

Au sommaire de ce numéro*Chroniques syndicales / pages 1**Petites réflexions autour du contexte économique des IEG (partie 1) / page 2 & 3*

L'édito : Où commencent et où s'arrêtent les limites du champ de l'action syndicale du salariat ? En d'autres termes, le syndicalisme peut-il ou non se mêler de questions sociétales, c'est à dire de problèmes qui dépasseraient le périmètre professionnel ? Depuis sa naissance, ces interrogations n'ont eu de cesse de diviser le mouvement syndical. Entre les tenants d'un syndicalisme corporatiste et ceux porteurs d'un syndicalisme de transformation sociale, l'affaire clive toujours. Mais avant de continuer, un constat : aux yeux de nombreux commentateurs et autres faiseurs d'opinions - voire de salarié-é-s - ce clivage reste synonyme de source d'affaiblissement, sinon le témoin d'un activisme stérile. Au passage, on notera que les mêmes ne s'offusquent jamais de la portée de l'action syndicale patronale et de sa légitimité. Car à leurs yeux il paraît être dans l'ordre des choses que le patronat s'immisce dans le politique, mais pas le salariat. D'ailleurs, dès lors que ce dernier tente de s'en mêler, il ne faut pas attendre longtemps pour entendre et voir paroles et actes de la réaction : **la criminalisation du mouvement syndical et social a le vent en poupe (soutenez les Goodyear en signant la pétition !)**. Et dans ce contexte de prorogation de l'état d'urgence, on peut s'interroger quant à cette période, à savoir si elle ne constitue pas pour le pouvoir en place une formidable opportunité, outil libéricide utile à entraver toutes formes de contestations sociales.

On n'en finit pas d'être surpris du virage politique que poursuit avec une constance consternante l'actuel gouvernement et le Président Hollande. Doit-on qualifier ce virage de rupture ou plutôt de sabotage ? De toute évidence la phase de renoncement est maintenant terminée. Les valeurs humanistes et sociales servent de paillason. Désormais c'est à la prononciation des vœux d'adhésion totale envers un ordre nouveau à la quelle on assiste. Un ordre nouveau, sorte de monstre hybride fait de social-libéralisme, de *présentisme** et de tout sécuritaire. « Ayez peur, on s'occupe du reste ! » Le niveau d'irresponsabilité et leur manque de stratégie politique sont sidérants. Leurs inconséquences ne manqueront pas nous rattraper. Vite, très vite. « Les années trente reviennent et la gauche est dans le brouillard » écrit l'essayiste Philippe Corcuff. Au syndicalisme de montrer que d'autres chemins existent. Il est grand temps de reparler d'humanité, de fraternité, d'égalité et de liberté, car les questions syndicales sont aussi des questions politiques.

* *Présentisme* : action politique qui ne tient compte, ni des enseignements du passé, ni des effets sur l'avenir. Sorte d'action à très court terme.

**PRÊTS POUR
LE CARNAGE ?**

Chroniques syndicales

Peu de choses nouvelles à annoncer pour ce qui concerne l'agenda social. La fin de l'année 2015 a été marquée par deux négociations. Le premier trimestre 2016 vient de s'écouler sans autre avancée en termes de discussion.

La première, qui n'a toujours pas abouti, est en lien avec la problématique des dépassements d'horaires. Pour mémo, à l'initiative de SUD énergie, fin 2014 une piste avait été proposée qui s'articulait 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, à savoir 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.

Voici une année que cette piste a été contractualisée par la rédaction d'un relevé de conclusions qui oblige à chercher 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) avait été déposée pour l'ensemble du périmètre Cpcu. Une dérogation limitée à une année et restreinte aux seules opérations d'urgence.

Depuis les choses ont peu avancé. Pour l'instant les seules réflexions – en cours de finalisation - concernent la production. Elles répondent à la problématique des dépassements (les doublages) en étendant à tous les sites Cpcu le renfort d'une équipe 2X8. Tous les sites, sauf St Ouen pour lequel un dispositif de réduction d'engagement des moyens de production existe déjà pour pallier aux éventuelles absences inopinées.

Donc, toutes les autres chaufferies compteront – si ce n'est pas déjà le cas – une équipe en 2X8.

Cette dernière sera d'abord dédiée aux remplacements en cas d'absence d'un collègue. Mais chacune de ces équipes aura d'autres vocations. En effet, dans la mesure où leur constitution permettra à des collègues désireux de sortir des trois huit, (pour raison d'âge, familiale et /ou autres..) et détenteurs reconnus de savoir-faire d'assurer la transmission auprès des jeunes entrants. Car il n'est pas question que le 2X8 s'apparente à une voie de garage. Pour un collègue issu des trois huit, il doit être une continuité dans l'acquisition d'expériences et de compétences nouvelles, et par là même de reconnaissances. C'est dans cette optique qu'une formation de conduite d'unité de cogénération serait proposée aux collègues formant ces équipes.

Cette dernière proposition est maintenant en attente de validation par les instances représentatives du Personnel.

Toujours dans ce cadre des « dépassements d'horaires » vont démarrer les réflexions autour des astreintes. D'ores et déjà le sujet s'annonce particulièrement difficile. A suivre...

Pour la seconde - il s'agit de LA négociation annuelle – traitait des avancements aux choix pour l'année 2016. Avant de revenir sur les pourcentages et le nombre d'avancements obtenus, on peut parler de compromis pour qualifier l'accord qui a suivi ces négociations. En ce sens où l'accord reflète - à peu près - les différentes positions qui ont été exprimées par les organisations syndicales à la CPCU. Pour sa part SUD énergie a porté l'idée qu'une attention particulière devait être manifestée à l'égard du collège maîtrise. En effet, beaucoup de nos collègues aujourd'hui en maîtrise sont et seront appelés à assurer la passation des savoir-faire auprès des jeunes embauchés. Cette année, et celles qui suivent seront des moments d'importants mouvements de Personnel, entre les départs en retraite et les embauches. Pour votre gouverne sachez que, pour cette année encore, il n'y a pas eu d'accord de branche au niveau national. Et qu'en pareil cas, le présent accord d'entreprise s'appuie sur la recommandation des employeurs de la branche des IEU.

Mesures de branche 2016 : augmentation + 0.2% du SNB / avancement au choix 0.7% / ancienneté 0.6%

Pour mémo les Mesures de branche 2015 : augmentation + 0.3% du SNB / avancement au choix 0.7% / ancienneté 0.6%

A la CPCU pour 2016 : 245 NR / 45 GF / 5 GF (nb estimé) au titre de la mobilité.

Pour mémo à la CPCU pour 2015 : 230 NR / 43GF / + 29 GF au titre de la mobilité.

