



Mars 2004

# BAC +

## Défense du service public, je m'y engage...!!!

### Edito

« La vision de l'engagement individuel et collectif, de l'adhésion au militantisme est un enjeu important, aujourd'hui chaque jeune diplômé doit faire face à ses responsabilités et doit s'engager dans la défense du service public qui répond aux mieux des intérêts de la population en matière d'énergie... ». Une jeune diplômée, lors du congrès de L'UFICT.

Lors du congrès de Tours, de nombreux jeunes diplômés ont pu donner leur point de vue de la situation qu'ils vivaient dans les entreprises du secteur de l'énergie, mais ont aussi parlé de leur engagement et des valeurs qu'ils souhaitaient défendre.

Des interventions sur la place à donner aux jeunes diplômés, des idées pour changer la façon de militer, le souci de préserver un déroulement de carrière et d'avoir aussi une activité syndicale. Un jeune congressiste expliquait que notre démarche faisait souvent sous-entendre que la syndicalisation passe par l'acceptation d'une mise de côté de l'évolution de carrière. Au contraire ! Il faut donner envie de se syndiquer, de prendre toute sa place dans l'activité syndicale en montrant qu'engagement syndical et perspectives de carrières ne sont pas contradictoires.

La défense du service public de l'énergie et du statut des entreprises sont des enjeux qu'ils classent en priorité.

Beaucoup sont venus dans les entreprises EDF-GDF sur des bases claires, ne pas vivre une certaine précarité de l'emploi, des perspectives de carrière, une mobilité dans l'entreprise tout en préservant le même employeur...

Aujourd'hui, les menaces qui pèsent sur les entreprises remettent en cause ces fondamentaux, qui assuraient une certaine confiance dans l'avenir...

Lors d'une autre intervention, un jeune ingénieur disait, si la situation devient la même que dans les entreprises privées, qu'est ce qui me fera rester à EDF, pourquoi ne pas tenter sa chance ailleurs ?

Le message clair venant de la fédération Mines et Energie CGT est le refus de se résigner, gagner et informer l'ensemble de la population sur les dangers d'une privatisation d' EDF et GDF.

Il revient à vous tous de sensibiliser vos collègues, d'aller aux assemblées du personnel pour s'informer de la situation actuelle, de se poser la question de la syndicalisation et se demander comment je peux me rendre utile... Les prochains mois (avril à juillet 2004) seront décisifs pour l'avenir des entreprises, la session parlementaire qui va s'ouvrir, aura des décisions importantes à prendre qui bouleverseront la vie des entreprises EDF et GDF, telles que nous les connaissons aujourd'hui...

Aujourd'hui, le temps n'est plus à être « spectateur » nous pouvons faire changer les choses, si nous nous donnons les moyens d'être acteur de notre avenir.

Nous pouvons gagner, nous pouvons conserver notre statut et garder les entreprises EDF et GDF telles que nous les connaissons aujourd'hui, nous pouvons continuer à répondre de manière satisfaisante au besoin de la population de notre pays.

Cela dépendra de notre volonté de prendre nos responsabilités dans les mois à venir et des moyens que nous mettrons en œuvre pour défendre, le service public, notre statut, nos emplois...

En conclusion, les enjeux et les défis qui nous attendent ces prochains mois pour la défense du service public de l'énergie sont très importants, un élément donne de l'espoir, beaucoup de jeunes diplômés nous disent qu'ils veulent relever ces défis avec notre organisation syndicale et veulent prendre toute leur place dans les luttes à venir...

Olivier DUPUIS

■ Quel jeune embauché aujourd'hui peut se dire satisfait de la politique des ressources humaines sur son lieu de travail ???

Nous pouvons nous poser la question de savoir si Les services Ressources Humaines d'EDF et GDF sont-ils encore aux services des jeunes embauchés ?

Nous pouvons nous rendre compte de plus en plus que la mission d'information des jeunes à l'embauche confiée aux Ressources humaines dans les unités ne fonctionne plus ou a changé de mission.

## Ressource humaine dans les unités, abus en tout genre...!!!

Les échos qui nous reviennent de certaines Directions d' EDF et GDF, la DEGS par exemple..., nous obligent à dénoncer le comportement de plus en plus éloigné de leurs missions confiées à l'origine.

La rétention d'information, la méconnaissance du statut national et les efforts de réduction de budget dans les unités ont totalement dévoyé la mission des RH.

Les premières victimes de ce changement de fonctionnement sont les jeunes embauchés, qu'ils soient en exécution ou dans l'encadrement...

Deux exemples de ce dévoilement, lors d'une dernière rencontre avec des jeunes embauchés, aucun d'entre eux ne connaissaient l'existence d'une prime pour leur déménagement, lors de leurs embauches, aucun n'avaient eu le courage d'aller rencontrer le responsable des RH pour connaître, si éventuellement il y avait des usages dans l'entreprise concernant les déménagements...

Autre aspect, plus étonnant et la méconnaissance des codes de détachement, une jeune cadre souhaitant se rendre à une assemblée du personnel, ne savait pas qu'elle avait droit à 12 heures d'informations syndicales, qu'elle soit ou non syndiquée elle avait mis des heures de CA pour venir à l'assemblée du personnel... !!!

Il est de plus en plus courant qu'un jeune qui arrive à EDF-GDF ne se voit pas attribuer une prime à l'embauche, une aide quelconque, (logement, tarif agent, prime de déménagement, etc...).

Dans bien des cas se sont les organisations syndicales qui font office d'agence d'information sur les droits de jeunes embauchés.

Longtemps, le responsable des RH était le référent, le gar-

dien du statut national et par les explications qu'il donnait, il aidait à résoudre les problèmes de compréhension des textes qui régissent la vie dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la mission est de réaliser un maximum d'économie à l'unité et de faire passer le message de la direction vis-à-vis du personnel (la voix de son maître...), ou des actions, des pressions psychologiques pour empêcher les jeunes embauchés d'aller à la rencontre de certains syndicats, tout cela en oubliant le rôle de conseil, l'objectivité et l'impartialité( cela est particulièrement vrai à la DEGS).

De plus la quasi ignorance des textes qui régissent la vie de l'entreprise dans laquelle est tenu ce personnel accroît encore l'opacité...

C'est pour cela qu'il faut rendre hommage aux personnes qui dirigent un service RH et qui ont conservé une idée, une éthique dans leur travail et qui continuent à informer les jeunes agents de leurs droits.

Il est temps de dénoncer les dérives de ce comportement si préjudiciable aux jeunes qui arrivent dans leur premier emploi et qui n'osent pas réclamer de peur de passer pour des personnes qui abusent du système.

La fragilité dans laquelle ils se trouvent dans les premiers mois ne leur permette pas toujours d'obtenir, de faire la démarche, d'aller chercher des informations, la direction le sait et abuse de cette situation.

C'est à nous, organisations syndicales de les informer et de faire exploser la rétention d'information qui pèsent sur certaines unités.

Nous ne devons pas cependant nous substituer au rôle du service ressource humaine, mais plutôt de leur demander de reprendre leur mission d'information de l'ensemble du personnel et de faire un effort tout particulier en ce qui concerne les jeunes embauchés... !!!

La publication d'un livret d'accueil par la fédération CGT permet à minima de combler le déficit d'information.

Il y a encore quelques années, l'entreprise donnait un condensé du statut national et un livret d'accueil, que de bouleversement et de changement de mentalité !!!

C'est pour cette raison qu'avec le journal BAC+, nous évoquons très régulièrement des points, des thèmes dans chacune de ses publications, pour aider les jeunes diplômés à découvrir leurs droits en matière de primes, de formations, de logement, de déménagement et de reconnaissance des diplômés.

Les collègues des sections syndicales de l'UFICT/CGT sont à votre disposition pour vous informer sur vos droits.

Il est temps aussi de demander aux directions d'EDF-GDF de condamner de telles pratiques dans les services RH et d'améliorer l'information en direction des jeunes diplômés récemment embauchés. ■

■ **Témoignages : « On en demande de plus en plus au jeunes diplômés qui arrivent dans l'entreprise à l'inverse la direction en donne de moins en moins... !!!**

J'ai cette impression d'être un orange que l'on presse jusqu'à la dernière goutte et que l'on ne peut pas encore jeter à la poubelle à cause du statut national, mais à l'avenir... »

Pascal, jeune agent à la DEGS, Région Parisienne...

**Peux-tu nous parler un peu de ce « contrat moral » institué par les Directions de la DEGS et qui entrave la mobilité des jeunes diplômés et leur déroulement de carrière ?**

Pascal : dans le cadre des accords 35 heures, EDF/GDF ont voulu être exemplaires, temps de travail réduit contre embauches. Les accords 35 heures (réduction du temps de travail), ont désormais vécu et les embauches qui ont comblé un temps les places dans l'organigramme, laisse aujourd'hui transparaître des trous béants dans les services.

La dessus, la DEGS n'étant pas connue pour ces déroulements de carrières fulgurant, (à part pour quelques personnes qui sont toujours dans les sens du vent et qui n'ont pas des états d'âme sur l'avenir de l'entreprise...) il fallait bien trouver un moyen de bloquer les départs vers d'autres directions (transport, production, etc...)

Ou retenir le plus longtemps possibles des jeunes venus de province pour trouver un emploi dans les grandes villes (Paris, Lyon, Marseille...) et qui n'en peuvent plus de travailler juste pour payer leur logement et qui souhaitent repartir dans leur province...

D'où la mise en place du fameux « contrat moral », qui comme un piège s'est refermé sur des milliers de jeunes embauchés à la DEGS...

« Contrat moral » je précise : ne figurant dans aucun texte réglementaire, interdisant de postuler les 3 premières années, pour soi-disant «rentabiliser» l'investissement lié à notre formation.

**Quel est l'état d'esprit de tes collègues, que penses-tu de tout cela ?**

Pascal : il faut être prêt à changer de culture d'entreprise, savoir être polyvalents dans son travail, mobiles quand la direction le souhaite, être patient dans son déroulement de carrière, ne pas avoir de trop grande prétention salariale, On en demande de plus en plus au jeunes diplômés qui arrivent dans l'entreprise à l'inverse la direction en donne de moins en moins... !!!

J'ai cette impression d'être un orange que l'on presse jusqu'à la dernière goutte et que l'on ne peut pas encore jeter à la poubelle à cause du statut national, mais à l'avenir, si nous laissons faire nous aurons encore plus de pression sur la tête...

Nous en sommes à moins -8 000 postes en trois ans environ, à EDF Selon les estimations et le président d'EDF,

François ROUSSELY annonce que la réduction des effectifs est une clé de la réussite future...

D'ici 2006-2007, pour atteindre les objectifs de réduction des coûts, il faudrait réduire les effectifs d'au moins 15 000 agents... (selon une interview récente dans un quotidien national du président d'EDF...)

Avec ce système là, les contrats moraux pour les jeunes embauchés ont de beaux jours devant eux, un seul problème est le manque de reconnaissance et les salaires, pour beaucoup de mes collègues ils en ont assez et cela risque de « chauffer » un jour ou l'autre... !!!

**Tes conclusions, sur ce dossier du contrat moral et tes solutions pour faire sauter ce verrou indigne mis en place pour garder de force des jeunes embauchés à la DEGS ???**

Pascal : la direction assure les agents de son respect des valeurs portées par les textes fondateurs des Etablissements, c'est à dire le Statut national du personnel.

Cela ne l'empêche pas de le vider de son contenu ou d'inventer des nouvelles règles du jeu, le contrat moral en est un bel exemple... !!!

La direction EDF/GDF de la DEGS en change la lettre et l'esprit tout en prétendant en conserver les valeurs... !!!

Les jeunes embauchés s'en rendent compte de plus en plus du véritable marché de dupe qui c'est mis en place depuis quelques années et cela les révoltes...

Nous proposons aujourd'hui de faire signer une pétition de la refaire monter aux directions et aux organisations syndicales pour qu'elles bougent sur ce sujet...

Ce système de contrat moral est le couvercle sur la marmite, pour empêcher la débandade, et cela cache d'autres problèmes tout aussi important, interdiction d'embaucher donc l'impossibilité de nous remplacer en cas de mutation...

**Les Directions des centres DEGS tentent d'abuser les jeunes diplômés, « la barque devient trop lourde » et les ficelles sont un peu grosses pour masquer les insuffisances.**

Les agents qui ont à souffrir de ce type de comportement de leur direction n'accepteront plus longtemps, de ne pas voir venir la reconnaissance de leur effort... ■

**Contrat moral, le principe du presse agrumes... !**

## ■CONTRAT MORAL... !!!

Beaucoup de jeunes diplômés ont été embauchés à EDF/GDF depuis 1999, avec les accords sur la réduction du temps de travail. Après les premières années d'observations, de nombreux problèmes commencent à apparaître en terme de mobilité, de déroulement de carrière...

Lors de notre entretien d'embauche, nos recruteurs nous ont prôné la mobilité géographique et fait miroiter l'évolution de carrière pour entrer à EDF/GDF.

### **Pétition : Contrat moral cela suffit... !!!**

Un seul bémol, un « contrat moral », ne figurant dans aucun texte réglementaire, nous interdisant de postuler les 3 premières années, pour soi-disant « rentabiliser » l'investissement lié à notre formation.

La politique de formation des agents d' EDF/GDF ne peut se résumer à un « retour sur investissement » pour le centre, la sous-unité, la vision de la formation doit être globale dans l'entreprise EDF/GDF.

Chaque agent qui bénéficie d'une formation est un agent mieux préparé pour assumer des fonctions dans l'entreprise EDF/GDF...

Nous pensons alors rester 3 à 4 ans dans notre poste pour pouvoir ensuite changer de service ou de région dans le but de progresser tant sur plan professionnel que personnel.

Nous avons été contraints d'accepter cette logique de « boutique » que nous ne partageons pas, au terme du « contrat moral », de plus en plus de jeunes agents commencent à postuler.

Notre hiérarchie, après avoir repoussé à 5 ans la durée d'indisponibilité, se retrouve à court d'arguments pour pouvoir nous garder.

Certains agents se voient rétorquer qu'ils n'ont pas atteint leurs objectifs, qu'ils ont eu trop d'arrêts maladies, leur « contrat » se trouve alors rallongé de plusieurs mois... !!! Ce le devient de jour en jour de plus en plus scandaleux... !!! Derrière cela se trouve d'autres enjeux dont nous souhaitons vous faire-part.

**La vérité : nos Directions ont l'interdiction d'embaucher donc l'impossibilité de nous remplacer en cas**

## **de mutation.**

La Direction n'entend pas plus nous donner des perspectives d'évolutions sur place, et ce n'est pas un hypothétique avancement ou une ADP (tous les 4 – 5 ans) qui résoudra notre problème de pouvoir d'achat.

De plus en plus de jeunes agents se retrouvent bloqués dans des postes ou des régions où ils ne peuvent s'épanouir et tombent dans la déprime.

Ils ont sur place une main d'œuvre qualifiée, diplômée (qu'ils ne rémunèrent pas en fonctions des diplômés et des compétences..., bacheliers embauchés en exécution, déroulement de carrière des bac+2 en panne...), pourquoi se priver de cela, quand on sait aujourd'hui que les embauches se font de plus en plus rare à EDF/GDF... !!!

**Quel crédit accorder à une Direction qui ne respecte ses engagements !!!**

**Pressions et harcèlement sont devenus monnaie courante dans nos services, cela suffit !!!**

**Nous ne pouvons laisser agir nos Directions plus longtemps, il faut réagir !!!**

**Individuellement nous n'arriverons à rien, Collectivement nous pouvons changer les choses !!!**

**Signez la pétition pour mettre fin à ces pratiques anti-statutaires et inadmissibles ( A renvoyer à L'UFICT/CGT par fax : 01 56 93 26 67 ou par mail ufict@ufict.fnme-cgt.fr)■**

Nom prénom	Unité	Signature