

ASSISES DES LUTTES DANS L'ÉNERGIE

L'objectif de la journée était de réunir une centaine de camarades de la fédération pour débattre de l'élévation du rapport de force, des coordinations et convergences des luttes pour atteindre l'objectif de gagner un nouveau Service Public.

Les questions posées : jusqu'où sommes-nous prêts à aller pour parvenir à gagner des avancées sociales de haut niveau pour les travailleuses, travailleurs et retraité-es sur la base de nos repères revendicatifs et des cahiers revendicatifs de terrain ? Quelle communication, quel rapport aux salarié-es, nos convergences des luttes, notre structuration dans la proximité ainsi que notre syndicalisme de classe et de masse ?

Les constats nous montrent que suite aux derniers mouvements de grèves, les directions cherchent de plus en plus à sanctionner les agent-es. Mais le tribunal nous donne raison, les sanctions infligées sur le dernier mouvement de grève sont illégales et l'entreprise RTE a été condamnée à verser 1000 € aux salarié-es concernés et 500 € aux syndicats. Par cette manœuvre la direction tente d'instaurer la peur chez les salarié-es pour qu'ils/elles ne se réapproprient pas leurs outils de travail.

Alors que les agent-es sont de plus en plus individualistes, nous avons besoin d'un esprit collectif pour gagner de nouveaux droits. S'il n'y a pas besoin de convaincre les premiers militant-es, le temps de débat est nécessaire avec les salarié-es qui peuvent ne pas avoir la même notion d'engagement voire de syndicalisme. Si syndicalisme et politique ne doivent pas être déconnectés, la CGT doit plus s'exprimer sur ce qui touche les salarié-es, sur le travail. Sa communication doit être claire, moins lourde et plus innovante (comme des vidéos sur les réseaux sociaux) pour que le message passe. Sinon, même sur des sujets qui

touchent les salarié-es (canicule, projet Hercule), la CGT est inaudible car le salariat actuel veut des résultats rapides, y compris au niveau des revendications. La communication doit se faire par des relais dans les services, sans forcément passer par de longs mails.

Il faut aussi travailler à la syndicalisation des femmes et des jeunes pour défendre leurs droits et leur avenir. Le constat se fait aussi d'une déconnexion entre les classes populaires d'aujourd'hui et certaines revendications de la CGT (le conflit des gilets jaunes s'est construit sans la CGT).

Il faut porter les propositions de la CGT auprès de la population. Des supports fédéraux permettent d'aller à la rencontre des usager-es pour les convaincre du bien-fondé d'un service public : deux numéros d'un journal de masse (100 % public) et un film « Main basse sur l'énergie » qui retrace l'ouverture des marchés de l'électricité. Un second sur la filière gazière est en cours de réalisation « Gaz et flouze à tous les étages ». Il faut regagner l'ouverture de points d'accueil de proximité physiques car les usager-es sont perdus avec les plateformes téléphoniques.

Le travail collectif passe par le fonctionnement des différentes structures CGT. Depuis la privatisation des entreprises et l'ouverture des marchés, le syndicalisme territorial est mis à mal : on se retrouve avec de plus en plus de syndicats de métier qui négocient par entreprise leurs propres accords. Il n'y a plus d'unité dans les accords de branche. Or, les décisions et actions ne peuvent relever que de quelques militant-es. Certaines entités (GRT gaz, Storengy, RTE, les barrages hydrauliques, etc.) sont capables de se mettre en relation téléphonique afin de partager sur des mouvements de grève et ainsi décider des actions futures. C'est un axe de travail à développer.

GRÈVE À LA SÉCU !

La grève nationale du 25 juin des personnels des organismes de sécurité sociale a été suivie à plus de 35 % dans certaines DRSM (50,6 % en Bourgogne France Comté, 49,5 % en Rhône-Alpes). Il atteint 33,7 % pour la DRSM Centre.

Le 4 juin 2019 l'intersyndicale CGT, FO et CFDT a décidé d'appeler l'ensemble des 141 810 salarié-es à se mettre en grève afin d'obliger l'employeur à retirer son projet de nouvelle classification et à ouvrir de véritables négociations. Les Fédérations sont unanimes sur le fait que ces réunions dites de « négociation » sont, en réalité, des réunions d'information qui ne tiennent pas compte des propositions avancées par les organisations syndicales. Dans ce jeu de dupe, l'employeur a cherché à imposer son projet de renforcer l'individualisation des salaires en supprimant les points d'expérience, seule mesure automatique qui permette encore aux salarié-es d'avoir une revalorisation salariale tous les ans.

Alors que la CGT, FO et la CFDT sont favorables aux emplois-repères, dans le projet de l'employeur, ils ne

concernent que 65 % des salarié-es. Ainsi, 35 % des emplois sur la nouvelle grille seront à la main des employeurs locaux ce qui accentue les iniquités. 90 % des salarié-es ne bénéficieront d'aucune mesure salariale immédiate. Les OS demandent à l'UCANSS de retirer son projet et d'ouvrir, enfin, une négociation loyale avec un calendrier ouvert et une enveloppe supplémentaire permettant des mesures collectives.

La CGT revendique le maintien et le déplafonnement, sur toute la carrière, des points d'expérience, leur revalorisation à 4 points par an, l'attribution de points de repositionnement pour tous les salarié-es lors de la transposition dans une nouvelle grille, des emplois repères conventionnels et négociés pour l'ensemble des salarié-es, l'attribution de 18 points de compétence à 35 % du personnel chaque année, quel que soit le niveau, avec garantie d'attribution automatique d'un pas de compétence la 3^e année si pas de points pendant 2 ans et l'obligation d'utiliser, chaque année, une partie de la RMPP pour augmenter la valeur du point.