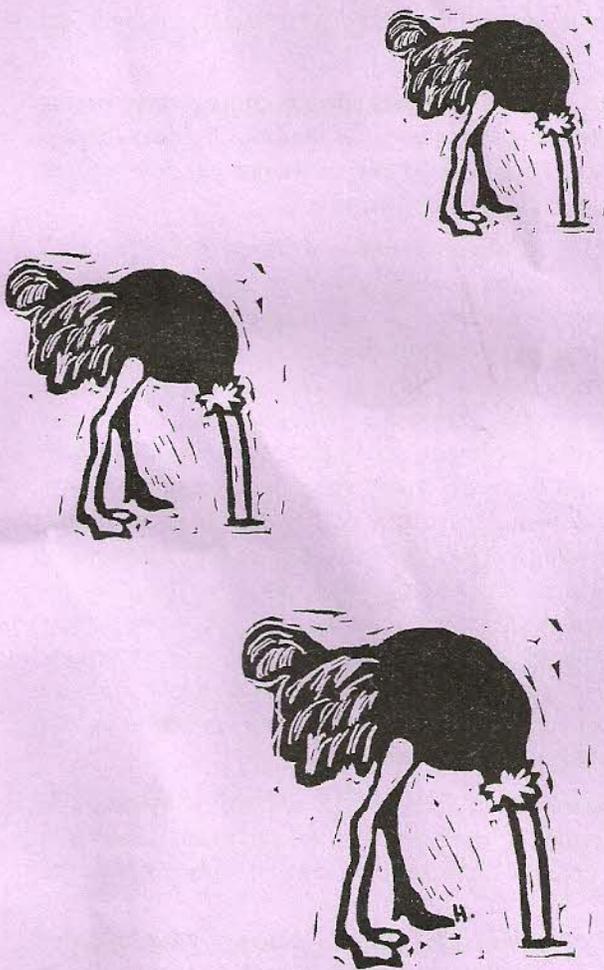


Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales / page 1, 2 & 3



enquête QVT,
le rapport qui
fera
enfin bouger
les choses ?

L'édito : Le dernier numéro de ce journal a fait réagir, et notamment parmi les rangs du syndicat majoritaire. C'est tant mieux ! D'autant mieux que cela a permis d'assainir, en pointant leurs paradoxes, un certain nombre de sujets qui font discorde. Sujets dont chacune des organisations syndicales présentes à la Cpcu a du débattre lors des dernières séances de « négociations ». A l'intérieur de ce journal, vous pourrez trouver un compte-rendu complet de ces discussions.

Et pour faire suite, dans un numéro dont la sortie coïncidera avec la tenue d'un Comité d'entreprise extraordinaire, en septembre prochain, vous pourrez lire l'analyse que Sud énergie fait à propos du contexte économique, politique et social auquel Cpcu et son Personnel sont aujourd'hui confrontés.

Quoiqu'inédit, ce contexte ne relève en rien de la surprise ou du fantasme. Il est d'abord constats :

Constat à la Cpcu d'un environnement politique où se conjuguent les effets des dérégulations et ceux de la régionalisation avec le projet Paris métropole.

Constat d'un état financier consécutif à des décisions hasardeuses, des paris, des hésitations, des retards et des analyses révélant une gestion à courte vue.

Constat sur un modèle organisationnel et managérial dans lequel on voit la Cpcu s'enfoncer toujours un peu plus dans le cloisonnement de ses différents services.

Un modèle qui conduit à entretenir un climat délétère et coûteux ; générateur de processus de déqualification, de mal-être des salarié-e-s. A ce propos, les conclusions du rapport QVT sont éloquentes !

Du point de vue de Sud, cette « réalité » ne tient en rien de l'ordre naturel des choses. Pas plus qu'elle n'est inéluctable.

Pour Sud énergie, aider à comprendre les ressorts, les forces, mais aussi les fragilités de cette « réalité » économique et sociale, permettrait de mieux s'y opposer. De mieux résister, et de faire entendre à nos directions les intérêts qu'il y a de réaliser - d'urgence - un autre modèle économique, politique, social et environnemental.

Agir suppose de réfléchir. Se garder de le faire ensemble c'est nourrir le pessimisme ambiant, la résignation ou, pire encore, une colère mal aiguillée. **Le faire ensemble, pour le bien-être et l'intérêt du plus grand nombre : présent et futur.**

Chroniques syndicales

A l'issue de la dernière grève, en décembre dernier, toutes les organisations syndicales se sont retrouvées autour de la table face à la direction afin de rediscuter certains sujets relevant du fameux protocole de fin de conflit. Depuis peu, cinq accords ont été rédigés et signés (Sud n'en a signé que deux). **Pour rappel, tous les accords sont consultables sur le serveur I au rayon forum DRH.**

Avenant à l'accord « prime support aux opérationnels » : Finalisée et signée en août 2011, cette prime avait vu le jour après quatre années de gestation. Son but était d'apporter un peu plus de cohésion entre le sort des personnels affectés aux travaux administratifs de ceux de leurs collègues de la distribution et de la production. En effet, contrairement à ces derniers qui bénéficiaient tous d'une prime de technicité, les premiers ne bénéficiaient que d'usages non contractualisés. La nécessité d'aboutir était doublée de l'urgence, car en janvier 2010 c'était l'accord chapeau qui entrait en application. En décembre dernier, parmi les revendications portées par le syndicat majoritaire, il y avait la revalorisation de cette prime. La part fixe vient de passer de 2 à 3% (de la rémunération annuelle (SNB x 13 mois) rapportée au temps de travail). La part variable de 2,5 à 3% (pour les cas de dépassement d'objectif) Par ailleurs, une souplesse est attendue pour le traitement des personnels concernés qui seraient en situation de longues absences (maladie ou autre)

Pendant les dernières « négociations », et comme en 2011, Sud énergie a redemandé à ce que cette prime soit constituée d'une seule partie, fixe, à l'instar de ce qui existe pour les primes de technicité des collègues de la distribution et de la production. La réponse fut négative. Réponse négative soutenue par le syndicat majoritaire qui qualifiait la demande de Sud de « démagogique » (sic !) Etonnant, non ?

Sud n'a pas signé cet avenant. Les raisons sont les mêmes qu'en 2011 : *Comme on nous l'a suggéré, Sud pourrait se contenter de l'aboutissement de ces discussions, et de l'existence de cette nouvelle prime. C'est toujours mieux que pas grand-chose (sic)... Seulement voilà, compte tenu de l'esprit de l'accord, Sud ne peut pas s'en satisfaire. Car cette nouvelle prime est triplement discriminatoire : D'abord, elle ne reconnaît que peu le côté technique des métiers du Personnel catalogué comme étant « support aux opérationnels ». Ensuite, étant constitué de deux parties, l'une fixe et l'autre variable, cette prime est discriminatoire par rapport à celle qui est octroyée aux autres collègues (de la production et de la distribution) des mêmes collèges (exécution et maîtrise) et qui, heureusement, ne sont pas soumis à ces critères. Enfin, les conditions de transformation de cette prime - notamment en nombre de NR, dans le cadre des dispositions de l'accord chapeau - sont soumises à une appréciation de l'ensemble de la carrière de la part de la hiérarchie... Qui plus est, cette prime contribue à stigmatiser ces Personnels, support aux opérationnels. En effet, dans un rapport d'analyse Secaphi Alpha sur les comptes prévisionnels de décembre 2010, on pouvait lire : « Votre Direction insiste sur la nécessité de maintenir la pression sur les fonctionnels afin de libérer des marges de manœuvre sur les opérationnels ». À l'époque, sur les interpellations de Sud, aucun des membres de la Direction n'avait osé revendiquer cette déclaration et assumer l'idée fumeuse qu'elle véhiculait. Avec cet accord, on sait maintenant que la mise sous pression de ces Personnels est partagée au-delà de ses rangs... Sauf par Sud. (Extrait de la LGO n°34)*

Avenant à l'accord modalité de départ en retraite des salariés de la CPCU (dit accord chapeau) : Il concerne l'obtention d'un troisième NR dans le cadre de la transformation des primes en salaire avant départ à la retraite. Pour ce faire, il fallait élargir l'assiette servant de base au calcul : La prime avantage en nature a donc été ajoutée à la liste des primes de technicité...

... Pour autant, le problème restait entier. Car qui paie la retraite des IEG ? La CNIEG, et donc l'ensemble des salarié-e-s des IEG. C'est eux qui supporteront le différentiel consécutif au peu de temps écoulé entre la transformation de la prime en salaire et le départ en retraite. Un salaire sur lequel est pris, entre autre, les cotisations retraites, et qui sert de base au montant des pensions... A cette question venait s'en ajouter une autre : les mobilités. Car oui, comment celles et ceux qui, durant leur parcours professionnel viendront rejoindre la Cpcu, pourront bénéficier de cet accord ? Cette autre question soulevait le problème de l'application d'un accord d'entreprise pour des salarié-e-s venant d'autres horizons - voire du même (celui des IEG) - dans le cadre d'une politique de mobilité... A toutes ces questions une réponse fut apportée. Mais elle ne constitue pas une solution : pour bénéficier d'un troisième Nr, il faudra que le ou la salarié-e puisse justifier de 18 à 20 années de versement de toute prime définie dans la liste de l'accord. Bref, loin d'être automatique, le troisième Nr s'obtiendra de façon mécanique... Comme au temps où l'on en comptait que deux.

Comme en janvier 2010, Sud n'a pas signé cet accord. Outre les répercussions négatives qu'il fait peser sur la CNIEG, son existence même constitue un levier pervers venant renforcer la stratégie qui vise à gagner du pouvoir d'achat par le biais des primes, plutôt que de se battre pour de véritables augmentations de salaire...

Accord « indemnités pour travaux incommodes, pénibles et salissants » dites ITIPS.

Il était une fois une belle et jolie note de service, mais qui, par les questions et les malaises qu'elle soulève, s'est vu transformée en un vilain accord ! A l'heure où nous écrivons ces lignes, mis à part le syndicat majoritaire, on peut sérieusement douter qu'il y ait d'autre signataire...

ITIPS ? C'est ce qui vient en remplacement des primes de travaux incommodes ainsi que les indemnités de travaux pénibles et salissants. Avant cet accord, les collègues concernés touchaient le même montant, soit 2, 87 euros par jour travaillé. A l'issue de la grève, et comme le mentionnait le protocole de fin de conflit, nous pouvions lire que deux types de population venaient d'être créés : Une première, pour qui la prime s'élèverait à 6 euros bruts x 220 jours ouvrés, soit une liste de 100 à 150 personnes... Mais qui disparaîtrait au moment de leur départ (sic). Puis le seconde, une liste de 200 à 250 personnes pour qui la prime – pérenne celle-là - s'élèverait à 9 euros/jours x 220.

C'est bien là une remise en cause de la pénibilité qui ne dit pas son nom ! En effet, c'est en décembre dernier, au moment où il fallu enfin négocier les taux d'avancement aux choix, que chacun des autres négociateurs a pu prendre connaissance du projet de note relative aux ITIPS. La consternation fut générale, d'autant que les signataires du protocole de fin de conflit n'avaient visiblement, ni compris, ni mesuré l'ampleur de leur bévue. Certes l'augmentation de ladite prime était conséquente ! Mais elle avait du mal à masquer la division qu'elle opérerait. D'une on passait à deux catégories avec, pour la première, outre la différence

de traitement, l'assurance que leurs successeurs n'auraient plus rien. Et donc, quid de la pénibilité de leurs métiers ? Et puis, au-delà de ces deux premiers problèmes, restait posée la question du devenir de certaines primes, telle que celle octroyée à ceux qui opèrent des dépotages fioul. A l'évidence, aucun des changements liés aux transformations GIC – la fin de l'utilisation du fioul - n'a été anticipé !

La question de cette prime illustre on ne peut mieux l'état d'esprit du moment : qu'importe de quoi sera fait demain, l'essentiel est de donner l'illusion d'agir, tout en risquant de diviser profondément le Personnel.

Bien sûr, il a fallu faire mine de trouver des ajustements pour atténuer les lignes de clivages... D'ailleurs c'est ainsi que de 2, nous sommes passés à 3 populations !

217 agents toucheront une prime pérenne de 9 euros x 220 jours / 12 mois.

40 autres toucheront de façon pérenne 6 euros x 220 jours / 12 mois.

Les trente restants (moins ceux déjà partis) toucheront 6 euros x 220 /12 mois, et basta !

Comme Sud le rappelait en introduction ; avant de se travestir en accord, ce sujet devait être appliqué directement par voie de note de service. Mais certains du bien fondé et de leur bon sens, ni la direction, ni le syndicat majoritaire n'avaient pensé qu'ils pouvaient être dans l'erreur. La direction a trouvé astucieux de faire passer la chose par voie d'accord (sic).

Compte tenu de l'esprit de cet accord, d'une part et, d'autre part, du sens aigu du dialogue dont il témoigne, Sud ne le signera pas.

** Sauf celui qui concerne les modalités de départ en retraite, pour les deux autres accords, il convient d'encadrer de guillemets le mot négociation. En effet - l'accord de fin de conflit le stipule - tous ces sujets ne relèvent pas de négociations collectives. Pour autant – perversité de ce type de discussions - il était nécessaire pour les protagonistes d'entendre les observations et remarques faites par ceux qui ne sont pas signataires.*

L'épineux dossier des dépassements d'horaires : Réapparu lors du Comité d'entreprise du mois de juin 2013, le sujet a fait depuis l'objet de nombreux désaccords entre la Direction, le syndicat majoritaire et Sud (voir la LGO n°41)

Il faut dire que dès le départ, le problème a été posé à l'envers. Cela ne constituait pas en soi une nouveauté. Ce qui l'était, en revanche, c'était la confrontation de deux points de vue qui, l'un comme l'autre, ignoraient, ou voulaient ignorer, les réalités du fonctionnement et des organisations de travail à la Cpcu. Les choses étaient telles qu'il était devenu impossible de faire entendre d'autres pistes de réflexions pour sortir de l'impasse. **Enfin, et sur la proposition de Sud énergie, une piste de sortie a été trouvée. Cette piste s'articule autour de trois axes majeurs :**

- 1) Dissocier les problématiques qui tiennent de la distribution (le réseau) de celles qui relèvent de la production.
- 2) Entamer une véritable réflexion autour des organisations du travail (revoir et corriger les dérives causées par la mise en place de Dopex ; revoir la place et le rôle des astreintes ; réviser les termes de l'accord réseau).
- 3) Définir le nombre des embauches à venir, anticiper les prochains départs et assurer la transmission des savoir-faire.

Cette piste a été contractualisée par la rédaction d'un relevé de conclusions qui oblige à trouver des solutions pérennes. Et en lien direct avec ce relevé de conclusions, une demande de dérogation d'allongement exceptionnel du temps de travail (de onze à douze heures) pour l'ensemble du périmètre Cpcu, limitée dans le temps pour une année, et restreinte à certaines opérations d'urgence, a été déposée. Sud a validé ces deux démarches.

(Boîte noire : ces lignes ont été écrites avant la publication du rapport QVT)

Intéressement, participation à la Cpcu : des suites et un plafond.

Sud énergie l'annonçait dans le précédent numéro de ce journal, ainsi que dans les comptes-rendus électroniques aux abonnés-e-s, des négociations ont démarré à propos de la participation et de l'intéressement. Mais, pour rappel, deux choses avant de développer :

Sur l'intéressement : Retoqué par la Direction de l'Inspection du Travail au motif qu'il ne tenait pas assez de l'esprit aléatoire attendu par la législation, direction et organisations syndicales de la Cpcu ont été obligé de rediscuter autour du dernier accord d'intéressement (accord en date de juin 2014 – voir détails dans LGO n°44 & LGO n°45), afin d'aboutir à sa mise en conformité par voie d'un avenant, signé le 19 février 2015. La mise en conformité s'est opérée dans la réécriture du chapitre concernant la part fixe.

Par ailleurs, après exposé des « difficultés » auxquelles la Cpcu se trouve confrontée dans la traversée des deux prochaines années (2015 et 2016), le principe d'une mesure de plafonnement a été débattu puis inscrit.

Sur la participation : Dans le même temps, direction et organisations syndicales de la Cpcu s'étaient réunis afin de négocier, en vue de sa reconduction, l'accord de participation. Cette dernière relevant d'une formule déjà définie par la Loi, les négociations ont porté sur la suppression de la formule dérogatoire. A l'instar de l'avenant à l'accord d'intéressement, le nouvel accord de participation a été signé le 19 février 2015.

Mesure de plafonnement : Complètement inédite, cette mesure de plafonnement trouve son origine dans le contexte financier que connaît la Cpcu (voir édito). Pour autant, et même si la hauteur du plafond se situe à 4 millions d'euros - ce qui équivaut à la moyenne des versements de ces 3 derniers exercices, déduit des effets vente de la Villette - la mesure ne va pas de soi. Les débats ont été longs et difficiles. Entre les difficultés réelles (celles de mener à bien la réfection du réseau condensats) et celles supposées, ou consécutives à une utilisation « excessive » du levier fiscal que permettent les provisions, il a fallu rechercher et argumenter. Pour ce faire, Sud a rappelé à la direction quelques moments marquants de l'histoire de la Cpcu, comme cette idée qui fut avancée par l'un de nos anciens pdg d'abandonner le réseau de condensat... Idée qui ne manqua pas d'interpeller les responsables des services de la voirie de la Ville de Paris, et d'entraver la Cpcu lors de ses demandes d'autorisations de travaux. Bref, entre le bien fondé invoqué par la direction pour légitimer sa demande et la préservation des intérêts des salarié-e-s de la Cpcu, il y a un fossé. Mais la réalité du contexte conjuguée à des questionnements liés à des projets comme, par exemple, *Paris métropole*, nous ont contraints à trouver des compromis, mais également à obtenir des garanties écrites. Ainsi, dans une démarche commune, les OS ont obtenu l'assurance du suivi du plan quadriennal de rénovation du réseau de condensat – un plan validé par la Ville de Paris. Sur ce sujet, un bilan passé et prévisionnel sera fait à l'issue de ladite période. Comme évoqué ci-dessus, cette mesure s'appliquera au cumul des montants de participation et d'intéressement, pour les exercices 2015 & 2016. Avec la possibilité actée d'obtenir un supplément d'intéressement, pouvant relever le plafond à 4.3 M d'euros, lié à la sécurité au travail et à la vente globale d'énergie. Par ailleurs, le versement d'un supplément d'intéressement pour l'exercice 2014 devra être effectif dans le courant du dernier trimestre de cette année.

Pour résumer, paraphrasons la direction en caressant le sens aigu de son consensus : « *Tout au long de ces négociations, les Organisations Syndicales ont manifesté leur attachement à préserver tant les intérêts des salariés que ceux de l'entreprise, sans les opposer.* »

Le coin du lecteur : *L'accumulation primitive de la noirceur* (éditions Allia (15 euros)). Révéler ce que l'extraordinaire a d'ordinaire : voici ce qui relierait les nouvelles de ce recueil. Chacune s'attache à des personnages singuliers, souvent seuls et désarmés, aux prises avec l'époque dans ce qu'elle a de plus excessif et de violent. Portraits de maniaques, de désaxés, d'originaux qui luttent contre "le dispositif", ainsi qu'ils nomment la combinaison d'airain de la marchandise, de la technologie et du spectacle. Bruce Bégout procède à l'inverse du film d'horreur : il désigne ce que l'insane lui-même a d'ordinaire. Bégout manie l'humour noir, qui peut parfois triompher du réel. La raison reprendra-t-elle néanmoins ses droits ? Parviendra-t-elle à expliquer la part de fiction et de non-sens qui régit le quotidien ?

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 18 juin 2015