

Au sommaire de ce numéro :

Chroniques syndicales / page 1

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

L'édito : Commençons cet édito par un mot d'excuse que Sud énergie doit auprès de ses lecteurs. En effet, le numéro dont la livraison était normalement prévue pour septembre / octobre n'a pu être réalisé en temps et en heure faute de disponibilité suffisante. Sud énergie Cpcu s'en excuse encore.

Et comme nous voici arrivés maintenant à l'aube d'une année nouvelle, Sud énergie vous souhaite toutes les meilleures choses possibles : pour vous et pour tous vos proches.

A la Cpcu, le dernier trimestre de l'année écoulée a été marqué par plusieurs événements dont le dernier en date fut la grève. Mais avant d'aller plus en avant, il nous est nécessaire de préciser ceci : Sud énergie n'a pas été invité à se joindre à ce mouvement. Et quand bien même l'invitation lui eut été faite, Sud énergie l'aurait refusée. Car non seulement, Sud énergie réaffirme, comme il y a deux ans, son désaccord avec certaines pratiques syndicales. Mais aujourd'hui, Sud énergie ne partage que très peu l'analyse économique et sociale faite de la Cpcu par le syndicat majoritaire. Nous connaissons de profondes divergences. La chose n'a pas été toujours aussi tranchée. Mais il faut admettre que plus les mois passent, et plus les désaccords sont profonds. Ainsi, en témoignent les débats qui se déroulent en Comité d'entreprise. Ou encore, les discussions qui ont cours lors des séances de négociations. Un sentiment partagé par d'autres qui ne comprennent plus la stratégie* poursuivie aujourd'hui par le syndicat majoritaire.

A cette illisibilité vient s'ajouter le défaut d'analyses politiques dont fait montre la Direction de la Cpcu. Certes, ses nouveaux membres ont hérité de leurs prédécesseurs d'une situation délétère. Mais cette circonstance atténuante ne doit pas occulter le fait que la Direction a été alertée sur les dangers qu'il y avait de laisser un climat social se détériorer de la sorte. Depuis longtemps, à plusieurs reprises, et par différents représentants du Personnel. Or elle a semblé de pas comprendre... La grève est arrivée. La surprise vint de sa radicalité, cette disproportion entre la nature des revendications et celle des moyens d'action. Une perte de sens comme pendant au délétère : cette nouvelle donne obligera vite la Direction à rechercher de nouveaux équilibres... Et - c'est à souhaiter ! - à devoir reconsidérer les bases de ce qu'elle nomme « dialogue social ».

Enfin, on pourrait, comme le fait le syndicat majoritaire, se dire satisfait des choses gagnées par le rapport de force. On pourrait, mais Sud énergie se gardera de le faire. En effet trop de questions restent à se poser à propos d'une stratégie syndicale* qui dit revendiquer « moins de primes et plus de salaire » et « de l'égalité pour tous » ... Pourquoi, alors, avoir négocié des augmentations de prime plutôt qu'une augmentation des quotas d'avancements ? N'était ce pas le bon moment pour le faire ? Pourquoi, alors, ne pas avoir exigé que la prime des supports aux opérationnels soit de la même nature que celle octroyée aux collègues de la production et de la distribution, c'est-à-dire fixe et sans part variable ? Les réponses sont dans le protocole de fin de conflit...

ILS N'EN ONT PAS FINI AVEC CABU



Mesures salariales 2015

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

A la Cpcu, elles ont démarré début décembre dans un climat plutôt tendu. Nous étions alors en pleine période de préavis de grève. Et bien qu'inscrites à l'agenda social, la Direction fut prise de panique à l'idée de poursuivre l'ouverture de ces négociations avant l'arrivée à terme dudit préavis. Une position schizophrénique s'il en est, car à la septième ligne des revendications du syndicat majoritaire, on trouvait une demande d'ouverture de négociations salariales... Dit autrement ; injonction était faite d'ouvrir des négociations qui l'étaient déjà, et pour lesquelles chacun attendait l'autre... Un peu comme au moment de l'ouverture du bal annuel des jeunes ingénus qui jouent à se faire désirer.

Explication : Qu'il y ait grève ou non, ces négociations s'ouvrent chaque année puisqu'elles répondent à l'obligation qui est définie par le fonctionnement de la branche des IEG. Il en va ainsi depuis 2000, date de sa création. Pour les mesures salariales, qu'il y ait accord de branche ou non, l'accord ou, à défaut, la recommandation est obligatoirement décliné – et donc négocié – au niveau de chaque entreprise des IEG.

Mesures branche IEG 2015 : augmentation collective du Salaire National de Base : 0.3 % mesures ancienneté 0.6% / avancement aux choix 0.7%

Pour rappel :

Mesures de branche 2014, augmentation du SNB 0.3 % + 0.3% de rattachement soit 0.6% / mesures ancienneté 0.6% / avancement aux choix 0.7% mini.

Mesures de branche 2013 : augmentation du SNB 0.8% / mesures ancienneté 0.6% / avancement aux choix 0.7% mini.

Bref, pour les organisations syndicales minoritaires dont Sud, il a fallu batailler sérieusement et user d'arguments lourds pour persuader la Direction qu'elle faisait erreur à vouloir attendre pour négocier. D'autant que du côté des syndicats minoritaires, chacun avait en mémoire les résultats de la grève menée en février 2013. Une grève qui, rappelons le, aurait pu nous coûter en terme d'avancements : en effet, sans la vigilance des syndicats minoritaires, la contrepartie des « avancées » alors obtenues faillit se faire sur le dos des taux négociés précédemment en séance plénière (relire page 3 de LGO n° 39) avec un retour à la case départ et des taux minimum.

Bien nous pris de ne pas être amnésiques, car lors de la seconde réunion de négociations, ce 15 décembre 2014, qui se déroula après cette nouvelle grève, quel ne fut pas notre étonnement de constater que rien n'avait été discuté sur la septième de leurs revendications, à savoir : *la véritable reconnaissance des salariés* que sont les classifications et les rémunérations. Et pour qui en douterait encore, la seule lecture du « protocole de fin de conflit » devait finir de le convaincre définitivement... Il n'y a rien d'écrit sur le sujet !

Il est peu de dire que le climat fut lourd lors des séances de négociations qui s'en suivirent. Mais bon, ainsi va la vie... Toujours est-il que nous sommes partis sur une première base de propositions faite par la Direction au lendemain de la grève (190 NR et 37 GF), pour finalement arriver aux résultats suivants : 230 NR et 43 GF (+ x GF attribués dans le cadre de la mobilité)

Pour mémo, en 2014, à la CPCU, il a été accordé 234 NR pour les avancements aux choix / 62 GF* pour les changements de Groupe Fonctionnel. Au 1er janvier 2014, les mesures salariales ont concerné 267 agents. Fin 2013, l'effectif était de 528 agents. Au 31-12-2014, l'effectif de la Cpcu est de 527 agents dont 54 exécutions, 333 maitrises, 140 cadres.

*Le nombre des GF était consécutif aux effets produits par les réorganisations des services de la communication et du développement et de l'ingénierie.

Les syndicats et le rite des avancements... Pour en finir avec l'illusion et la division ?

Héritage d'un passé révolu où l'organisation syndicale historique liée à la construction des entreprises EDF & GDF – puis des autres arrivées plus tard – était invitée à « cogérer » la question sociale ; les avancements aux choix sont, au fil du temps, devenus sujet de controverses et objet de fantasmes. Ils véhiculent de fortes illusions auprès du Personnel, notamment sur la place et le rôle prêtés aux organisations syndicales aujourd'hui. A la décharge du Personnel, ce sentiment d'illusion n'est pas sans fondement. Aujourd'hui encore, il est entretenu – voire parfois compris – entre directions et certaines organisations syndicales. Car 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 commerce. 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... Tous les moyens sont bons pour maintenir l'illusion. Les avancements en sont un, plutôt efficace, puisqu'ils en appellent aux travers (la 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 délicate 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 la division parmi le Personnel, le plus souvent en vidant de son sens le concept de reconnaissance du travail.

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 fourvoyer : il est du seul pouvoir des directions que d'accorder ou non une augmentation individuelle à un salarié. Dans ce cadre, le seul rôle des organisations syndicales doit se limiter à pointer les cas existants où l'anomalie et l'inégalité de traitement sont manifestes. Sinon, il est de lutter pour des augmentations collectives, égales pour toutes et tous. Ce qui n'est toujours pas dans l'esprit du statut des IEG...

Une chronique syndicale :

Lors de la cérémonie des vœux, la Direction générale est principalement revenu sur les faits marquants de l'année écoulée. A cette occasion, elle a souligné le rôle des « partenaires sociaux » (sic) et fait valoir la « profondeur » (re-sic) des débats qui se sont tenus, notamment, lors des séances du Comité d'entreprise. Pour illustrer son propos, le Directeur général a fait référence à deux choses. La première, un document d'orientation. La seconde, des négociations portant sur les dépassements d'horaire. L'occasion ici pour Sud énergie d'apporter aux collègues un autre éclairage sur ces pages récentes de l'histoire sociale de la Cpcu.

Présenté une première fois lors du Comité d'entreprise en novembre dernier, le document directionnel intitulé « fondamentaux économiques de Cpcu / impact de la fin des ventes régulées d'électricité / stratégie Cpcu et orientations 2015-2018 », devait servir de point de départ à l'ouverture de débats, et ce, afin de parvenir à établir une vision commune de ce que serait l'avenir proche et futur de la compagnie.

Les débats ont commencé dès sa présentation aux membres du Ce, d'autant que ledit document (même dans sa réécriture) donne une version toute particulière de ce que pourraient être les fondamentaux économiques de la Cpcu. D'ailleurs, quels sont ses fondamentaux, et où se situent-ils ? Dans la production et la vente d'électricité ? Dans la production, le transport, la distribution et la vente de chaleur ? Ou plutôt dans les deux ? A ces questions, le document ne répond que partiellement, et de manière très orientée...

...Ainsi, quand elle aborde la production et la vente d'électricité, la Direction emploie des termes (*disparition des revenus récurrents de vente d'électricité régulée*) qui conduisent à nous faire croire que la « Cpcu connaît en 2014 une rupture profonde de son modèle économique ». Sud énergie est en total désaccord avec cette interprétation des faits. Il n'y a pas eu rupture - Mr Frédéric Martin, lui dit « perdu ». Car pour qu'il y ait eu rupture ou perte, cela supposerait que les contrats (97-01) aient été dénoncés par l'un des signataires (Cpcu ou Edf) ou que l'un d'eux se dédie. Or, il n'en a rien été. Au moment de leur signature, chacun des protagonistes connaissait la durée dédits contrats. Ils étaient arrivés à terme. Et, dans l'attente de la mise en place des dispositifs dits *mécanisme de capacités*, il n'existait plus d'engagement. De même, les revenus liés la vente d'électricité n'avaient rien de récurrents. Ils étaient le fruit d'un effet d'aubaine permis par la mise en place de certains dispositifs, temporaires ceux-là, inscrits dans l'esprit de la Loi de libéralisation du service public de l'électricité de février 2000. Qui plus est, avant d'être régulée, la vente était surtout de type subventionné - par le biais de la CSPE.

Bien sûr, on pourrait s'interroger sur la pertinence qu'il y a de s'attarder sur ces mots « *rupture, perte, régulée ou récurrent* » d'autant que les faits sont là : aujourd'hui, Cpcu ne produit et ne vend de l'électricité que si les conditions du marché lui sont favorables. Certes ! Mais le problème est que le document présenté par la Direction se veut à la fois constat, analyses et porteur d'une stratégie. Or, la plus grande partie du document s'articule autour de ce seul sujet (la production et la vente d'électricité), comme si, depuis 2001, il était devenu la clé de voute de l'édifice économique qu'est Cpcu. C'est, pour le coup, une erreur récurrente. La même que celle qui conduisit les directions précédentes à ne pas anticiper les changements à venir. Ceux-là même pour lesquels, aujourd'hui, la Direction cherche à nous sensibiliser en nous faisant croire qu'ils ne sont que subis (Gic, modernisation des outils, changement de la législation, etc...).

Et c'est ainsi - parce que considérées uniquement par ce seul prisme - que les activités liées au thermique, transport et à la distribution de la vapeur - ne sont présentées qu'en termes de coûts. Des coûts, passés et présents, qui auraient été couverts par les seules vertus des revenus électriques. Il en va de même pour les tarifs de la vapeur Cpcu dont les augmentations passées auraient été lissées grâce à la richesse découlant de la vente des électrons. Cela est vrai, mais en partie seulement. Et c'est bien ici que le bât blesse. En s'appuyant sur ce postula erroné, ce document rate son but. Le constat qu'il tente de faire est inexact...

... Et par voie de conséquence, les projections à court et moyen terme manquent de lisibilité : on n'y parle pas des effets des mécanismes de capacité, ou ceux à venir de la loi Nome. On ne mentionne pas plus les possibilités attendues par la loi sur les métropoles. De même, on ne trouve pas de questionnements à propos des récents mouvements du prix des énergies fossiles. Bref, on reste très frustré après la lecture de ce document. Et surtout, on reste sceptique quant aux ambitions affichées par la Direction de promouvoir et de développer le chauffage urbain. N'est-ce pas là, pourtant, que se situe le cœur de nos activités ?

Malgré cela, il y a quelques pistes avancées pour donner de l'avenir à la Cpcu ; lesquelles méritent d'être suivies des faits. En effet, la Cpcu a tout à gagner à « verdir » les énergies avec lesquelles elle fabrique sa vapeur. De même, la satisfaction des clients est à améliorer, surtout lorsque l'on ambitionne d'être un acteur incontournable dans la délégation de service public.

Reste à savoir si le Pôle réseau et le Groupe donneront à la Cpcu les moyens de ses ambitions. Car on sait que l'entreprise libérale connaît souvent les mêmes travers que celle dite étatisée ; le client n'y est pas forcément mieux considéré. Les notions de service public s'y fourvoient. Et la question environnementale y est encore trop souvent présentée comme étant subie alors qu'elle devrait être portée par ambition et volontarisme ; comme on le ferait pour étayer un besoin d'investissement sur l'avenir. Tout comme devrait l'être, également, son projet social, l'autre grand absent de ce document. A suivre...

NB : Après une première présentation au Comité d'entreprise de novembre, le document fut réécrit puis présenté lors du dernier Conseil d'administration. Il est revenu ensuite devant le Ce, en janvier, pour avis. Sud énergie a donné en l'argumentant un avis négatif, mais a réaffirmé son désir de voir le débat se poursuivre et d'y apporter sa contribution.

L'autre sujet mentionné durant les vœux est celui qui concerne les négociations relatives à la problématique des dépassements d'horaire. Ce sujet, nous l'avons évoqué dans les pages des n°41 & 42 de ce journal. En octobre 2013, une première réunion de concertation eut lieu. A cette occasion, Sud énergie rappela l'attention qu'il y avait d'avoir pour garantir et pérenniser la souplesse du fonctionnement de la Cpcu. Une souplesse qui profite à tous. De même, Sud énergie insista sur la nécessité qu'il y avait de revoir certaines organisations du travail. Mais, prise en défaut, et pressée de répondre aux injonctions du syndicat majoritaire, la Direction n'a pas souhaité se donner le temps de la réflexion. Les problèmes d'organisation n'ont pas été pris en considération. Bien sûr, les annonces d'embauches sont heureuses et bienvenues au su du nombre des départs à la retraite qui s'annoncent dans les trois prochaines années. Pour autant, constitueront-elles une aide à la résolution du problème des dépassements d'horaire ? Rien n'est moins sûr ! D'abord, parce que leur nombre n'est pas suffisant. Mais surtout, parce que la recherche de réflexions autour de l'organisation du travail se fait attendre. Aujourd'hui, on constate trop de dysfonctionnements (comme l'appel aux astreintes pour effectuer du travail en attente, ou la diminution des temps d'intervention pour effectuer les arrêts de réseau) Des dysfonctionnements et des pressions qui ne relèvent que rarement d'un problème d'effectif. **Du point de vue de Sud énergie, la problématique des dépassements d'horaire est prise à l'envers. Le risque est grand de voir suivre des solutions contre-productives, même pour la politique d'embauche. A plusieurs reprises, les représentants Sud énergie l'ont déclaré en Ce et lors de séances de négociation. Ce point de vue n'étant pas considéré, Sud énergie a fait savoir qu'elle ne participerait plus aux discussions relatives à ce sujet.**

Inventaire des négociations à venir dans les semaines prochaines : l'intéressement (rédaction d'un avenant suite aux remarques de l'Inspection du Travail / nouvel accord de participation / renégociations & rédaction d'un avenant à l'accord chapeau / d'un avenant à l'accord sur la prime support aux opérationnels. A suivre...

Le coin du lecteur : A l'heure où partout dans le monde les violences se nourrissent du creusement des inégalités, de l'accaparement des richesses par une poignée de clans ou de sociétés, ou encore des désastres provoqués par la financiarisation, par la déculturation, faisant un terreau propice à la progression des fanatismes, des obscurantismes, des extrémismes de toutes sortes. Et à l'heure où les risques d'amalgames, de crispations, de clivages et de xénophobie se font entendre ici en France et en Europe, SUD énergie ne peut que vous conseiller la lecture du dernier livre d'Edwy Plenel qui s'intitule : **Pour les musulmans** (éditions de la Découverte, 12 euros) Egalement, et parce qu'il y a nécessité de remettre de la poésie dans le Politique, lire **Tout-monde** d'Edouard Glissant (Folio) et/ou **l'éloge de la contemplation** de Lionel Trouillot (Arpents Riveneuve) La littérature antillaise est merveille, car elle donne encore espoir en l'humanité.

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 26 janvier 2015