FLASH SUD ENERGIE

OCTOBRE 2012

Sud Energie Penly

DEPASSEMENTS HORAIRES, SUITE ...

Depuis de très nombreuses années, les centrales nucléaires et à flammes sont devenues des zones de non droit en matière du respect des temps de travail.

Après de multiples interpellations de nos directions lors des différentes instances et ce en présence des autres organisations syndicales, SUD Energie, devant l'immobilisme et le manque de volonté à vouloir changer le «système », interpelait l'inspection du travail.

En novembre 2011, l'inspecteur du travail de l'ASN de Caen demandait une extraction du KKK à Penly: six cent deux situations infractionnelles relevées concernant quarante agents sur une période de douze semaines.

A cette époque tout était mis en œuvre pour discréditer la démarche. Des mots forts, comme « délation », « collabos » circulaient...

En mai 2012, un procès verbal est adressé à la procureure de Dieppe, suivi d'une plainte de SUD Energie.

Le 19 juin l'ASN adressait un courrier à la direction de la DPN détaillant les différents contrôles réalisés sur d'autres sites. Devant le nombre excessivement important des infractions, la fédération des syndicats SUD Energie déposait une plainte auprès du procureur de Paris.

Lors de la réunion du comité d'établissement de Penly d'août, à la demande des élus SUD Energie, une motion qui aurait permis au comité d'établissement d'engager une action en justice concernant ces dépassements horaires non déclarés à été soumise aux vote des membres élus. A notre regret seuls nos élus l'ont voté.

Fin septembre, la brigade de recherche de Rouen a été saisie par la procureure de Dieppe pour mener une enquête sur les infractions relevées à Penly.

Aujourd'hui, nous constatons que toutes les organisations syndicales communiquent sur le respect du temps de travail. Bien que tardifs et encore timides ces communiqués ne peuvent que nous réjouir.

SUD Energie, dans sa recherche d'amélioration des conditions de travail, et donc également de la sécurité et de la sureté des installations ira jusqu'au bout de sa démarche.

Ne nous trompons pas, ceux qui mettent EDF (et particulièrement le nucléaire) sur le devant de la scène ne sont pas ceux qui dénoncent les dérives, qu'elles soient techniques ou sociales mais bien ceux qui les engendrent et les dissimulent.

Résultats du groupe EDF 1er semestre 2012

Henri Proglio, PDG d'EDF, a déclaré :

« Ce premier semestre 2012 est marqué par une augmentation significative du résultat net courant de +10%, ce qui traduit de bons résultats opérationnels. La hausse de la production hydraulique et des énergies nouvelles permet de pallier en partie une baisse de la production nucléaire liée aux arrêts programmés et aux prolongations d'arrêts plus importantes ce semestre, en France ».

2,95 milliards de bénéfice net courant

«C'est plus que prévu par les analystes qui tablaient d'après EDF sur un bénéfice net courant de 2,59 milliards ».

Nous n'avons pas encore d'info sur les futures négociations salariales....Seront-elles à la hauteur des résultats du groupe?

FLASH SUD ENERGIE

OCTOBRE 2012

EGALITE DE TRAITEMENT

Depuis plusieurs mois, nos élus SUD Energie interviennent lors des réunions des délégués du personnel sur l'égalité de traitement entre les salariés. Sujet devenu très important depuis environ trois ans.

La notion de « à travail égal, salaire égal » a été considérablement élargie par la jurisprudence à la notion de « traitement égal » et l'employeur doit assurer une même rémunération aux salariés qui effectuent un travail de valeur égale et une différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs, pertinents et vérifiables.

Pour justifier que des salariés, ayant un travail égal, n'aient pas le même salaire, l'employeur doit rapporter la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination tels :

- l'ancienneté sauf s'il existe une prime d'ancienneté,

- l'expérience à condition qu'elle apporte une valeur ajoutée dans l'exécution du travail (cependant, la jurisprudence exclut cette justification en présence d'une prime d'ancienneté),

- les diplômes s'ils sanctionnent des formations de durées et niveaux inégaux et s'ils sont utiles aux fonctions exercées (décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mars 2010 et du 24 mars 2010),

- les qualités professionnelles à condition de mettre en place des systèmes d'évaluation objectifs.

Ce principe est applicable :

- entre les salariés des différents établissements d'une même entreprise : il ne peut donc y avoir de différences de traitement entre ces salariés que si elles reposent sur des raisons objectives (Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 janvier 2009),

- entre tous les salariés même s'ils relèvent de catégories professionnelles distinctes : la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement entre les salariés, pour l'attribution d'un avantage, en l'absence de raisons objectives (décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 février 2008 : attribution de tickets restaurants au seul personnel non cadre ou du 1er juillet 2009 : attribution de congés supplémentaires accordés aux seuls cadres),

- aux salariés en CDI et en CDD : le salarié en CDD ne peut pas percevoir une rémunération inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise un salarié en CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions,

- aux salariés à temps partiel et à temps plein : la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, à qualification égale, occupant un emploi à temps plein.

Pourtant à ce jour, au sein de nos entreprises persistent de nombreuses inégalités de traitement de nature diverses : entre salariés de différents établissements, cadres et non cadres, anciens et nouveaux embauchés …

Ceci a pour résultat de diviser les agents entre eux et donc de fragiliser les luttes collectives, les plus efficaces. Les directions l'ont compris et maintiennent ce système, c'est leur intérêt, ça ne devrait pas être celui des organisations syndicales.

A l'heure des notes PHPM (F système, gamme d'essai périodique ...), il est temps que le débat soit relancé dans nos unités et entreprises, sur le thème des règles administratives cette fois.

Les directions et parfois certaines organisations syndicales, font de l'intimidation au lissage par le bas de ces primes et autres remboursements divers. Nous ne pouvons continuer à accepter ce chantage indigne et ces différences de traitements injustes. A nous de nous mobiliser pour que le lissage se fasse au contraire par le haut. SUD Energie est prêt à accompagner toute action sur le sujet au besoin.

Tarif agent:

Les députés de la majorité ont repoussé jeudi 04 octobre un amendement UMP qui entendait réduire les tarif préférentiels accordé aux agents des IEG et proposait de leur faire payer 50% de leur consommation. La gauche a insisté sur le respect d'un accord d'entreprise historique.

Tarifs progressifs de l'énergie:

La proposition de loi PS sur les tarifs progressifs de l'énergie, qui devait être discutée à partir du 17 octobre par le Sénat, a été retirée de son ordre du jour. Cette proposition de loi pose le principe d'un volume de base établi selon le nombre d'occupants du logement, le lieu d'habitation et le mode de chauffage, avec trois paliers correspondants aux besoins les plus essentiels jusqu'au superflu. Cette loi n'avait aucune chance d'être votée au sénat en l'état.

Grande-Bretagne:

Areva a « suspendu son intérêt et n'a pas déposé d'offre » à la reprise d'Horizon, le joint-venture mis en vente par les allemands E.ON et RWE, qui porte deux projets de nouvelles centrales. Westinghouse et Hitachi auraient déposé une offre, selon le « Financial Times ». (*les echos)*

Contacts SUD EnergiePenly

02-35-40-60-48 (bureau)

06-72-35-20-40 (portable)

sudenergiepenly@wanadoo.fr

sud-energie-penly@edf.fr