

SYNDICALISME NE DOIT PAS RIMER AVEC MUTISME

SUD développe son action en fonction des seuls intérêts du monde du travail, quel que soit le pouvoir en place. Pour nous, faire du syndicalisme est un choix, non un plan de carrière, ni une profession. A ce titre, nous refusons de bénéficier d'avantages particuliers liés à notre activité syndicale.

Nous pensons que le fait de travailler dans une entreprise publique ne nous dispense pas de nous exprimer, en interne mais également en externe sur certains choix industriels ou organisationnels qu'elle prend. Si nous avons des choses à dire, nous le faisons car pour nous, aucun sujet n'est tabou.

Ceci est d'autant plus important dans les industries « à risque » où rentabilité ne rime pas toujours avec sécurité et sûreté.



DES CDD DANS NOS SERVICES

A PENLY, pour soi-disant « contourner » le refus des directions nationales de recruter des agents statutaires, notre direction locale recrute en CDD dans différents services, chimie, électromécanique, conduite... pour anticiper les formations (nous disent-ils) ou pour éviter la surcharge de travail !

D'autres CNPE développent également cette pratique.

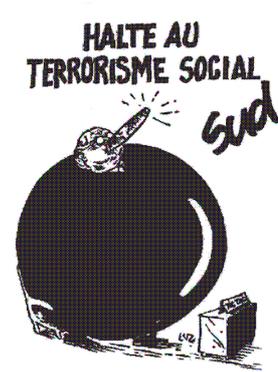
Même si dans un premier temps une partie de ces CDD seront effectivement transformés en emplois statutaires au fil des « tickets d'embauche », personne ne peut garantir qu'ils le seront tous et toujours. Aujourd'hui sur notre site, certains sont en CDD depuis plus d'un an et n'ont aucune garantie d'embauche statutaire.

Il y aura alors sur le marché du travail des personnes prêtes à l'emploi pour, par exemple, renforcer les arrêts de tranche. Cela donnera la possibilité à un sous-traitant ou une boîte d'intérim de recruter ces salariés, sans statut, sans garantie d'emploi et donc corvéables à merci, mais formés pour les centrales nucléaires, pour les mettre à disposition des CNPE dans les conditions que nous connaissons déjà !

Affabulation, imagination, nous diront certains. Pourtant d'autres secteurs ont déjà connu pareille évolution (l'aéronautique par exemple). Peut-on améliorer la sûreté des installations en précarisant les métiers et en dégradant les conditions de travail ?

SUD ENERGIE A PENLY REVENDIQUE :

- **L'embauche d'agents statutaires en prévision des départs en tenant compte des temps de formation**
- **La transformation de tous les CDD actuels en emplois statutaires**
- **La transformation du projet d'embauche en CDD au service conduite en projet d'embauches en emplois statutaires.**



SECOURISTE EQUIPIER NUCLEAIRE : PLUS DE COMPETENCES, DE RESPONSABILITES, SALAIRE IDENTIQUE

Depuis quelques années déjà, au sein de nos entreprises, il existe une forte demande de notre direction se rapportant au risque incendie et sanitaire. Cette forte demande se voit principalement, pour ne pas dire complètement, reportée sur les équipes Conduite et Protection de Site en quart. **Mais quel est réellement l'impact de cette demande sur le quotidien des agents sollicités ??**

Au regard du risque incendie, même si officiellement, on demande aux agents de ne plus s'exposer au danger et de n'intervenir que sur un strict départ de feu, la formation et les nombreux exercices leurs imposent malgré tout une grande participation et implication. Les stages FI3 (à LA ROCHE-BERNARD ou aux AVENIERES) tous les 3 ans, les recyclages tous les ans et demi, les recyclages FI2, les exercices en quart, les exercices en Journée, les alertes incendie suite à déclenchement JDT, les déclenchements réels, tous ces éléments qui, mis bout à bout, en disent long sur l'impact de ce risque sur le travail quotidien.

Concernant le risque sanitaire, même s'il est vrai que nous n'avons pas de blessés tous les jours, il constitue lui aussi une charge de travail supplémentaire et nécessite un maintien du niveau de compétences permanent. Une formation initiale de 5 jours, des recyclages annuels et triennaux, les exercices PUI conventionnel avec participation des Secours Extérieurs et du Médical impactent également le travail.

L'EVOLUTION VERS LE SEN :

Comme si tout ceci ne suffisait pas, les exigences dans le domaine sanitaire vont à nouveau augmenter. En effet, les équipiers Conduite, Protection de site et certaines astreintes, jusqu'alors SST (secourisme associé aux risques spécifiques de nos entreprises), vont devoir, dès 2010, suivre une formation de Secouriste Equipier Nucléaire, accompagnée d'une augmentation des heures de formation, de compétences, et surtout, pour le Coordonnateur des Premiers Secours aux Blessés, d'une augmentation de responsabilités. En effet, en cas d'accident avec multiples victimes, c'est ce dernier (désigné parmi les SEN en début de quart) qui devra observer la situation, analyser, et informer les autres secouristes des ordres de priorité dans la prise en charge des victimes. Un impact assez conséquent sur le mental de l'agent amené à gérer une telle situation.

Pour le secourisme du travail, SUD Energie demande que seuls des volontaires soient formés.

Pour le SEN, domaine relevant de la compétence de spécialistes du secourisme en équipe, seuls les agents qui le souhaitent et qui s'en sentent capables doivent se voir confier cette responsabilité supplémentaire (après avoir reçu une formation adaptée), et doivent à ce titre être reconnus.

CNPE DU BUGEY ou « le dernier village gaulois »

Depuis le début de l'année 2009, de nombreuses grèves et actions revendicatives sont menées au sein des entreprises de la branche des Industries Électriques et Gazières (EDF, GDF-SUEZ, ERDF, GRDF).

Les directions de ces entreprises soumettent leurs agents à des pressions et des sanctions jamais vues auparavant. Avec un certain succès, d'ailleurs, puisque ces directions ont réussi à étouffer les mouvements sociaux dans toute la branche.

Toute la branche? Non! Les irréductibles agents de la Centrale Nucléaire du Bugey résistent encore et toujours à l'envahisseur ultra-libéral.

S'appuyant sur une stratégie à long terme basée sur le blocage ou le ralentissement des arrêts de tranche, sur des assemblées générales régulières et souveraines, les agents des services continus et discontinus décident de mettre à leur tour la pression sur la direction du site. Ceci, afin d'obtenir la satisfaction de leurs justes revendications salariales.

Les actions de grèves, qui prendront bientôt une forme juridique, sont menées suivant trois priorités : garantie du plus haut niveau de sûreté nucléaire, respect et sauvegarde du matériel et respect des textes régissant l'application du droit du travail à la centrale du Bugey.

Mise face à ses contradictions, la direction du site se trouve acculée et contrainte d'utiliser des méthodes de rétorsion d'un autre âge : convocation des représentants syndicaux au tribunal, non respect des textes régissant le droit de grève à la centrale, lettres de réquisition des agents et lettres de suspension du contrat de travail des agents grévistes.

Par ces agissements, la direction dégrade volontairement l'ambiance de travail, la motivation des agents et donc la sûreté nucléaire de la centrale.

Après dix mois de lutte et malgré les pressions sans cesse croissantes, les agents sont plus que jamais décidés à obtenir gain de cause sur des revendications légitimes : augmentation de 300€ pour tous, arrêt de la sous-traitance croissante, embauches à hauteur des enjeux du nucléaire, par exemple.

Dans ce cadre, la grève a été donc reconduite à partir du vendredi 13 novembre, elle s'est terminée le 19 novembre... A suivre.

DEFENDRE ET AMELIORER LES RETRAITES : c'est possible avec une meilleure répartition des richesses

Nicolas Sarkozy, dans son intervention du 25 janvier, a affirmé vouloir maintenir le niveau des pensions et le système par répartition, et être ouvert à toutes les solutions ! Pour cela, MEDEF et gouvernement devraient s'attaquer enfin à l'inégale répartition des richesses, aux dividendes faramineux des actionnaires, aux écarts de salaires monstrueux, à la liberté de licencié qui fait exploser le taux de chômage et mine les recettes de l'assurance vieillesse... Ce n'est sans doute pas la voie qu'ils vont choisir ! Nous ne sommes pas naïfs : les réformes antérieures ont conduit à une baisse du niveau des pensions qui va se poursuivre dans l'avenir.



Patronat et gouvernement ont divisé pour régner

1993 : Diminution des pensions du régime général (secteur privé) de 20% en les calculant sur la moyenne des salaires des 25 meilleures années, au lieu des 10, en les indexant sur les prix et non

plus les salaires, en attribuant une pension complète pour 40 années de cotisation au lieu de 37,5 ans. Et en les réduisant d'une décote de 5% par année manquante !

2003 : la Fonction publique subit le même sort et ne conserve qu'un seul avantage, le calcul de la pension sur le salaire des 6 derniers mois. Public et privé passent alors à 41 ans de cotisation et même plus avec un dispositif augmentant automatiquement cette durée des deux tiers de l'augmentation de l'espérance de vie.

2007 : À leur tour, les régimes spéciaux sont victimes de la contre-réforme.

Aujourd'hui, Nicolas Sarkozy et son gouvernement annoncent, pour tous les salariés du privé comme du public, une nouvelle régression du droit à la retraite. Dans le même temps, il favorise les inégalités en laissant faire,

voire en justifiant, les salaires scandaleux des hauts dirigeants, et le niveau de profits jamais atteints pour les actionnaires. Il y a 20 ans, la masse salariale (salaires et cotisations sociales dont la retraite) représentait 70% de la richesse produite (PIB), contre 60% aujourd'hui. Cette baisse de 10 points de PIB (180 milliards d'euros chaque année) de la part des salaires dans la richesse produite doit être

recupérée pour les salaires, la protection sociale (dont les retraites).

L'Union syndicale Solidaires s'est adressée aux autres organisations syndicales et considère qu'il y a urgence à construire une mobilisation générale interprofessionnelle pour imposer une meilleure répartition des richesses, pour permettre l'équilibre des systèmes de retraite, pour refaire tourner la roue de l'histoire à l'endroit !

LA CHARTE DE L'ETHIQUE VUE PAR SUD ENERGIE CNPE DE BELLEVILLE

La charte de l'éthique depuis qu'elle a été édictée, par une haute sphère d'EDF SA, est chaque jour qui passe, bafouée allègrement par son propre encadrement, qu'il soit de Belleville ou d'ailleurs.

Nous n'avons rien à envier à FRANCE-TELECOM : on peut toujours nous distraire avec la bien-pensante commission « Risques psychosociaux », il n'en demeure pas moins que la réalité du terrain ne sera jamais celle d'un salon de thé ! Cette charitable assemblée, malgré ses velléités angéliques, couve en son sein et à son insu, des apôtres indignes.

Nous recevons constamment des doléances du personnel, concernant nos managers, ces liquidateurs implacables et zélés de feu l'entreprise publique EDF. Eradiquer la mémoire de l'entreprise, afin de parachever le processus de privatisation, tel est leur objectif.

La méthode ? Ecarter les agents réfractaires au changement, quels que soient les moyens utilisés. De toute manière, ces demeurés n'auraient jamais adhéré au dogme de la direction, pire, ils continuent à mener des grèves coûteuses pour l'entreprise et, comble de vulgarité, osent réclamer des augmentations de

salaire. Quant aux autres, la majorité silencieuse, cette masse informe et inerte, elle se fait déjà tant peur avec son ombre qu'il n'est point besoin de la terroriser.

Le jour viendra bientôt où ils pourront licencier, à leur guise et à tours de bras, les récalcitrants.

C'est ce qui est arrivé à notre camarade et ami Nordine de GDF, militant engagé et passionné de SUD, licencié pour faute grave, nous dirons pour fait de grève. Il aurait, soi-disant, facturé indûment cinq heures supplémentaires à son entreprise, ce que nous contestons.

La somme détournée, si tant est qu'il ait pu perpétrer cet inexpiable forfait, avoisinerait, au bas mot, les soixante-dix Euros (70 €), ce qui ne saurait, en principe, motiver la réouverture du baignoire. Par contre, il n'est pas venu à l'esprit de nos bons samaritains, ces garants de l'orthodoxie, charte de l'éthique aidant, d'invoquer un conflit d'intérêt quant à la nomination de Proglio, la tête à EDF, un pied dans Véolia et la main dans la main avec Nicolas. Ce pèlerin là, n'émarge assurément pas dans la même catégorie salariale que notre cher Nordine. Par les temps qui courent, on peut sans vergogne, piller, détourner des sommes colossales de façon légale si l'on est banquier, assureur, constructeur automobile, voire

fournisseur d'eau ! Le tout, avec l'aval des politiques et la bénédiction de l'Etat. Que des salariés manifestent pour la défense de leurs intérêts les plus élémentaires et ils sont immédiatement fusillés pour l'exemple et cela dans l'indifférence générale.

Sans aller jusqu'au harcèlement, tous les jours, des salariés subissent des pressions illégales de leur hiérarchie.

Florilège des expressions qui ont cours dans le velours des bureaux :

« Tu fais grève, tu n'auras pas ton avancement », « tu peux toujours aller voir les Prud'hommes » (le tout décliné avec un sourire goguenard) ou « tu ne peux passer cadre, à cause de ton implication syndicale, on t'a vu sur les barricades » : il faut comprendre par là, faire grève, ces néo-réacs prennent ça pour un blasphème ou bien encore « cela pose un problème de loyauté vis-à-vis de la direction », pourquoi ne pas dire "vassalité". On pourrait, tant qu'ils y sont, faire allégeance au roi !

Nous avons stigmatisé, il y a peu, cette dérive comportementale : « Depuis quelques temps, commérages, ragots et dénigrements en tous genres sont devenus monnaie courante. Le copinage et la connivence se substituent, peu à peu, à l'analyse honnête et désintéressée en matière de promotion et de recrutement ».

Pour les services mutualisés, ceci leur est réservé : »Tu dois te déplacer du côté de Nantes (toujours sur le ton badin) ou bien démissionne ! ».

La liste n'est pas exhaustive, les exemples choisis sont seulement révélateurs de la duplicité de nos managers.

Nous avons encore pu le constater, à propos des entretiens de progrès. Certains agents se sont

plaints, à juste titre, d'avoir été « descendus » par leur hiérarchie, et ceci en violation totale des principes et règles édictées dans la charte. Nous interpellons, dès que possible, la direction sur ce sujet.



Nous ne pouvons terminer, sans faire part de notre exaspération, à propos des stages « statistiques » ou des formations « gadgets » inspirés par ce que nous nommerons dorénavant "la Confrérie des 3 C" entendez par là : "cucul-clan". Cette machine à phosphorer, nous concocte régulièrement des mesures et des concepts tous plus débiles les uns que les autres ! OEEI et surtout PPH qui est le clou du spectacle.

Hélas, la psychiatrie ne peut nous venir en aide.

Les mois qui vont venir seront déterminants. Le gouvernement, le Médef et ses affidés, vont procéder à des attaques frontales de tout ce qui reste du Service Public à la française, nous n'osons même pas parler des retraites. Ils n'hésiteront pas, face à la résistance, à procéder à des licenciements secs : ils disposent pour cela, d'un arsenal juridique.

Il va falloir remettre le couvert ! Nous annonçons, d'ores et déjà, lancer un préavis de grève pour l'arrêt de Tranche 1. Si les agents en manifestent l'envie, nous œuvrerons de concert avec les autres centrales, pour un mouvement d'ampleur, puisque les revendications salariales exprimées au printemps, parmi tant d'autres, demeurent !

SPECIFICITE DES METIERS- TAUX D'ACTIVITE

Rappel : Un dispositif existe dans la branche des IEG (statut du personnel, Pers, DP) . Le

droit à l'ouverture d'un départ anticipé à 55 ans est fixé à 15 ans de service actif.

Principes:

Réparer un préjudice subi par le salarié en lui accordant un départ en inactivité anticipé et des bonifications.

Les salariés ayant travaillé dans des conditions difficiles ont une espérance de vie plus courte, ils doivent donc, pour bénéficier aussi longtemps de leur retraite, cesser leur activité professionnelle avant les autres.

Et maintenant ...

Suite à la réforme de 2008 et au maintien du régime des bonifications, le gouvernement a écrit une lettre de cadrage stipulant que la spécificité des métiers fera l'objet d'une négociation de branche ».

Dans la branche, ces négociations se sont déroulées pendant 2 ans entre les OS représentatives et les représentants des employeurs (UFE-UNEMIG) pour aboutir fin 2009 à un projet d'**accord de branche**.

Définition des services actifs au titre de l'accord :

Constat dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie.

Pour les salariés embauchés après le 01 janvier 2009 :

- Octroi d'un congé de 10 jours par année de service actif à 100 %, non monnayable. Cumulable avec d'autres congés et pouvant être fractionné. Pendant la durée de ce congé, le salaire, l'intéressement, les avancements, les congés sont versés intégralement.
- Comptabilité des services actifs (pour tous les salariés):

Le projet reconnaît 5 types de pénibilité qui sera prise en compte à partir de 200 heures/an pour 20% jusqu'à 1000 heures pour 100 % services actifs.

- TYPE 1 : efforts physiques importants (port de charges lourdes, ascension de supports...)
- TYPE 2 : postures non naturelles et pénibles
- TYPE 3 : travail physique dans un espace clos à température extrême

- TYPE 4 : travail manuel contraint effectué à l'extérieur, et donc exposé aux intempéries sans (Possibilité de s'y soustraire)
- TYPE 5 : Horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil (continus par roulement, 270 heures /an de nuit)

Les emplois seront examinés au niveau de la maille décidée par l'entreprise (nationale, portefeuille, établissement...) avec les délégués syndicaux. Il y aura consultation des CE ou DP avant classement des emplois. Un examen aura lieu tous les 3 ans.

Première notification des emplois communiquée aux salariés en avril 2012 (au plus tard).

Si baisse du taux d'activité d'un emploi avec la nouvelle méthode, le salarié conserve son taux actuel **s'il reste dans son emploi** (ou si réorganisation imposée) et ce pendant 10 ans.

Les fédérations ont jusqu'à fin février pour se prononcer sur le texte qui, si adopté modifiera le statut national du personnel.



Sud Energie dénonce :

- La réduction à peau de chagrin des compensations pour les embauchés à partir du 01 janvier 2009 : au lieu de 5 ans pour 30 ans de service actif à 100%, seulement 300 jours de congé leur seront octroyés (soit 1 an et demi).
- Le fait que cet accord limite la définition de la pénibilité à la seule pénibilité physique : pas de prise en compte des nouvelles pénibilités (rayonnements ionisants, travail sur écran, plateaux clientèle...).
- La non prise en compte des risques psychosociaux pourtant réels, tel le stress, le harcèlement moral, la pression managériale..., juste l'acceptation des employeurs à ouvrir une négociation sur le sujet...

- La prise en compte limitée des déplacements routiers (*majoration de 5% du nombre d'heures de pénibilité d'une activité si nécessité d'un déplacement routier*).
- La prise en compte insuffisante du cumul des pénibilités (*majoration de 10% des heures comptabilisées au titre de la*

- *pénibilité si cumul de plusieurs pénibilités sur une même heure de travail*).
- De nombreux salariés vont voir leur taux d'activité diminuer, ils ne le conserveront pendant 10 ans que s'ils restent dans leur poste.

Par ailleurs, le préjudice causé ne peut être réparé par de l'argent ou exclusivement par une avancée de l'âge de la retraite : toutes les mesures doivent être prises pour améliorer les conditions de travail.

ELECTIONS DE REPRESENTATIVITE : POURQUOI PAS SUD ?

Pour nous, le syndicat est une structure regroupant les salarié-es sans distinction religieuse, politique ou ethnique qui permet de s'organiser à la base et de mener la lutte selon les choix des individus regroupés en collectifs et non selon des directives données par des apparatchik syndicaux (en d'autres termes, du bas vers le haut et non du haut vers le bas).

Nous pensons qu'un syndicaliste a plus sa place au milieu des salarié-es que dans les bureaux des syndicats. Comment être défendu par des personnes qui ne travaillent plus ? L'institutionnalisation du syndicalisme a favorisé une rupture des relations de proximité entre salarié-es et syndicats. Les militant-es sont devenu-es des professionnel-les du syndicalisme, et peu à peu, la défense de leur organisation a pris le pas sur celle des salarié-es.

C'est pourquoi SUD s'est doté de structures légères et réactives, en limitant les intermédiaires entre les organisations de terrain et les instances de coordination. Ce qui permet à la base de réellement diriger son syndicat et de l'orienter sur les luttes qui lui semblent primordiales.



SUD ENERGIE, c'est un syndicalisme de lutte, un syndicalisme à la fois radical dans sa critique de la société actuelle et pragmatique dans sa relation au monde, un syndicalisme engagé dans les mouvements sociaux aux côtés de tous les sans-droits (logements, papiers...) mais aussi un syndicalisme inter-catégoriel qui refuse les corporatismes hérités du fonctionnement de notre

société qui divise les salarié-es pour mieux les exploiter.

En résumé SUD c'est d'abord le constat que le syndicalisme conciliant qui se satisfait des miettes lancées par le patronat ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des directions patronales toujours plus arrogantes et plus vindicatives à rogner sur nos acquis.



Nous ne faisons pas de notre existence une fin en soi, mais nous pensons que notre syndicalisme a toute sa place dans notre entreprise « ex publique », entrée dans une logique de marché.

Si aujourd'hui, SUD ENERGIE se développe dans les IEG, c'est que les pratiques syndicales existantes ne correspondent plus aux attentes des salariés. Les fédérations « historiques » ont depuis plusieurs années renoncé à lutter et se contentent d'accompagner les orientations et réorganisations décrétées par nos dirigeants. **Le conflit du printemps 2009 a mis en évidence (une fois de plus) la volonté des fédés représentatives de ne pas généraliser ce conflit historique même si localement des syndicats de toutes étiquettes confondues ont su organiser et soutenir les grévistes. Le manque d'infos, de messages forts fédéraux et la signature d'accords scélérats ont isolé les agents en grève et pourri le mouvement.**

Le 25 novembre 2010, se dérouleront les élections de représentativité dans les IEG. Avec la loi d'août 2008, SUD ENERGIE a la possibilité de déposer des listes de candidats sur tous les périmètres et pourquoi pas, pour notre syndicat d'être représentatif au niveau national (si 10% des voix).

C'est pourquoi, nous appelons toutes celles et ceux qui partagent nos idées, qui en ont assez de voir leurs conditions de travail se dégrader, leur entreprise tomber dans les mains de patrons à la botte des financiers, de subir d'incessantes réorganisations et qui ont encore envie de réagir, à se faire connaître et se présenter sur des listes **SUD ENERGIE aux prochaines élections professionnelles pour un autre syndicalisme.**

Pour contacter SUD Energie

La Fédé : Yann Cochin 06 67 58 79 50, Anne Debregeas 06 83 55 10 47
<http://www.sudenergie.com> - sud-energie-der@edf.fr

La production:

Belleville : Patrick. Destrais 02 48 54 04 32 patrick.destrais@edf.fr
Penly : Bruno. Bernard 06 72 35 20 40 sud-energie-penly@edf.fr ou sudenergiepenly@wanadoo.fr
Dampierre : Jérôme. Schmitt 06-01-83-93-16 sudenergiedampierre@neuf.fr
Bugey : Yves.Dagand 06-87-07-01-86 sudenergiebugey@laposte.net
Cattenom : Antoine Robert 06-75-87-06-97 sudenergiecattenom@laposte.net
Blayais : Michel. Mochee 06-22-06-66-78 michel.mochee@edf.fr
St-Laurent: Pascal Chemin 06-60-37-44-11 sudenergie.saintlaurent@laposte.net
ULM (ex AMT): Christian Verove 06-27-03-28-86 christian.verove@edf.fr
Unité de Production Sud Ouest (UPS): jean-marc.taurines@edf.fr
Société de Production Electrique de Montoir (SPEM, filiale GDF-SUEZ): jeremy-2.andre@gdfsuez.com



