

Nos entreprises ont connu ces dernières années des évolutions très négatives pour les salariés comme pour les usagers : l'ouverture du marché, du capital, la fusion avec Suez, les filialisations, le développement de la sous-traitance ...

Cela signifie une dégradation des conditions de travail, un quasi blocage des salaires, la multiplication des risques – OPA, faillite, arrêt ou sous-traitance d'activité, décisions à l'emporte pièce ...- qui **plongent les salariés** – statutaires, intérimaires, CDD, prestataires - **dans l'insécurité.**

Et cela dans un contexte de crise économique mondiale où les risques sont amplifiés à l'extrême !

Cela s'accompagne, comme d'habitude, d'une **explosion des bénéfices** reversés grassement aux actionnaires : 2,5 Mds en en 2007, +15% de dividendes aux actionnaires, « des résultats records pour la 3^{ème} année consécutive » ...

Ceux là même qui sont responsables de la crise, qui ont combattu « l'Etat providence » avec acharnement, qui se sont fait des super profits sur le dos des salariés, vont maintenant tenter de faire avaler l'idée qu'il est indispensable de « faire des sacrifices ». En fait, ils veulent nous faire payer la crise par le chômage et de nouvelles régressions sociales.

Dans cette situation, un syndicalisme qui se résigne à l'ultra-libéralisme et se contente de l'accompagner condamne les salariés à des régressions sans fin. En revanche, un syndicalisme fort, combatif et de terrain est plus que jamais nécessaire.

Dans les IEG et dans les autres secteurs (notamment le Rail), partout où il est présent, SUD a su montrer sa différence, comme lors des derniers conflits – ouverture du capital, fusion, retraites ...

C'est pourquoi SUD Energie se développe rapidement aujourd'hui dans les IEG.

Contre vents et marées, nous avons acquis la représentativité de SUD sur différentes unités, où nous sommes presque systématiquement la **deuxième organisation syndicale** (à l'image des autres secteurs).

Aujourd'hui, une nouvelle loi modifie les règles de représentativité. Elle permet de créer dans chaque établissement des sections syndicales et de désigner

des représentants qui disposent de droits de même nature que les délégués syndicaux.

Depuis l'application de cette loi, dans de nombreuses unités, des collectifs de salariés rejoignent SUD, montent des sections syndicales et nomment des représentants syndicaux (RSS). C'est le cas en particulier dans la Production (après Belleville, Penly, Cattenom, c'est le tour du Bugey, de Dampierre, et d'autres), mais également dans la Distribution, à la CCAS, etc.

Si vous vous sentez en accord avec nos valeurs et notre type de syndicalisme, n'hésitez pas : rejoignez nous, créez vos sections syndicales SUD.

LA DIRECTION VA TOUT VOUS EXPLIQUER



VOUS POUVEZ CHOISIR DE LAISSER FAIRE...

Nous, nous avons choisi
de nous défendre et de lutter !

**Sud
Energie**

POUR DES STRATEGIES D'ACTION GAGNANTES

Se questionner sur les stratégies d'action n'est pas réservé aux syndicalistes, cela concerne bien tous les salariés qui voient leur situation professionnelle se dégrader continuellement et veulent résister. Résister oui, mais efficacement.

Or, de la privatisation à la casse du service public en passant par la fusion GDF/SUEZ, c'est toujours la même stratégie d'action qui est proposée : la journée d'action, avec ou sans arrêt de travail, journée sans lendemain dont le seul objectif semble être le décompte du nombre de grévistes. Pas de quoi effrayer Sarko qui ne se prive pas de le faire savoir.

Pour nous, faire grève, ce n'est pas un rituel où l'on délègue l'organisation de l'action à un appareil syndical. Il s'agit simplement de créer les rapports de force au niveau nécessaire.

Que l'on s'entende bien : à SUD nous utilisons toutes les

formes de l'action collective - délégation, pétition, débrayage ponctuel, grève (reconductible et interprofessionnelle si nécessaire, unitaire si possible) ou d'autres formes d'action originales. Aucune n'est pour nous à rejeter, pas plus que la négociation qui est le lot incontournable du syndicalisme, à condition qu'elle se fasse sur la base d'un rapport de force à la hauteur de l'enjeu.

C'est également permettre à ceux qui sont dans l'action d'avoir le contrôle de celle-ci, en faisant circuler toute l'information, en ouvrant toutes les possibilités d'action à la décision des salariés.

C'est ce travail que SUD Energie est décidé à mettre en place, avec tous ceux qui le souhaitent.

PRUD'HOMMES : VOTEZ SOLIDAIRES

De plus en plus de salariés des IEG font appel aux tribunaux des prud'hommes. Parce que nous devenons progressivement une entreprise comme une autre, parce que notre statut fond comme neige au soleil et que le management utilise des méthodes toujours plus dures et inhumaines, multipliant les sanctions injustifiées pour l'exemple, pour montrer que l'entreprise est entrée « dans un nouveau monde », parce que les représentants des directions dans les institutions représentatives du personnel se montrent sourds aux

meilleurs des arguments des délégués du personnel, la chambre des prud'hommes devient de plus en plus le dernier recours pour réclamer et obtenir justice.

C'est pourquoi l'élection des représentants des salariés au sein de ces chambres est votre affaire. Un jour ou l'autre, que l'on soit agent statutaire, salarié d'une entreprise sous traitante, titulaire d'un CDI ou d'un CDD nous pouvons nous trouver confrontés à l'arbitraire patronal et avoir besoin de conseillers qui ne cèdent pas face aux patrons.

POUR VOTER SUD VOTEZ SOLIDAIRES (regroupement de tous les SUD)

Et voter Solidaires, c'est aussi rendre possible l'émergence d'un nouveau syndicalisme, combatif et indépendant.

GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL : UNE MUTUALISATION CONTRE LES AGENTS

Jusqu'à présent, nous avons sur les CNPE un interlocuteur identifié que nous pouvions rencontrer à tout moment pour résoudre des problèmes personnels et confidentiels concernant notre vie professionnelle mais également familiale. Cette personne, le gestionnaire du contrat de travail connaissait les dossiers dont elle avait la charge. Aujourd'hui, avec la nouvelle organisation mise en place, nous allons avoir des interlocuteurs multiples et anonymes (un gestionnaire de permanence de la plaque concernée), terminé la confidentialité. Nous devons exposer, par téléphone notre vie privée ou professionnelle à des interlocuteurs différents, que nous ne connaissons même pas et qui ne nous connaissent pas ! Le traitement des demandes sera d'autant plus difficile et long qu'il y aura d'interlocuteurs différents.

Demain, avec le « portail RH », ce sera à nous d'effectuer de nombreuses tâches aujourd'hui assurées par notre gestionnaire : aurons nous les connaissances et le temps nécessaire pour chercher et obtenir des informations et conseils sur nos droits ?

En mettant en place cette nouvelle organisation, les directions affichent leurs objectifs : réduire les effectifs (moins 30%°), supprimer l'accueil physique, gagner en productivité et réduire les demandes faites par téléphone ou par mail.

Les gestionnaires n'appartiendront plus à la direction production ingénierie mais à la direction des services partagés : c'est un pas de plus vers l'externalisation de notre paie .

Nous ne pouvons accepter ce système impersonnel mis en place et revendiquons le maintien de tous les gestionnaires sur les sites.

ARRETS DE TRANCHE : UNE ARNAQUE QUI NE DIT PAS SON NOM

Le COPAT (Centre de Pilotage des Arrêts de Tranche, rien à voir avec le footballeur des années 50) vous connaissez ? C'est une nouvelle organisation du travail pour « améliorer la gestion des arrêts de tranche »

La question ici n'est pas d'améliorer la sécurité ni la sûreté mais bien de réduire le temps d'arrêt et les effectifs afin de faire plaisir aux actionnaires et autres directeurs sans se soucier de la santé des agents.

Cette nouvelle organisation pour conséquence, entre autres, de modifier substantiellement le contrat de travail des agents et de transformer leurs conditions de vie quotidiennes. Pour exemple, à la conduite, de COPAT prévoit de passer de 7 à 5 équipes en 2X12 ; de même les arrêts de tranche pourraient se faire en 5 semaines au lieu de 7 actuellement, et ce, sans réelles compensations. Comme on dit, l'émotion a été grande dans le personnel.

Ce COPAT n'a donc pas rencontré un vif succès auprès des centrales choisies pour son expérimentation. Peur des complications sociales et doutes sur le bien fondé de l'affaire. Résultat : sur les cinq, quatre se sont prestement désistées.

Mais comme d'habitude dans un groupe, il y a toujours un fayot, un qui veut montrer qu'il est le meilleur : on est dans un monde de concurrence ou on ne l'est pas !

Sur ce coup là, c'est l'équipe de Direction de Cattenom qui veut jouer au plus malin. Et pour faire passer la pilule, la com est appelée à la rescousse et COPAT ne s'appelle plus COPAT ; mais les moyens sont toujours les mêmes.

Il semblerait pourtant qu'à CATTENOM, l'affaire ne passe pas vraiment auprès des agents (particulièrement ceux de la conduite). L'heure est donc à l'action : pour eux, pas question de modifier leur roulement, pas question de revenir sur leur contrat de travail. **Ils ont décidé de déposer un préavis de grève pour les mardi 30 septembre et mercredi 1er octobre.**

Cette affaire concerne évidemment toutes les centrales et tous les agents, car si cette expérimentation était considérée comme réussie, c'est l'ensemble des centrales qui subirait cette nouvelle organisation. **Alors la solidarité active de toute les centrales avec nos camarades de Cattenom sera nécessaire.** SUD Energie prendra toute sa place dans cette action de solidarité. Un dossier spécifique consacré à la démarche sera proposé à l'ordre du jour d'un prochain CCE, il sera peut-être nécessaire d'agir ensemble ce jour là.

UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A LA PETITE SEMAINE

Il manque de personnel, la hiérarchie joue avec le feu et utilise les situations qu'elle crée pour rajouter des pressions sur les agents.

La désorganisation et les effets catastrophiques sur les processus de travail se multiplient. Sur Belleville par exemple, faute de personnel et de moyens, le service mécanique atteint un portefeuille de demande d'interventions qui va au delà de 2500. Est-il besoin de décrire les conséquences de cette situation sur les rapports avec les autres services et sur le moral des agents de ce service.

Au dire des gens de l'art que sont nos collègues les plus expérimentés, pour former un bon technicien, il faut 2 ans.

Nous le savons tous, dans nos centrales, une génération part actuellement ou est en partance. Une génération qui a accumulé les expériences liées au démarrage des centrales.

Rien de plus normal pourrait-on dire; une génération part, une autre arrive. Oui mais la difficulté est que ces départs sont compensés au compte goutte et cela au dernier moment. Le

résultat en est un manque cruel de présence sur le terrain. Des choix s'imposent alors dans les équipes de travail, ce qui n'est pas sans conséquences notoires sur les conditions de travail (stress, démotivation....).

Et pour rajouter à cette situation difficile, la direction ne cesse d'affaiblir les équipes de conduite en détachant des agents pour des activités qui mériteraient la création d'emplois pérennes.

Résultat : la transmission des savoirs et des connaissances se fait le plus souvent dans de très mauvaises conditions. Tout cela laisse présager un affaiblissement de compétence de nos collectifs de travail.

Cette désorganisation rend de plus en plus improbable la sérénité au travail. La hiérarchie répond à ces situations, qu'elle a elle même provoquées, par un surcroît d'exigences avec un suivi pointilleux - voire compulsif - des règles de contrôle et de surveillance.

Voilà un axe de combat incontournable pour le mouvement syndical. L'anticipation des départs de nos collègues, la création des postes nécessaires pour la mise en œuvre de nos activités et que cesse ce management de plus en plus autoritaire.

LE LIBERALISME, C'EST L'INSECURITE

L'industrie du nucléaire a connu ces derniers mois une multiplication d'incidents dans de nombreux pays. En France, avec cet été pas moins de six incidents ou révélations de fuites plus anciennes, touchant plus de 100 salariés, dans le Vaucluse, l'Isère et la Drôme. Des fuites d'eau radioactive en Slovénie et en Ukraine, nécessitant un arrêt des réacteurs. Des incidents d'intensité variable ou des incendies, comme en Autriche ou en Espagne. La découverte en Allemagne d'une contamination de

grande ampleur d'un lac souterrain, consécutive à un enfouissement de déchets.

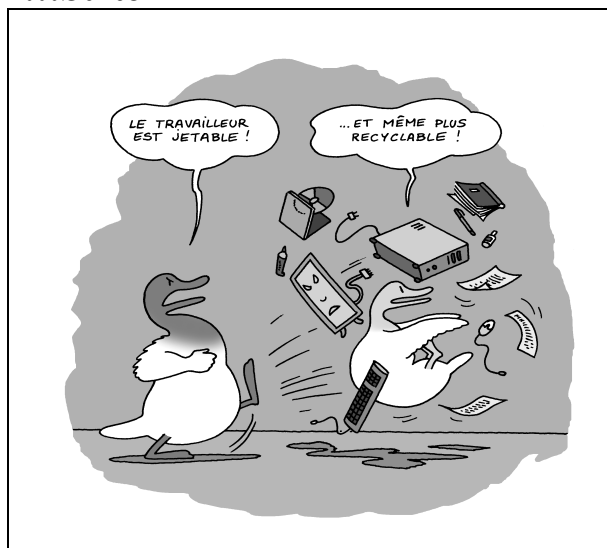
Les causes sont toujours les mêmes : des priorités données à la recherche du résultat, une culture de la sécurité qui passe derrière celle du rendement. Et puis partout cette politique du secret qui entraîne inquiétudes et suspicions des populations riveraines. Décidément, la libéralisation du secteur de l'énergie, c'est l'augmentation des prix et de l'insécurité.

SECURITE ...Suite

JUILLET 2008 des agents EDF du CNPE de Paluel en Normandie (centre nucléaire de production électrique) passaient en commission disciplinaire : deux démissions « forcées », un agent rétrogradé... Cette affaire pourrait être banale, mais...

Il y a quelques mois, ces agents dérobaient sur le site un rouet de pompe de plusieurs tonnes ! Un agriculteur de la région leur a loué un tracteur agricole qu'il a amené devant les grilles de la centrale, un samedi matin. Un agent en a pris possession, puis a chargé la marchandise (6 ou 7 tonnes...) avec ses collègues. Ils sont repartis sans être inquiétés par les gardiens !

C'est un autre agent qui, voyant passer dans un village cet insolite équipage - le tracteur et sa remorque chargée du rouet (même pas bâché) - a appelé la centrale (ce genre de pratique serait monnaie courante...). Il est rassurant de voir comment nos centrales sont gardées... Il est plus difficile de dérober un paquet de gâteaux dans une grande surface, qu'une pièce de plusieurs tonnes dans une centrale nucléaire.



PVA : Prime Variable Annuelle ou Prime Véritablement Antisociale...

Cette PVA est expérimentée à PENLY et sur trois autres sites. Derrière cette prime, présentée comme un véritable outil de management, se cache un formidable moyen de casser les collectifs de travail et de développer encore un peu plus les comportements individualistes.

- Dans une entreprise comme EDF, et particulièrement dans une centrale nucléaire, où le bon fonctionnement des installations et l'atteinte d'un niveau de sûreté élevé reposent essentiellement sur un travail d'équipe (au sens large), l'instauration d'un tel système de rémunération est totalement inadapté, voire dangereux.

- Mais le pire, c'est que les cinq Fédérations dites représentatives ont accepté le principe de cette expérimentation via leur signature à « l'accord relatif à l'agenda social 2008/2010 » qui prévoit explicitement la mise

en place de ce type de rémunération qu'est la PVA. Comprenez qui pourra. En tout cas, pour SUD Energie, les raisons ne manquent pas de s'opposer à cette PVA, par exemple :

- pas de cotisations sociales sur une prime
- pas de garantie de moyens pour atteindre les objectifs
- ce sera au détriment d'augmentations de salaire pérennes que sera versée la PVA (masse salariale constante)
- pas de garantie d'objectivité dans l'appréciation de l'atteinte des objectifs.

On diminue chaque année notre pouvoir d'achat, on vient de nous « voler » plusieurs années de retraite, et aujourd'hui, on veut nous asservir avec quelques euros !

SUD ENERGIE revendique des augmentations conséquentes (300 euros) et égales pour tous sur le salaire de base, et dénonce ce mode de rémunération « récompense » que nos directions voudraient développer et généraliser au détriment de revalorisations de salaires pérennes.

Pour contacter SUD Energie

La Fédé : Yann Cochin 0667587950 Anne Debregeas 0683551047

<http://www.sudenergie.com> - sud-energie-der@edf.fr