perte de sens du travail, et dans ce que l'on appelle le défaut de reconnaissance. Un défaut né du déséquilibre entre efforts / récompenses.

Il est indéniable que ces deux éléments (la perte de sens du travail et le défaut de reconnaissance) sont d'abord la conséquence d'un grave défaut de cohésion entre les directions (Comex) de la Cpcu. L'affaire n'est pas récente, et de ce point de vue, on peut dire que son fonctionnement s'enlise toujours les mêmes travers, à savoir :

1. La Cpcu fonctionne toujours « en silo ». Le fait est que les récentes réorganisations n'ont pas réussi à stopper cette dérive. C'est même le contraire qui se passe. A ce défaut de fonctionnement, s'ajoute également les effets de l'éloignement physique du centre de prises de décisions. La stratégie politique décidée au pôle réseau pour la Cpcu reste génératrice de forts questionnements, de doutes, le plus souvent alimentés par un manque de lisibilité. Qui plus est, l'attitude autoritaire de la nouvelle Direction générale n'est pas pour rassurer.

Dès lors, 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 bon fonctionnement de l'entreprise, et dans la nature des relations régissant entre elles les différentes strates qui la composent. Que d'énergie, de bonnes volontés et d'argent gaspillés !

2. Le management n'est toujours pas fédéré. Bien pire, il erre, aveuglé pour sa majorité dans un vocable désespérément creux qui lui laisse croire que les salariés sont ses *collaborateurs*, alors que ce terme est inexistant dans le Code du travail. 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, tenant des discours inacceptables au sein de l'entreprise. Sans omettre les attitudes qui traduisent jalousies et ambitions mal dissimulées.

C'est là un paradoxe fort ! 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. Le fait est, qu'à la Cpcu, jamais le Personnel féminin n'a été aussi maltraité ! Ce paradoxe, Sud l'a exprimé à plusieurs reprises devant des responsables de la direction des ressources humaines.

S'il n'est pas question ici de faire des généralités à propos des personnes qui composent le management, du point de vue de Sud, il serait irresponsable de taire, de laisser faire n'importe quoi au prétexte que les managers auraient la science infuse. **Car le mal être et la souffrance au travail sont et restent inacceptables !**

Plutôt que d'imposer à la Cpcu des recettes managériales uniformément obsolètes et coûteuses, les managers qui viennent y passer quelques années seraient bien avisés d'en appréhender la diversité et les richesses. 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 faits dans le respect. Faute de quoi, ils repartiront sans avoir rien appris, sans avoir rien apporté. Mais finalement, n'est-ce pas ce que le Groupe attend du management : appliquer sans réfléchir ?

Pour Sud énergie, à la Cpcu, comme ailleurs, rien ne saurait justifier l'emploi de pratiques managériales reposant sur l'arbitraire, le déni de la personne, et la violence - même 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 être inquiet pour son intégrité morale. Si vous êtes victime de tels agissements, ne restez pas seul : Parlez ! Contactez un représentant du Personnel.

Intéressement et autres considérations...

L'accord d'intéressement étant arrivé à son terme, un nouvel accord vient d'être renégocié. Celui-ci courra pour les exercices 2014, 2015 et 2016. Pour rappel, ce type d'accord a une durée de vie de trois ans. Le dernier a été signé le 10 juin 2011. Rappelons encore que l'intéressement qui sera versé courant juillet tient de l'exercice 2013. Les négociations ont démarré début avril, sur un rythme d'une séance toutes les deux semaines environ. L'accord devant être signé avant le 30 juin, il a été présenté devant le Comité d'entreprise le 3 juin, sous la forme d'un premier projet – pour avis – sans que les négociations n'aient abouties pour autant. De fait, elles se sont poursuivies jusqu'au 24 juin.

Les enjeux de cette négociation : Le nouvel accord d'intéressement s'est discuté dans la perspective d'un contexte économique singulier à la CPCU où se cumulent, dès 2014 :

- La fin des contrats 97-01 de rachat de l'électricité fabriquée par les cogénérations.
- Les incertitudes sur le volume des ventes d'électricité. Cette dernière est maintenant produite sur demande puis vendue sur le marché (sur les principes de l'offre et de la demande) de 32 ME pour 2013 à 10 ME pour 2014.
- Une baisse attendue de la marge R1 (calculée en fonction des volumes et des marges de la chaleur vendue) de 97 ME pour 2013 à 81 ME pour 2014.
- Une hausse de la marge R2 (calculée en fonction de la redevance abonnement et des coûts non proportionnels).
- Une baisse du résultat net, qui passe de 30 ME pour 2013 à 27 ME pour 2014.
- Un endettement prévu en forte hausse (avec les différents projets, exemple GIC 2015).

Pour autant, malgré cette conjoncture défavorable, les prévisionnels budgétaires chiffrent pour les années 2014 et 2015 des montants d'intéressement plus ou moins similaires à celui versé en 2013 (1.938.009 euros). Ainsi pour 2014, sont annoncés 1.914.243 euros. Et pour 2015, 1.947.000 euros. Ces prévisions sont établies sur la formule actuelle du calcul de l'intéressement (se reporter à l'accord disponible sur intranet CPCU).

Intéressement et salaire : L'intéressement et la participation sont des leviers qui ont été créés à la fin des années soixante-dix pour « intéresser » les salarié-e-s à la performance de leur entreprise. L'intéressement est lié à la rentabilité ou aux profits qui y sont générés. La participation est liée à ses bénéfices nets. Participation et intéressement constituent des primes. Et comme toutes deux restent dépendantes des résultats de l'entreprise, elles sont donc aléatoires. La participation est obligatoire pour toutes les entreprises dont le nombre de salarié-e-s est égal ou supérieur à 50 personnes. L'intéressement reste facultatif. Tous deux sont définis par la Loi et mis en place par le biais d'accords distincts. A la CPCU, nous bénéficions des deux dispositifs.

Les singularités de l'intéressement à la CPCU : Le calcul de la participation ou de l'intéressement se rapporte souvent à la masse des salaires ou en fonction des rémunérations principales. Dans bien des entreprises du Groupe (GDF Suez, Cofely, Elengy et autres) ces éléments sont pris en compte et servent de plafond déterminant ainsi les montants (en %) maxi globaux de l'intéressement. Ce n'est pas encore le cas pour la CPCU, où il n'y a pas de plafond (plus de 20.70 % distribué l'an passé contre 7% en moyenne dans les entreprises du Groupe)

A la CPCU, les plus grosses parts d'intéressement versées sont plafonnées, en fonction du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (le PASS).

Que ce passerait-il pour le cas où l'intéressement viendrait à sérieusement baisser ? L'accord prévoit un dispositif qui ajuste le pourcentage variable à la baisse, tendant ainsi vers une redistribution plus « égalitaire »(sic)

Par ailleurs, il existe une autre singularité à la CPCU ; le temps de présence : l'absentéisme n'est pas pris en compte dans le calcul de l'intéressement (cela n'existe nulle part ailleurs). Autrement dit, un salarié malade ou souffrant n'est que peu affecté dans sa part d'intéressement qui lui revient. Sud interprète cela comme une forme de solidarité. (NB : pour les collègues en longue maladie, il existe un dispositif similaire, mais distinct) Alors, bien sûr, tout est loin d'être parfait. Et sans doute, une meilleure équité reste à trouver.

Le nouvel accord voit la part fixe augmentée, de 950 à 1100 euros, ce qui donne une répartition 32-68%

La question de la distribution : égalitaire ou équitable ? La formule de calcul, qui est la même que dans le précédent accord, s'avère satisfaisante, y compris au regard des projections à venir. Seule la question de la redistribution a réellement occupée les négociations. Ainsi, le syndicat majoritaire n'a eu de cesse de réclamer une redistribution égalitaire pour tous les salarié-e-s, se référant aux accords en usage dans les autres entreprises du Groupe. Mais, ni la Cfe, ni Sud n'ont porté cette revendication, s'accordant plutôt à trouver une meilleure équité, en demandant que le pourcentage tende vers les 35% (32% obtenu). Pourquoi ?

Certain-e-s, sans doute, verront dans la stratégie de Sud un renoncement du principe d'égalité, et ce d'autant que Sud a défendu une position identique à ses débuts. Mais au regard des spécificités qui constituent l'histoire sociale actuelle de la CPCU, défendre le principe d'égalité trouve vite ses limites. En effet, on ne peut pas faire comme si l'intéressement est détaché de l'ensemble des primes et autres compléments de rémunérations qui y sont versés. Certes, l'intéressement n'est pas réparti égalitairement (à seulement 26,5 % en 2013) mais pour autant ses « inégalités » sont plutôt mesurées. Et puis surtout, elles sont compensées par d'autres dispositifs, solidaires pour quelques uns, qui se croisant entre eux participent à la construction d'un équilibre global. Un équilibre certes fragile, mais qui, au regard de l'âge moyen et des déroulements de carrières, tend plutôt à être équitable.

Par ailleurs, on pourrait également considérer que ces dispositifs, l'intéressement et la participation, concourent à favoriser l'individualisation des salarié-e-s ; mais n'est ce pas déjà le cas avec les avancements aux choix ? C'est là une caractéristique historique des IEG, mais qui toutefois prête aux mêmes réserves, si l'on regarde les travers que ce système d'avancement permet (se reporter au n°43 de *LGO*) Et derrière les attermolements, le fait est qu'aucune des fédérations syndicales « historiques » n'est prête à remettre en cause le contrat social des IEG !

Il existe également un autre élément qui a déterminé Sud à ne pas soutenir la revendication de la redistribution égalitaire. Il est consécutif à ce type de raisonnement : pour étayer son argumentaire, le syndicat majoritaire n'a eu de cesse de faire référence aux accords sur l'intéressement existant dans la majorité des grandes entreprises du Groupe (exemple, Grdf, Elengy, Cofely, etc, etc...) Or, à partir du moment où l'on fait implicitement référence à des accords existants ailleurs dans le Groupe, il est difficile d'en extraire seule la partie qui semble attrayante, et faire comme si le reste de l'accord n'existait pas. En effet, un accord se constitue d'un tout, qui acte des contre parties entre elles, le plus souvent à l'issue d'un consensus basé, lui aussi, sur les réalités sociales de l'entreprise concernée. Ainsi, dans la plupart des entreprises du Groupe, effectivement, l'intéressement est versé sur un principe plus égalitaire (50/50) qu'à la CPCU (32/68). Mais, le montant de l'intéressement et celui de la participation – quand il y en a, sont plafonnés, aux alentours de 7%. Ce qui n'est pas le cas à la CPCU, où le montant de l'intéressement versé représente 20.70 %. Qui plus est, partout ailleurs l'absentéisme est pris en compte dans la répartition. Ce qui n'est pas non plus le cas à la CPCU. Dès lors, il n'était pas question pour Sud d'aligner l'accord CPCU sur les conditions des accords en usage dans le Groupe. Les salarié-e-s de la Compagnie auraient plus à perdre qu'à gagner.

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 :

Olivier Grisel, Philippe Méliou, ou encore Dominique Vanstaebel.

Le coin du lecteur : DIRE NON de Edwy Plenel aux éditions DonQuichotte (14 euros) La France ressemble ces temps-ci à un Titanic dont l'équipage irait droit vers l'iceberg. Les crises s'accumulent dans une confusion du sens et une perte de repères dont aucune force ne semble capable de dénouer les fils, à l'exception des tenants de la régression la plus obscure vers le plaisir de détester ensemble. Allons-nous subir ou réagir ? **DIRE NON** est un appel au sursaut, un sursaut démocratique et social qui rassemble et conforte afin de trouer l'épais brouillard qui, aujourd'hui, voile l'espérance.

Eldorado de Laurent Gaudé aux éditions Babel (7,70 euros) Parce qu'il n'y a pas de frontière que l'espérance ne puisse franchir, Laurent Gaudé fait résonner la voix de ceux qui, aux prix de leurs illusions, leur identité et parfois leur vie, osent se mettre en chemin pour s'inventer une terre promise.

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 01-07-2014