

LES CSP CADRES : À QUOI ÇA SERT ?

Le statut du personnel des IEG a créé une filière d'organismes statutaires qui assure le contrôle social du déroulement de carrière de tous les agents en activité.

La Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) et ses six sous-commissions complétées des Commissions Secondaires du Personnel (CSP) sont paritaires (employeur/employés). Elles permettent de suivre et de donner un avis sur tous les événements de carrière : niveau d'embauche, admission au stage statutaire (embauche), titularisation, reclassement (GF), avancement (NR), services civils, postulation sur postes publiés, mutation qui en découle ou d'office, et parfois démission ou sanctions disciplinaires. Des équivalents existent au CEA (commissions des carrières) ou dans la fonction publique (Comité Technique Paritaire), mais pas dans le Code du Travail.

Un traitement particulier des cadres

Jusqu'en 2007, le déroulement de carrière des cadres n'était pas vu en CSP (sauf services civils et plans de formation) et tout était directement traité dans la sous-commission cadres de la CSNP.

Le GNC, l'Ufict ensuite, ont revendiqué, des années durant, la création de CSP cadres, plus proches des agents et c'est à l'occasion de la réforme des IRP (abandon des CMP pour les CE et DP) de 2007, qu'ont été créées des CSP cadres. Une semi victoire, car il s'agit toujours de CSP nationales, concernant l'entreprise ou une partie d'entreprise, leurs découpages et périmètres évoluant à l'occasion des élections de représentativité. Le nombre de sièges d'élu.e.s y est réparti entre organisations syndicales représentatives en fonction des résultats. À ce jour, on en compte 3 à EDF : Production, Commerce et tout le reste

Pour les directions, les CSP portent tous les maux : paritaires, transparentes, équité de traitement !



des unités EDF (*tient on dirait Hercule ?*), 2 à Engie SA, 3 pour Enedis-GrDF.

Des CSP cadres différentes des CSP Exécution-Maîtrise (CSP EM)

D'abord, on l'a vu, souvent le périmètre des CSP cadres est différent mais aussi le nombre de leurs membres, inférieur aux CSP EM. Mais c'est surtout leur mode de fonctionnement qui diffère. Alors que les CSP EM se réunissent trimestriellement, et que le recours aux Procédures Accélérées (PA) y est exceptionnel, c'est l'inverse pour les CSP cadres : il n'y a en général que deux réunions plénières par an, et les PA sont le fonctionnement « de base », à une fréquence intense : une par mois, voire une par quinzaine ! D'où un fonctionnement particulier pour les militant.e.s élu.e.s, ainsi qu'une organisation adaptée. L'Ufict porte la nécessité d'avoir des correspondants locaux : ils sont d'ailleurs reconnus à EDF/DPI-DOAAT (19 CNPE, Services Centraux, UTO) qui représentent près de 19 000 cadres ! Ils sont aussi acceptés sur certaines directions et tacitement tolérés à Engie SA Siège... mais parfois récusés par la Direction.

Ces correspondants de proximité, bien au courant des situations locales, détectent les erreurs, rencontrent l'agent concerné et ses RH locaux, établissent des comparaisons avec des homologues, remontent les problèmes au national...

Mais sans tomber dans trop de segmentation, qui limite l'efficacité, il ne faut pas négliger les Représentants locaux (de Proximité (RP), Délégués Syndicaux (DS)...) vis-à-vis de leurs responsabilités syndicales.

Car cette filière CSP, qui traite des cas individuels, n'est pas totalement indépendante de la filière CSE, des DS et RP. En effet, prenons le cas d'une réorganisation. Elle sera présentée en CSE (aux DS, RP...), mais une fois mise en œuvre elle entraînera des mutations d'office. Si la CSP détecte un problème récurrent dans une structure (démissions, requêtes...) il faudra porter le sujet en CSE pour le traiter globalement.

Mais les Directions cherchent à vider de leur contenu les CSP

Elles cherchent à limiter les possibilités offertes par cet organisme statutaire, car les CSP portent pour elles tous les maux : paritaires, transparentes, équité de traitement.

Et c'est encore plus vrai pour les CSP cadres, dont elles estiment que le déroulement de carrière d'un cadre doit être confidentiel.

Pour l'Ufict, les cadres sont des salariés comme les autres, bien que la spécificité de leurs missions et responsabilités justifie d'un traitement spécifique. C'est vrai pour leur filière du personnel (CSP cadres), comme pour l'activité syndicale qui a conduit à la création du GNC dans la CGT en 1937 (devenu l'UGICT en 1963 et l'Ufict Mines-Energie en 2000).

Et pour casser les CSP, les employeurs font feu de tout bois : non mise à jour des grilles de niveaux d'embauche en fonction du diplôme (la note de référence date de... 1996 !), remise en cause des fonctionnements acquis, lecture rigoureuse à l'excès des textes (ainsi, si les élu.e.s sont averti.e.s des démissions, ils.elles ne le sont pas des ruptures conventionnelles, au prétexte que le statut de 1946 ne les avait pas citées : les ruptures conventionnelles datant de 2008).

**Pour casser les CSP,
les employeurs font feu
de tout bois**

Désormais, les Directions se servent aussi du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) pour limiter la communication d'informations individuelles. C'est totalement fallacieux, car tous les membres des CSP sont soumis à la confidentialité, et discriminatoire puisque dans une commission paritaire tous les membres doivent



© Pixabay

être à égalité de droits (et de devoirs). Or, les représentants des employeurs ont, eux, libre accès au Système d'Information RH de leur entreprise.

Quelles revendications pour l'Ufict ?

Depuis la création des CSP cadres, l'Ufict anime le réseau des mandaté.e.s et correspondant.e.s. Cela s'est fait tant bien que mal, au gré, comme toujours, des urgences de l'actualité. En 2015, un kit CSP Ufict a été diffusé et qui reste toujours d'actualité, puisque les directions ne veulent plus faire évoluer les textes de branche. L'Ufict propose aussi une formation pour faciliter la montée en compétence des mandatés CGT, qu'ils soient membres ou correspondants.

Les négos classif/rému à surveiller de près

Les employeurs ont ouvert une négociation sur le système de classification et de rémunération, celui en cours date de 1982. Sachant qu'ils souhaitent plus d'individualisation, un système plus opaque... il faudra redoubler de vigilance, car leur objectif est aussi de réduire la branche au minimum, en raisonnant plutôt par entreprise. Ce serait alors la porte ouverte au dumping social entre entreprises des IEG, et réduirait encore plus les possibilités de mutations vers d'autres entreprises de la branche. À l'heure où, après la vente de l'Exploration-Production d'Engie au fond d'investissement Neptune, ou au démantèlement de la SNET (devenue E.ON puis Uniper, et enfin GazelEnergie), qui se traduisent désormais par des licenciements économiques, cette mobilité de branche reste essentielle pour les agents, qu'ils soient en exécution, en maîtrise ou cadres.

Une filière des CSP/CSNP essentielle à préserver

Cette filière est utile individuellement à chaque agent, tout aussi que collectivement à l'ensemble des agents de la branche des IEG. Ces commissions restent un outil de lutte contre les discriminations et tout particulièrement dans le cadre de l'égalité F/H.

Si cet article vous a convaincu de vous porter candidat pour un mandat de correspondant local ou élu en CSP Cadres, n'hésitez pas à contacter votre syndicat Ufict...