

# LUMIERE ET FORCE

JUIN 2010  
NUMÉRO 296

**FO** *Énergie*  
et *Mines*

MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE  
DE L'ÉNERGIE ET DES MINES **FO**

## CCAS

Un paladin à la rescousse  
des salariés

## ENN

La SEOLIS face à Xynthia

## NOUVELLE ORGANISATION DES MARCHÉS DE L'ÉLECTRICITÉ

OU L'ABSURDITÉ DE LA CONCURRENCE DANS L'ÉNERGIE

## DOSSIER

## LES SENIORS, DE PLUS EN PLUS JEUNES !



ÉVÈNEMENT

**RTE : ÉLECTIONS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE  
DU 14 AU 21 JUIN 2010  
CERTAINS CHOIX FONT L'AVENIR**

Votez **FO** *Énergie*  
et *Mines*

## Pour Cyrille Abonnel, changer l'énergie, c'est mettre la tête sous l'eau.

Cyrille est chef de projet développement des énergies marines à la division Production Ingénierie hydraulique d'EDF. Sa mission : mettre en place, d'ici 2012, le premier parc hydrolien de France, à Paimpol-Bréhat, une expérience d'innovation, dans la concertation, qui le passionne : « Les hydroliennes exploitent la vitesse des courants de marée. Posées à 35 mètres de fond, d'un diamètre de 16 mètres, leurs hélices tournent lentement, sans danger pour les poissons. » La volonté de Cyrille est simple : « La production d'énergie à partir des courants de marée vise à répondre à l'objectif européen de produire 20% d'énergies renouvelables en 2020. Nous devons y parvenir. »

Découvrez les histoires de ceux qui changent l'énergie dès aujourd'hui sur [edf.com](http://edf.com)



CHANGER L'ÉNERGIE ENSEMBLE

# ÉDITO



**D**irectives européennes, projet de loi NOME, Commission ROUSSELY, voilà la partie visible, palpable de la concurrence.

Les entreprises, pour rassurer et faire adhérer le plus grand nombre, ont évoqué au début des années 2000 une concurrence « intelligente », « encadrée ».

Intéressante perspective, si ce n'est qu'il s'agissait de donner le change et ne pas paraître comme toutes ces institutions qui, par dogme ou intérêt (parfois les deux), présentaient ce principe comme la panacée universelle.

Depuis les masques tombent, et notre branche professionnelle a vu en seulement 5 ans les EPIC devenir sociétés anonymes, une situation de monopole vouée à l'intérêt général sombrer dans la jungle du domaine concurrentiel, se révéler une nouvelle génération de dirigeants fervents adeptes de la privatisation et du vocabulaire associé : fusion acquisition, part de marché, cotation en bourse, etc.

Les états-majors des groupes ont allégrement et sans état d'âme enterré la concurrence « intelligente » dont ils se réclamaient il y a peu. Pour eux, les collègues de travail d'hier sont devenus les concurrents d'aujourd'hui, des obstacles à la progression de l'entreprise, voire pire dans certains cas. Aussi, ils n'ont de cesse d'instrumentaliser les personnels et de les faire réagir à chaque décision qu'ils sont amenés à prendre ou à subir.

La méthode est connue : c'est la même que celle utilisée par les politiques lorsqu'ils opposent le public et le privé, sur le dossier retraite par exemple.

Les salariés cadres et non cadres ont tout à perdre. Les dirigeants des différentes entreprises des IEG engagent leur personnel à soi-disant défendre leur outil de travail, quand ces mêmes dirigeants, eux, protègent bec et ongles leur capital, leurs dividendes qu'ils ne partagent jamais. Pour arriver à leur fin, la variable d'ajustement qu'ils n'hésiteront pas à sacrifier sera toujours le personnel.

Naïveté de ma part, penserez-vous en lisant ces lignes, certainement pas !

Nous venons de subir les premiers dégâts de la crise financière de 2008. La deuxième vague arrive, après que les États se soient empressés de « sauver » le système bancaire à coup de milliards d'euros.

Aujourd'hui ces mêmes banquiers sont repointés du doigt et cette fois, ce ne sont pas les entreprises qu'ils conduisent à la faillite, mais bel et bien des États.

Plus que jamais, les salariés ont intérêt à se regrouper, à se syndiquer pour résister et surmonter collectivement cette crise et changer cette société.

Libre, indépendant, déterminé, vous pouvez compter sur FO Énergie et Mines.

Pensez à vous, rejoignez-nous.

Max ROYER

Secrétaire Général de  
FO Énergie et Mines

# SOMMAIRE



Page 5-12

**A tout senior tout honneur,  
« Les seniors, de plus en plus jeunes ! »**

Page 14

**Défendons ensemble nos retraites le 15 juin 2010**

Page 15

**RTE : Elections au Conseil de Surveillance du 14 au 21 juin 2010**

Page 16-17

**ENN  
La SEOLIS face à XYNTHIA**

Page 18

**Nouvelle organisation des marchés de l'électricité ou l'absurdité de la concurrence dans l'énergie**

Page 19

**EDF Royaume Uni :  
Après la session des réseaux de distribution, le déluge !**

Page 20

**Groupe EDF :  
Formation – FO Énergie et Mines prête à relever le défi !**

Page 21

**Groupe GDF Suez  
COFELY : Le prix de la fusion**

Page 22

**SNET  
E.ON brigue le nucléaire en France**

Page 23

**Groupe GDF Suez  
« En Europe, il y a de l'eau dans le gaz »**

Page 24

**Systèmes Énergétiques Insulaires  
Électricité de Mayotte : un nouveau venu dans les IEG !**

Page 25

**Un paladin à la rescousse des salariés de la CCAS**

Page 26

**Brèves Consommation**

Page 27

**AFOC  
Élections HLM 2010 : Portez-vous candidat !**

Page 28-29

**Brèves IEG**

Page 30

**Venez faire la fête avec le groupe FO jeunes !**

Page 31

**Brèves  
Le théorème d'Archimède appliqué au social  
Enfin, les vacances approchent !**

Magazine de FO Énergie et Mines - FNEM-FO Directeur de la publication : Max ROYER

Équipe de Rédaction : Sandrine LHENRY, Landry ROULAND, René KAO, Max ROYER

Photos : Cyrille LESAGE / Médiathèque FO Énergie et Mines / istockphoto.com

Siège : 60, rue Vergniaud – 75013 PARIS

tél. : 01 44 16 86 20 – Fax : 01 44 16 86 32 E-mail : contact@fnem-fo.org

n°296-Juin 2010

Impression : SAI graphipole – tél. : 05.59.43.80.30 - ISSN : 0153-7865



## DOSSIER

## A TOUT SENIOR TOUT HONNEUR



## A TOUT SENIOR TOUT HONNEUR

De plus en plus nombreux dans les IEG, les salariés de plus de 50 ans ont désormais le choix de partir à la retraite dès l'ouverture de leur droit ou de continuer à travailler. Cependant, l'âge de départ est remis en question. Depuis janvier 2010, à cause du faible taux d'activité des 55-65 ans (de l'ordre de 38%), les entreprises doivent être couvertes par un accord sur l'emploi des seniors. Dans ce cadre, les entreprises des IEG négocient avec les organisations syndicales. Si aucun accord n'est trouvé, l'entreprise est dans l'obligation d'établir un plan d'action unilatéral contenant les éléments légaux obligatoires.

Mais qu'en pensent les principaux intéressés ? Pour lancer la réflexion, nous avons interviewé des

salariés dits « seniors » à GDF Suez, EDF, RTE et ERDF/GrDF. Sans concession, ils nous apportent leur vision sur cette mesure. Partagés entre déception et reconnaissance envers leur employeur, ils prennent la parole sur un sujet qui les touche directement, une occasion trop rare de s'exprimer librement. Ils nous parlent de leurs doutes (car ils estiment être des salariés actifs avant tout), de leur parcours en rapport étroit avec les évolutions des entreprises et de l'utilité de leur expérience dans un contexte de restructuration. Ils nous livrent enfin leur sentiment personnel et leurs doutes face à la retraite qui s'annonce à grand renfort de battage médiatique contestable.

En France, le taux d'emploi des personnes de 55-65 ans se situe autour de 38%. Il est inférieur à la moyenne européenne, qui est de 43,6%, et au taux d'emploi des seniors des principaux pays partenaires (Allemagne, États-Unis, Royaume Uni). (Source DARES mars 2009). Depuis la crise économique, les entreprises recrutent encore plus de jeunes. Les 50 ans et plus font partie de la catégorie la plus discriminée lors du recrutement (source la HALDE).

## DOSSIER

## A TOUT SENIOR TOUT HONNEUR



## SENIOR, UNE CATÉGORIE DISCUTABLE

Le mot « senior » est apparu récemment dans l'entreprise, depuis cinq ans tout au plus. Avant de s'imposer dans le monde du travail, ce mot était plutôt utilisé dans le domaine sportif pour désigner les athlètes confirmés ou dans les médias, pour caractériser les personnes de 60 ans et plus. Nous pouvons nous étonner devant l'essor soudain de l'usage du mot senior pour désigner les salariés âgés de plus de 50 ans et nous interroger sur les raisons qui motivent à cataloguer ainsi une population active dont l'expérience est confirmée.

Il ressort de nos entretiens avec les salariés, que cette catégorie, loin de faire consensus, provoque de la méfiance.

Pascale V. le remarque, « je suis choquée qu'on parle de seniors, c'est un concept inadmissible ! Avant, la catégorisation des populations correspondait à un statut social : nous parlions des chômeurs, des étudiants ou des retraités... Désormais, c'est un état naturel qui est catégorisé, l'âge en l'occurrence, contre lequel, hélas, on ne peut rien... Une telle classification renforce les clivages, nous étiquette, nous « tiroirise ». Pour moi, il n'y a que des salariés, à la limite on peut parler d'actifs et d'inactifs... » Françoise abonde dans le même sens, « je n'aime pas le mot « senior » parce qu'il correspond à une catégorisation des gens au même titre que les salariés publics ou privés.

**Mais quelle est donc cette manie de catégoriser comme ça les gens ? D'une part,**

**ça les dresse les uns contre les autres et, d'autre part, ça tend à fausser notre analyse puisque catégoriser nous amène à comparer des éléments incomparables ! »**

Parler des seniors incite à faire des comparatifs et des oppositions (avec la jeunesse, par exemple). Ce recours à la catégorisation systématique tend à imposer à certaines populations de salariés, un ensemble de non-dits, de clichés et de normes. Les seniors coûtent chers, il y en a trop, ils sont moins malléables que les jeunes ! Qui plus est leur attachement à l'histoire de l'entreprise et à sa culture diverge totalement avec les nouvelles stratégies. La catégorisation des seniors, dans le fond, s'avère être fort discutable : l'entreprise culpabilise toute une génération de salariés alors que, jusqu'à preuve du contraire, il est admis de voir notre niveau de vie progresser avec les années. La catégorie « senior » paraît sinon discriminante au moins artificielle et absurde car il y a toujours une continuité entre les générations, et la solidarité persiste encore dans notre système.

### L'exemple Finlandais : « l'expérience, une richesse nationale »

Avec 35,6% de taux d'emploi des 55-64 ans en 1997, la Finlande a réussi à augmenter ce taux de 15 points en 10 ans. D'abord en évitant de segmenter le personnel de l'entreprise par l'âge puis en privilégiant une gestion intergénérationnelle basée sur l'échange, le binômât et la formation continue avec les 30-54 ans (source novethic.fr).

## LE RAPPORT DES SENIORS AVEC LEUR ENTREPRISE

Avec les nouvelles configurations des entreprises, les salariés sont confrontés à de nombreuses restructurations. Ils évoluent dans un contexte mouvant alors que les salariés seniors aspirent à davantage de stabilité. S'interroger sur la population dite senior revient, in fine, à s'interroger sur l'évolution des entreprises et sur le rapport que cette population entretient avec sa hiérarchie et les autres salariés.

Cyrille porte un regard modéré sur son parcours à RTE.

**« Ma vie professionnelle est passée à toute vitesse. Même si tous les emplois que j'ai occupés ont fini par être externalisés, ils m'ont tous plu ».**

« Je ne suis pas mécontent de la carrière que j'ai menée. Je privilégie un maximum de temps pour ma vie personnelle : j'occupe des responsabilités dans la vie associative, notamment au sein du club de hand de Boulogne Billancourt. »

Françoise, quant à elle, regrette la culture du service public et ne s'en cache pas. Elle considère également que dans la période de son début de carrière, il y avait une autonomie de pensée, d'action et de budget : **« Quand j'avais 30 ans, j'avais un pouvoir de signature de plusieurs centaines de milliers de francs et à mon départ en Congé Fin de Carrière, je crois que je n'avais même pas le pouvoir de signature pour commander un stylo. »** Françoise déplore la privatisation de GDF et a « répugné » à donner de son temps professionnel, de son énergie, au bénéfice des actionnaires et non, comme elle y tenait beaucoup, au bénéfice du service rendu au public.

André continue à vivre des changements importants dans sa vie professionnelle et ne voit pas de différence entre les générations : « je n'ai pas cessé de changer de métier durant toute ma vie professionnelle à la Distribution : agent PI, conseiller clientèle en centre d'appels 24/24, agent au guichet raccordement, etc. Je suis actuellement en reconversion pour traiter des dossiers transmis par les Chargés d'Affaires

(transfert des changements de réseau). Selon moi, il n'y a pas de différence de traitement entre les seniors et les jeunes. Bien au contraire, l'ambiance est plutôt conviviale. »

Pascale V. souligne la différence comme nécessité et richesse ; pour elle, c'est un équilibre naturel qu'il faut entretenir car il maintient l'entreprise sur un trajet cohérent et constructif. « Certes les seniors sont plus longs à assimiler les nouveaux environnements professionnels, pourtant leur expérience corrige le tir et apporte la stabilité nécessaire pour digérer les évolutions. Le mélange des générations, c'est cela la vraie richesse.

Si je témoigne pour FO Énergie et Mines, c'est qu'enfin on m'apporte sur un plateau un espace d'expression intéressant. Prenons l'exemple du socioscope qui soi-disant témoigne du comment les salariés vivent leur vie professionnelle et leurs liens avec entreprise et hiérarchie : ce genre d'outil de communication socio-culturel provoque des amalgames ! Pourquoi ces questions et qu'en fait l'entreprise ? Depuis qu'il existe, je ne vois rien de mieux qui se profile. L'entreprise se doit de concrétiser le discours qu'elle tient ! »

**« Près de 2 salariés sur 3 considèrent qu'il faut attendre que les entreprises aient mis en place des dispositifs permettant de favoriser le maintien de l'emploi des seniors avant de réformer le système des retraites »**

(sources IPSOS 31/03/2010)



**Françoise JONON**, 28 ans d'expérience aux IEG, cadre à la Direction du développement durable de GDF SUEZ. Elle a envisagé une reconversion dans la Naturothérapie depuis presque 10 ans, époque où Gaz de France a commencé à montrer des signes d'évolution qui l'éloignaient de sa mission d'entreprise publique. Actuellement en Congé Fin de Carrière, elle poursuit son parcours de reconversion et vit avec bonheur son rôle de maman avec ses 2 garçons.

**DOSSIER** A TOUT SENIOR TOUT HONNEUR

Nos interviewés sont attachés à leur entreprise même si tout n'est pas rose et que les évolutions les laissent sceptiques. De la même façon, la valorisation de leur parcours et de leur expérience est appréciée avec nuance et lucidité.

## LA VALORISATION DU PARCOURS ET DE L'EXPÉRIENCE DU SENIOR

Ces dernières années, plusieurs dispositions ont été mises en œuvre afin de favoriser une augmentation du taux d'emploi des seniors (réforme des retraites de 2003, mise en œuvre d'un plan d'action national concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010...). Ces différentes initiatives s'inscrivent notamment dans le cadre des objectifs fixés au sommet de Lisbonne (mars 2000) et de Stockholm (mars 2001) visant à porter à 50% le taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 64 ans.

Dans cette même logique, le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 a prévu un dispositif destiné à inciter les branches et entreprises à négocier des accords seniors et à s'engager sur des objectifs chiffrés. Plusieurs axes de négociation sont engagés dont un concernant le tutorat et la transmission des savoirs.

## L'ENTRETIEN À MI-CARRIÈRE, UNE VOLONTÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE ?

Une occasion d'écoute pour les employeurs, un entretien mi-carrière est désormais proposé dès l'âge de 45 ans dans certaines entreprises des IEG afin de « dynamiser » les secondes parties de carrière. Nos interviewés n'ont pas fait l'expérience de cet entretien individuel de mi-parcours, pour autant, ils tiennent à s'exprimer sur le sujet.

Pour Françoise et Pascale tout dépend de l'intention qu'il y a derrière.

**« Un entretien formel peut être un moyen de promotion pour le salarié mais si le chef n'a pas l'intention d'écouter, ça ne sert à rien ... »**



**Pascale V.**, 52 ans, cadre et chef de projet formation à la Direction Commerce d'EDF SA a commencé en 1978 en tant que conseiller clientèle. Pascale V. a préféré garder l'anonymat.

« Si l'entretien mi-carrière ou l'EAP en général représente une manière de prendre en défaut le salarié, comment l'approuver ? Ces entretiens contribuent à une évaluation individuelle infantilisante, à la perte des repères collectifs, à donner des objectifs chiffrés évalués en fonction des critères subjectifs d'un manager. Françoise ajoute qu'il est indispensable qu'une tierce personne soit témoin de l'entretien... André émet lui aussi des réserves. « Je pense qu'il est bon pour une personne de pouvoir s'exprimer, c'est même indispensable. Mais est-ce que l'entreprise va vraiment en tenir compte ? »

## LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES, MYTHE OU RÉALITÉ ?

Selon Pascale, le transfert des compétences dépend moins d'une volonté de l'entreprise que des situations interpersonnelles. « Le contexte changeant de l'entreprise peut rendre difficile la transmission des compétences.



Cependant, celle-ci a su inventer des parcours parallèles et mettre à disposition des formations pour progresser avec intégrité. C'est la reconnaissance de mon parcours grâce à la formation. Cependant, il faut rester attentif au risque de luttes de pouvoir qui peut pousser au déni de l'expérience de l'autre. Par ailleurs, en matière de transmission des savoirs, beaucoup d'initiatives locales huilent les rouages et s'avèrent porter leurs fruits (tutorat/parrainage).

**« C'est avant tout une affaire d'hommes et de femmes, de volonté personnelle. Tout dépend de la générosité de l'équipe qui nous accueille et du temps que les personnes nous accordent ».**

André : « La Distribution a subi tellement de transformations que je ne vois pas comment transférer l'expérience ou, pire encore, la valoriser auprès des jeunes. Il y a un réel manque d'écoute et des problèmes d'organisation. Les externalisations (devis d'études de chantier, centre d'appels, etc.) sont autant de modifications profondes que nous accusons. A mon sens, on a besoin de tuteurs à tout âge car on peut changer de métier à tout âge ».

Cyrille : « Mon métier est actuellement en voie d'extinction car une société de Facility Management va prochainement piloter la gestion de toutes les tours RTE de la Défense, ce qui aura pour effet de supprimer quelques emplois. Il est d'ailleurs question que ce dispositif s'étende sur toute la France. J'ai toujours bossé dans des services qui ont fini par être externalisés. Je n'ai par conséquent aucun acquis à transmettre... **Mais si je devais faire passer un message aux jeunes : la sous-traitance ayant tendance à se généraliser, surtout dans le domaine du tertiaire, qu'ils fassent des formations pour progresser ou qu'ils se concentrent sur leur cœur de métier. Je pense que cela va être de plus en plus compliqué pour les jeunes dans nos entreprises. Les passerelles vont disparaître et l'ascenseur social va se gripper laissant place à un turn-over accru. Pour moi, les jeunes devront prendre en main leur évolution professionnelle et moins compter sur le soutien de leur employeur ».**

Françoise : « L'entreprise ne trouve aucun intérêt à promouvoir un quelconque transfert des compétences. Les salariés


jeunes, en réalité, sont souvent seuls dans le désert dans leur travail. » Pour Françoise, à part le cœur du métier, toutes les autres compétences sont déconsidérées. « Les compétences seniors, tout le monde s'en moque ! Le transfert des compétences, c'est une fumisterie : les salariés cadres n'ont plus aucune autonomie, ils ne sont responsables que de leurs erreurs... ». Françoise observe que la mécanique des entreprises n'a de cesse de rabaisser l'humain. « Je pense que les seniors supportent beaucoup moins bien le mode actuel de management que les jeunes, pourquoi ? Ils sont moins naïfs, ils sont plus exigeants, ils ont besoin de davantage de sens, ils ont plus de recul technique et stratégique. De fait, le système dans son ensemble, qui attend que le salarié soit malléable et peu coûteux, préfère les jeunes. Et pourtant les jeunes eux aussi se porteraient mieux si l'humain était pris en compte ! »

**Cyrille VERRIER**, 58 ans, 33 ans d'expérience depuis la distribution au Réseau de Transport Electricité, chargé de la logistique à la Tour Ampère pour RTE, est dans sa dernière ligne droite et vit l'approche de la retraite avec sérénité.



# ENVIE DE PARTIR PLUS TÔT ?

Même si l'environnement de travail est souvent bouleversé, chacun envisage sa retraite de façon unique, en fonction de la place consacrée à sa vie professionnelle, des projets après le travail, des relations entretenues avec ses collègues. Ainsi, les interviewés ont chacun une manière différente d'envisager leur avenir.



« La majorité des Français (53%) ne fait pas confiance aux employeurs pour informer et sensibiliser les salariés sur la nécessité de préparer et d'épargner pour leur retraite »

Pascale : « La vie professionnelle m'apporte beaucoup : une place, une reconnaissance, une utilité dans la société mais il arrive que les pressions managériales me donnent envie de laisser la place aux générations suivantes. Je me surprends alors à penser à ma retraite. Aujourd'hui, il subsiste pourtant un énorme point d'interrogation sur ce sujet. Certes, j'ai le choix de partir vers d'autres horizons quand je le décide, en revanche sur le montant de ma retraite, je ne peux rien dire. »

André :

**« Dans mon service, 50% du personnel part très prochainement en retraite. A ma connaissance tout le monde souhaite partir. Je constate malheureusement une perte de motivation et surtout une hâte de quitter un environnement où tout change sans arrêt ».**

Pour vous faire une confidence, je prévois mon départ à 55 ans sachant que je subirai une décote à la retraite, les informations sont données par l'entreprise via la CNIEG. Seulement, pour les cas particuliers, cela pose plus de problème. Je pense à la mutualisation des RH en plateau. Il y a aujourd'hui moins d'interactivité avec les RH qui ne peuvent plus fournir de réponses ciblées aux salariés. Pour moins d'ennuis, il vaut mieux éviter d'être un cas particulier ! Je m'inquiète pour le niveau de ma retraite et pour la baisse du pouvoir d'achat via la baisse des pensions. Il est possible que je doive travailler pendant ma retraite... Enfin, je suis très attaché à notre système par répartition qui a fait ses preuves. La crise aurait dû en faire réfléchir plus d'un concernant les placements pour l'épargne retraite. »

Cyrille : « Pour moi la vie n'est pas que dans le travail. Je préfère varier les activités pour ne pas m'enfermer dans le stress et m'investir dans les valeurs collectives du monde associatif ». Cyrille est bien informé par la CNIEG sur sa future retraite. Il sait que ses droits seront ouverts en 2012 et combien il ga-

gnera en fonction de chaque année de départ possible. Il ne sait pas s'il repoussera son départ, ce qui est sûr c'est qu'il ne s'ennuiera pas.

Francoise : « Les femmes, malgré un meilleur partage des tâches quotidiennes, gardent la plupart du temps la responsabilité des enfants et celle de la maison. Elles font deux journées de travail en une ! Être en retraite de bonne heure permet de rééquilibrer partiellement le déficit de présence pour la famille en général, enfants, petits enfants, etc. Cela participe à un meilleur équilibre de la société. »

**André DARGUESSE**, 53 ans, 33 ans d'expérience à ERDF/GrDF, cartographe depuis septembre 2009. Je n'ai pas cessé de changer de métier durant toute ma vie professionnelle à la Distribution : agent PI, conseiller clientèle en centre d'appels 24/24, agent au guichet raccordement, etc. Je suis actuellement en reconversion pour traiter des dossiers transmis par les Chargés d'Affaires (transfert des changements de réseau). Avec cette nouvelle fonction, je me sentirais presque dans la peau d'un nouvel embauché !



DOSSIER

A TOUT SENIOR TOUT HONNEUR



# RETRAITES LES PRÉVISIONS NOSTRADAMUS DU COR POUR 2050 : UNE RÉALITÉ FARFELUE

Si le débat continue à se focaliser sur le recul de l'âge de la retraite, de surcroît en se basant sur des comparaisons tronquées (entre les régimes de retraite public et privé pourtant très hétérogènes ou les divers pays de l'Union Européenne), la réforme qui en accouchera risque d'être inefficace et inéquitable. Pour preuve, le rapport du COR 2010 (Conseil d'Orientation des Retraites) s'appuie notamment sur les hypothèses macro-économiques de progression du salaire moyen par tête (SMPT). De ce fait, il cautionne l'augmentation du salaire variable (primes, indemnités et intéressements) qui ne compte pour presque rien dans le calcul des retraites des agents des IEG.

Qu'est-ce que le COR ?

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a été créé en 2000 en France. Il s'agit d'une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise du système d'assurance vieillesse et de faire des propositions. Chaque année, le COR remet un rapport du système de retraite français.

En estimant le besoin de financement annuel du système de retraite à l'horizon 2050 dans une fourchette de 72 à 115 milliards, le COR rend d'office impossible le changement dans la répartition des richesses et de la fiscalité. Ainsi, l'augmentation des salaires est complètement occultée ! L'avis du Secrétaire Général FO, Jean-Claude Mailly, est d'ailleurs très clair sur le sujet : « **faire des propositions pour 2050, ce n'est pas sérieux, c'est Nostradamus. Les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites sont destinées à faire peur aux gens et vont servir à la propagande gouvernementale. Personne n'est capable de faire des prévisions à 40 ans. Deux ans avant la crise, on ne savait pas qu'il allait y avoir la crise. Pour arriver à ces chiffres, le COR est obligé de prendre quelques critères sur l'emploi, la croissance, les gains de productivité mais en gardant la même répartition des richesses** ».

Alors que l'espérance de vie en bonne santé est estimée à 63 ans, FO refuse tout allongement de l'âge de départ à la retraite après 60 ans. Non seulement on peut, mais on doit sauver le système par répartition. L'avalanche de chiffre, annonciateurs de catastrophes, ne doit pas nous faire oublier que l'équilibre de nos régimes de retraite passe par une répartition différente des richesses produites au profit des revenus du travail, piste que le rapport du COR ne traite pas.



# Valeurs mutualistes, esprit gagnant !



Serec Communication - Photo Getty Images

Sens de l'écoute, recherche du meilleur rapport qualité prix possible... Les valeurs mutualistes de la GMF l'incitent à innover au quotidien, à la plus grande satisfaction de ses sociétaires.

Certains assureurs œuvrent à placer des contrats auprès de leurs clients. D'autres préfèrent placer ces derniers au centre de leurs préoccupations. C'est le cas de la GMF : l'attention constante portée aux sociétaires, dans le respect des valeurs mutualistes qui animent l'entreprise au quotidien, lui permet de se distinguer

Patrice Forget, Directeur Général de la GMF  
 « Ne jamais permettre qu'un sociétaire se retrouve dans une situation difficile »

« A la GMF, nous créons des assurances les moins chères possibles. Mais pas question de sacrifier des garanties qui, à nos yeux, sont essentielles ! Pour cette raison, nous ne proposons aucun contrat sans assistance. L'assurance corporelle du conducteur, indispensable si ce dernier est responsable d'un accident, est aussi automatiquement incluse dans l'assurance auto, de même que l'assistance psychologique. Tous ces choix découlent d'une véritable logique de service et de conseil ».

par des innovations remarquables. Ainsi a-t-elle été la première à proposer l'assistance 0 km dans les années 80, l'assistance psychologique, la déclaration des sinistres par téléphone, et via Internet tout récemment... Des produits et services innovants vite copiés par le marché.

## JUSTE PRIX ET SOLIDARITÉ

Cette conception moderne du mutualisme est plus que jamais en phase avec les préoccupations actuelles des assurés. Le coup de pouce donné aux jeunes fonctionnaires de moins de 30 ans en est un exemple. Outre l'absence de surprime pour conducteur novice,

ils bénéficient en effet d'une réduction de 25% sur leur première année de cotisation, et ce pour tous les contrats d'assurance. Autre valeur qui perdure concrètement, la solidarité : quelques centimes d'euros sont systématiquement prélevés sur chaque contrat d'assurance afin d'alimenter un fonds spécial, GMF Solidarité, qui vient en aide aux personnes dans une situation particulièrement difficile. Par ailleurs, au sein de chaque agence GMF, un chargé de mission médiateur membre de l'Association Nationale des Sociétaires, représente les sociétaires.

Si la compétitivité des tarifs demeure la motivation essentielle des nouveaux assurés, à la GMF le mutualisme est bien ce qui les fait rester. Un chiffre le prouve : 97% des sociétaires sont satisfaits des services de leur mutuelle.

## L'UNION FAIT LA FORCE

Les mutuelles d'assurances sont nées à l'initiative de groupes socio-professionnels désireux de couvrir leurs risques à moindres frais. Dans les années 30, alors que l'automobile se généralise peu à peu, leur vocation est notamment de rendre accessible l'assurance auto à une population d'automobilistes modestes. Le principe est clair : la mutuelle ne rémunère ni courtier, ni actionnaire ; le sociétaire ne paie que ce qu'il achète. Une réalité qui conserve tout son sens aujourd'hui.





# DÉFENDONS ENSEMBLE NOS RETRAITES

## LE 15 JUIN 2010

**FO Énergie et Mines, comme la Confédération FO, appelle à une journée de grève interprofessionnelle et à une manifestation nationale le 15 juin prochain à PARIS pour la défense des retraites. L'avant projet de loi devrait être connu vers la mi-juin, aussi la nécessité d'organiser une mobilisation générale, pour faire « bouger les lignes », s'impose. Des menaces pèsent sur le financement et l'allongement de la durée du travail. Seulement êtes-vous prêt à travailler plus longtemps pour partir avec autant, voire moins ? Devons-nous continuer à acquiescer sans mot dire et croire en l'effondrement annoncé - à grand renfort de publicité gouvernementale - de notre système de retraite ?**

### L'ACTION COMMUNE EST NÉCESSAIRE

Les salariés des IEG font déjà les frais de la réforme du régime spécial alors que celui-ci n'était nullement en difficulté. Aujourd'hui en étant aligné sur celui de la fonction publique, le critère de la durée d'assurance est rentré en vigueur et ainsi celui de la décote/surcote. Parmi les menaces qui pèsent figurent l'allongement de la durée du travail par report du droit à la retraite à 60 ans et/ou l'allongement de la durée de cotisation. Ainsi le code des pensions de la fonction publique pourrait être revisité, remis en cause et une nouvelle fois nous impacte de plein fouet.

A la manière de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), le but est de réduire les dépenses publiques. Celle-ci prône déjà un éloignement géographique et fonctionnel des services publics du

citoyen, la transformation du « service public » gratuit et solidaire en des services payants aux usagers-clients... Dans le même esprit, notre retraite risque de se transformer en un dispositif individuel (retraite par capitalisation) ignorant toute forme de solidarité (retraite par répartition)...

### PARCE QUE NOUS NE SOMMES PAS DES MARCHANDISES

**En voulant à tout prix maintenir le plus longtemps possible les salariés sur le marché du travail, sans tenir compte de la pénibilité de certains métiers, de notre état de santé, du déficit d'employabilité des plus de 50 ans, quel avenir se prépare ?**

Sans compter la baisse de pouvoir d'achat des pensionnés actuels ...

En faisant de la question des retraites, le dossier prioritaire du moment ne nous y trompons pas, le gouvernement veut essentiellement réduire les dépenses sociales. Le but est de prouver aux institutions financières et aux agences de notation, la bonne volonté de nos dirigeants de voir réduire les dépenses publiques. En venant nous rejoindre le 15 juin prochain, vous montrerez votre détermination à défendre votre retraite : **TOUS EN GREVE ET À LA MANIFESTATION NATIONALE À PARIS LE 15 JUIN 2010 !**

# ÉLECTIONS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE RTE

## « Un Avenir pour le Service Public »



Giorgio VALLARINO



Stéphanie CASTRONOVO



Jean DI-MEGLIO



Hubert DUBOIS DEBORDES



Didier LEGROS



Rémy SCOPPA

Vous allez être appelé entre le 14 et le 21 juin à choisir vos représentants au Conseil de Surveillance de RTE.

Cette élection, qui désignera les 4 membres salariés du Conseil de Surveillance, revêt une importance toute particulière. En effet, ces 4 élus seront les seuls liens entre l'actionnaire et le personnel. Ils auront entre autres pour mission de contrôler et de surveiller la gestion de RTE, de donner leur avis sur les orientations stratégiques, économiques, financières et technologiques de l'entreprise.

Notre indépendance face au pouvoir politique et aux directions nous permet d'agir dans le seul intérêt des salariés et de l'entreprise. Nos actions sont uniquement basées

sur des principes de justice et de progrès social. Nous considérons, en effet, que RTE doit rester une entreprise indépendante ayant pour seule mission le service public.

### Les candidats FO Énergie et Mines s'engagent à aborder en Conseil de Surveillance les sujets ci-dessous :

- Des effectifs en nombre suffisant pour assumer notre mission, sans que la recherche de gains de productivité amène les directions à supprimer les emplois nécessaires à nos missions et favoriser ainsi la sous-traitance. **Le personnel de RTE doit être considéré comme la principale richesse de l'entreprise.**
- Les moyens nécessaires pour le développement et l'entretien de nos installations pour que la mission d'origine de RTE service public, assumer la sûreté d'approvisionnement ainsi que la sécurité des biens et des personnes, reste la priorité de l'entreprise.
- Une juste répartition des bénéfices entre les salariés et l'actionnaire unique. Les bénéfices de l'entreprise doivent en priorité servir aux investissements, à la recherche et au développement, à l'entretien de nos installations et au personnel.
- Les salariés de RTE ne doivent plus être considérés comme « un coût de main-d'œuvre » mais au contraire comme une richesse. C'est par leurs qualifications, par leurs savoir-faire et leur compétences qu'ils permettent à l'entreprise de dégager aujourd'hui de tels bénéfices. Il est indispensable que tous les moyens soient mis en œuvre pour augmenter encore leurs compétences, reconnaître leur professionnalisme et les rémunérer à leur juste valeur.

## Certains choix font l'avenir

Du 14 au 21 juin 2010  
Votez pour la liste :  
« Un Avenir pour le Service Public »

**FO** Énergie  
et Mines  
**RTE**



# LA SEOLIS FACE A XYNTHIA

Dans la nuit du 27 au 28 février dernier, la tempête XYNTHIA traversait la France tuant 53 personnes et privait d'électricité 120 000 Vendéens. Rien que dans le département des Deux-Sèvres, c'est 70 000 clients qui se sont retrouvés sans électricité. Le vent violent a soufflé en tourbillons dans toute la campagne de Thouars, avec des pointes à 130, 150 km/h. Aujourd'hui, après l'accalmie Olivier, Christophe, Francis et Dany, tous les quatre agents des IEG pour l'entreprise SEOLIS, témoignent avec générosité de leur expérience, de leur quotidien d'agents du service public et font le bilan de leur week-end face à la tempête.

## Les hommes en bleu

Nos « hommes en bleu » se sont retrouvés, tout comme les agents d'ERDF, d'astreinte durant ce week-end exceptionnel où 3 phénomènes climatiques se sont liés pour rompre la distribution d'énergie du département des Deux-Sèvres gérée par SEOLIS (ENN). Ils ont dû faire face aux dégâts des vents allant jusqu'à 160 km/h, des marées très fortes et d'une dépression qui a encore accentué la montée des eaux. A SEOLIS, plus d'une centaine de salariés se sont mobilisés sur le terrain : service exploitation, travaux, division moyens exploitation, sans oublier les conseillers téléphoniques du centre d'appel 24/24 situé à SOUCHE. Du fait des nombreux marais et rivières, les clients ont également mis « la main à la pâte » en prêtant aux équipes des barques pour les traverser et atteindre les réseaux.



### Dany aux commandes des rétablissements

Dany MOUROUX, chef de section du centre de conduite et responsable

syndical FO, nous explique comment, avec l'aide de son équipe, il a pu rétablir 70 000 clients en l'espace de seulement 3 jours. « Ma mission quotidienne est de garantir une alimentation correcte et d'assurer le dépannage dans le département. Soumis exactement aux mêmes exigences de la CRE (Commission de Régulation de l'Energie) qu'ERDF, 6 personnes se relayent pour prendre l'astreinte depuis leur domicile afin d'assurer le 24/24. En cas d'alerte météo, l'astreinte est doublée. Autant dire que durant la tempête, tout le monde était sur le « pont ». Nous ne pouvions cependant pas réalimenter les clients tant que le vent soufflait car le réseau risquait de « casser ». En 1999, les poteaux ont justement cassé alors qu'avec XYNTHIA, ce sont les arbres ». Nous sommes plutôt bien structurés et avons su faire face mais aujourd'hui nous réfléchissons à des solutions de rechange concernant le matériel, les moyens humains ou encore le réseau téléphonique insuffisants ».



### La priorité de Francis : ne pas être aveugle face à la tempête

Francis MORIN, responsable de la section électrique transmission, travaille sur les postes sources de SEOLIS. En plus de sa mission de Délégué du Personnel FO, il assure leur maintenance. « Les postes n'ont heureusement pas beaucoup souffert car les structures sont très renforcées et les transfo assez costauds. Dans des situations comme celle-ci, c'est surtout le réseau qui souffre. Malgré tout, le fait d'être dépendant d'un prestataire pour assurer les moyens de communication peut s'avérer être délicat... on ne peut pas se permettre de travailler en aveugle. Aussi on réfléchit actuellement à des solutions de rechange pour supprimer cette dépendance ».



### Olivier : une âme de Robin des bois

Olivier MORICHEAU, outre la responsabilité managériale de son équipe, est gestionnaire du parc auto pour plus de 200 véhicules et a pour habitude de rédiger des cahiers des charges. Pourtant, fort de sa formation d'électricien, il



n'a pas hésité une seule seconde à venir en aide aux clients sinistrés. « Je n'ai pas pu repartir chez moi sachant que des gens étaient dans le noir. Je me suis naturellement présenté dans l'une des agences pour proposer mes services. Le cap le plus difficile fut de rentrer à 21 heures alors qu'il y avait encore des clients sans courant. Je regrette ce genre de décision car ça me dérangeait vraiment de devoir rentrer ... C'est certainement dû à une différence dans la gestion humaine entre le nord et le sud (où je suis rattaché) du département ... » Formateur en CHSCT à l'Union Départementale FO, Olivier ne cache pas ses valeurs. « Je suis toujours choqué par les inégalités de traitement. J'ai choisi de militer à FO car l'état d'esprit local et national correspondait à mes aspirations. À mon sens, le syndicalisme est avant tout une affaire collective et la phrase de A. Malraux « que m'importe ce qui n'importe qu'à moi » me fait souvent résonner ... ».



## La proximité : la valeur défendue par les agents de SEOLIS et revendiquée par Christophe

Fortement attaché à la culture du service public, Christophe BREUILLAT, délégué syndical FO, secrétaire du syndicat FO SEOLIS, est également agent de recouvrement amiable à domicile pour SEOLIS. Il assume pleinement son rôle de « médiateur auprès des clients » et nous offre sa vision sur l'évolution de l'entreprise. « A SEOLIS, contrairement à d'autres entreprises de la branche, les 5 accueils physiques ne ferment pas car nous sommes encore dépositaires du service public. Tous s'accordent à vouloir garder cet espace de service, cette proximité si chère aux clients comme aux salariés de l'entreprise. SEOLIS est encore une entreprise à taille humaine même si je regrette la baisse du nombre d'avancements au choix, les inégalités entre les salariés et le fossé qui se creuse entre la Direction et le reste de l'Entreprise. Si SEOLIS se trompe dans ses prévisions, il y a forcément des incidences sur la masse salariale...ce que FO conteste et combattra sans relâche. Dans mon quotidien, je rencontre des clients en grande difficulté. Ce qui me choque le plus, c'est l'absence pour beaucoup de moyens de paiement. Depuis la crise, les banques, renflouées par les citoyens prêtent aux plus vulnérables à des taux incroyablement élevés. Comment voulez-vous qu'ils s'en sortent ? Les difficultés croissent

à mesure que le niveau de revenu des français baisse, pouvons-nous encore supporter cela longtemps ? ».

La réactivité et l'efficacité des agents du service public de l'énergie ont une nouvelle fois excellé ce que soit dans les ENN comme SEOLIS ou à ERDF. Pourtant, les salariés exercent leur activité dans des conditions difficiles du fait des réorganisations incessantes, de l'externalisation à outrance et de la faiblesse des investissements, des salaires et des formations. Aujourd'hui des questions demeurent et brûlent les lèvres : Jusqu'à quand pourront-ils tenir ? Quel sera l'avenir de la distribution de l'énergie en France ?

### SEOLIS et ERDF : 2 entreprises différentes, non concurrentes, vouées aux mêmes missions sur les réseaux électriques

La SEOLIS fut créée en 1927 en tant que Régie du Syndicat Intercommunal d'Electricité des Deux-Sèvres (le S.I.E.D.S.). Avec ses 365 salariés, l'entreprise exploite le réseau électrique qui appartient aux 305 communes adhérentes du S.I.E.D.S. via GEREDIS (filiale à 100% de SEOLIS. Détenu à 85% par le SIEDS, SEOLIS n'a pas la même approche que le groupe EDF. En plus de la vente de gaz propane (citerne et réseau), elle entretient et exploite le réseau de distribution des Deux-Sèvres sur plus de 150 km d'un bout à l'autre du département ce qui représente 7 510 kms de lignes HTA, 5 198 kms de ligne BTA et 8 436 postes de distribution. Elle gère également l'éclairage public pour le bien-être des 224 communes conventionnées et le confort de ses 140 000 clients.

### Pour la FIRE d'ERDF : une difficulté nouvelle découverte avec XYNTHIA

Les travaux effectués depuis 1999 ont permis de changer certains organes techniques pour manœuvrer les réseaux à distance, grâce à des télécommandes. Les clients ont été réalimentés en 3 jours à peine. C'est quatre fois plus vite que la tempête de 1999 où il avait fallu plus d'1 semaine et demi. La FIRE d'ERDF (Force d'Intervention Rapide d'Électricité créée après 1999), tout comme les agents de SEOLIS, s'est malgré tout retrouvée face à un problème nouveau et majeur, celui de l'inondation totale des câbles et des lignes par l'eau de mer.



## NOUVELLE ORGANISATION DES MARCHÉS DE L'ÉLECTRICITÉ OU L'ABSURDITÉ DE LA CONCURRENCE DANS L'ÉNERGIE

Le 14 avril dernier, le Conseil des Ministres a adopté le projet de loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité). **Ce projet oblige EDF à mettre 25 % de l'électricité nucléaire produite à disposition des autres fournisseurs, à un prix qui reste aujourd'hui incertain.**

Dès l'origine, FO Énergie et Mines a pris position contre ce texte. Pourquoi ?

D'abord, il y a tout lieu de penser que **le fondement même de ce texte est contraire aux textes européens.** En termes simples, le projet de loi prévoit que les fournisseurs français et étrangers ne pourront bénéficier de cette électricité nucléaire que pour leurs seuls clients français. Il s'agit là clairement d'une "clause de destination" qui est interdite en droit communautaire, car tout le droit européen est fondé sur le principe de libre circulation des biens et services entre les pays de l'Union Européenne. Dès lors, des contentieux vont être inévitables et la compétitivité nucléaire de la France finira par bénéficier aussi aux autres pays de l'Union.

Pour FO Énergie et Mines, un tel scénario serait totalement inacceptable. Mais c'est bien ce à quoi conduit le texte gouvernemental.

**Le second point majeur de désaccord concerne l'augmentation des tarifs de l'électricité** qui sera induite par ce texte. En effet, le gouvernement devra faire un choix cornélien.

Soit il fixe, aux autres fournisseurs, un prix de cession de l'électricité nucléaire d'EDF le plus élevé possible et dans ce cas, **les tarifs réglementés pour les clients domestiques finiront par s'aligner (on risque alors de ne pas être éloigné des 20 % d'augmentation de l'électricité sur 3**

**ans demandés en 2009 par l'ancien Président d'EDF, demande qui lui a pourtant coûté son poste).**

Soit le gouvernement fixe le tarif de cession de l'électricité nucléaire à un prix très bas et dans ce cas, ce sera EDF qui sera désavantagée !

**Le troisième point d'hostilité concerne le risque de filialisation du nucléaire** induite par ce texte. En effet, pour fixer le tarif de cession il faudra connaître précisément les coûts du nucléaire et pour connaître ce coût, tout laisse à penser que les pressions seront de plus en plus fortes pour isoler le nucléaire et pour le filialiser.

De la même façon, la gestion intégrée du parc de production d'EDF nucléaire et autres risques d'être remise en cause par ce texte.

**Le dernier point de désaccord concerne le dumping social.** L'électricité nucléaire cédée aux autres fournisseurs va être commercialisée. Si les commerciaux de GDF SUEZ ont le statut des IEG, ce n'est pas le cas des autres fournisseurs tels Direct Energie et Powéo. Cela fait 5 ans qu'un projet de décret visant à intégrer explicitement les commerciaux dans le champ d'application du statut des IEG est en souffrance.

FO Énergie et Mines demande solennellement aux pouvoirs publics de signer enfin ce décret.

**Au total, ce texte est donc nocif.** Il génère du dumping social et il est contraire aux textes européens. Il va immanquablement aboutir à ce que la France partage sa compétitivité nucléaire avec ses voisins ce qui, compte tenu de l'absence de politique énergétique européenne, est totalement inacceptable.

# EDF ROYAUME-UNI : APRÈS LA CESSIION DES RÉSEAUX DE DISTRIBUTION, LE DÉLUGE !

Seulement 4 lignes, rédigées froidement par un Conseil d'Administration et le couperet tombe : l'onde de choc se propage chez les salariés d'EDF Energy (autour de 2500 personnes) ! Alors qu'en 2008, avec l'acquisition de British Energy (autour de 5000 salariés), **nos confrères anglais s'enthousiasmaient du nouvel employeur français présenté comme responsable socialement, le doute et la tristesse d'avoir été abusé s'instaurent aujourd'hui. Car si la cession du réseau anglais est confirmée, aucune garantie collective n'est avancée, ce qui ne présage rien de bon...**

## LA NOUVELLE EST TOMBÉE

16 avril 2010. Suite au Conseil d'Administration du groupe EDF réuni sous la présidence de M. Proglia, un communiqué de presse de 4 lignes est publié. Il mentionne l'état d'avancement de la cession des réseaux de distribution au Royaume-Uni. Il fait part de la volonté de voir le processus se poursuivre en attendant de recevoir des offres fermes et financées.

## CONFIANCE BRISÉE

En deux ans, EDF a réclamé nombre d'efforts aux salariés anglais. Les restructurations successives ont permis aux réseaux de distribution de dégager des bénéfices non négligeables : les réseaux ont contribué à hauteur de 852 M d'euro à l'Excédent Brut d'Exploitation de British Energy. M. Proglia lance tout de même cette offre pour compenser les dettes du groupe. **Motivation exclusivement**

**financière, encore une fois. L'accord « responsabilités sociales du groupe » signé en 2008 est rangé, bien en évidence dans la vitrine.** Mais l'appliquer pour le bien de tous représente un peu trop d'investissement.

Pour FO Énergie et Mines, le mouvement social doit anticiper en urgence les évolutions et restructurations du groupe sur ses différents territoires d'implantation dont le Royaume-Uni. Notre présence au Comité d'Entreprise Européen est plus que nécessaire pour aider au développement d'une culture d'entreprise et créer un contre-pouvoir !

En tout état de cause, nos correspondants FO Énergie et Mines au CEE ne laisseront pas nos camarades anglais se défendre seuls, dorénavant la solidarité dépasse les frontières...

### Comment fonctionne le CEE (Comité d'Entreprise Européen) ?

Le CEE du Groupe EDF se compose de 34 membres, désignés ou élus selon les règles inhérentes à la transposition de la loi, différente d'un pays à l'autre.

Actuellement, la France a 18 membres, le Royaume Uni 5, la Pologne 3, la Hongrie 2, la Slovaquie 2, la Belgique 2 et un observateur pour l'Allemagne.

Des groupes de travail sont constitués sur la Santé et la Sécurité, les Garanties Collectives ou l'Égalité des chances.

Dans le cadre des compétences du CEE, les représentants des salariés peuvent décider d'expertises.



## Formation FO ÉNERGIE ET MINES PRÊT À RELEVER LE DÉFI !

Nommé PDG d'EDF fin novembre, Henri Proglio a hérité d'une situation sociale dégradée. Des salariés d'ERDF et 19 centrales nucléaires s'étaient mis en grève au printemps 2009 pour obtenir une revalorisation du salaire de base. Afin de relancer le dialogue social (et surtout d'acheter la paix sociale), le nouveau président a multiplié les effets d'annonce, d'une part en voulant nous faire croire à une augmentation salariale de 4,4% et, d'autre part, en affichant sa volonté d'améliorer la formation au sein de l'entreprise, plus particulièrement dans le domaine du nucléaire. Fort de son expérience chez Veolia, il souhaite établir une vraie culture de la formation à EDF.

Eh bien, soit ! FO Énergie et Mines attend le président Proglio au tournant, nous sommes prêts à tenir le cap, à faire preuve de créativité et à travailler sur des formations solides au service de tous. Encore faut-il que les annonces soient suivies de faits.

### Formations indispensables

**La fermeture des écoles de métier qui assuraient les formations initiales des plus jeunes, la fermeture de nos Centres de Formation d'Apprentis internes à EDF, la disparition de la PS cadre et de pro-cadre, suspendue au profit de « tremplin EDF » qui ne fonctionne pas, l'embauche raréfiée des salariés en exécution (dont les activités correspondantes sont confiées à la sous-traitance) sont autant de facteurs qui grippent l'ascenseur social à EDF.** La part de masse salariale consacrée à la formation qui était de 14% dans les années 80, s'élève aujourd'hui à peine à 7,5% ! Certes loin devant les 2,5% de VEOLIA... La loi oblige, il est vrai, l'employeur à assurer les formations habilitantes, liées à la sécurité ou au maintien de « l'employabilité ». Mais lorsque l'on aborde la question du développement des capacités, de l'accompagnement à l'évolution professionnelle, de la reconnaissance des compétences acquises par la VAE, de la formation promotionnelle, tous ces éléments essentiels pour faire fonctionner « l'ascenseur social », c'est le

grand vide ! Il suffit de regarder ce qui se passe dans certains services, de la direction Commerce par exemple, où, à moins de passer responsable d'équipe en Centre de Relation Clientèle, la carrière semble bloquée. A la direction de la production nucléaire, ce n'est pas le problème de l'ascenseur social qui prédomine mais bien le manque d'effectifs désastreux qui s'annonce avec un départ de 50% du personnel en inactivité dans les 10 ans ! Il est temps de passer à des résolutions sérieuses...

### Maintenant, nous voulons du concret !

La volonté du PDG du groupe EDF prononcée, le chantier démarre à peine. Il s'agit maintenant de préciser les orientations. Beaucoup d'incertitudes demeurent : l'idée d'un « e-campus » aux Mureaux et en Grande-Bretagne est lancée, mais qu'est-ce au juste ? Pour répondre aux forts enjeux, aucune esquisse de plan n'a été proposée. FO Énergie et Mines est prêt à répondre au défi et à s'impliquer avec force.

**Pour FO Énergie et Mines le dialogue social autour de la formation nécessite d'être rénové et nous rappelons que les Comités Centraux d'Entreprise sont des instances inadaptées pour mettre en œuvre des formations solides car la question est abordée parmi d'autres, de façon trop allusive.** Nous demandons que le pluralisme prévale sur ce chantier au niveau national comme au niveau régional, par entreprise comme au niveau du groupe, le tout soigneusement coordonné et encadré.

### Deux bons points sont à relever :

- Le PDG du groupe EDF place la réflexion sur la formation au niveau du Groupe, ceci pourrait avoir l'effet vertueux de réouvrir des passerelles entre les filiales,
- le PDG souhaite également augmenter le recrutement d'apprentis dans le collège exécution (formation de Niv.5, CAP-BEP).



## GROUPE GDF SUEZ

## COFELY : LE PRIX DE LA FUSION

**Les fusions ne sont pas le fruit d'une volonté des salariés. L'aspect social et humain est très souvent et très largement étudié. Pour preuve à la COFELY, où le personnel en prend conscience au fil du temps en subissant les conséquences de montages financiers avantageux que pour les actionnaires, hors de la réalité quotidienne des salariés.**

Alors que le délai légal pour que les règles de la fusion par absorption de COFATHEC par SES ELYO prend fin, la nouvelle filiale de GDF SUEZ E.S., COFELY, se retrouve dans la tourmente. Les 16 et 17 mars derniers, les salariés de COFELY sont rentrés en grève. L'essentiel des revendications portaient sur les salaires. Déjà, FO COFELY avait dénoncé le manque d'évolution de la Direction dans ses propositions en matière salariale lors de la 3ème réunion de négociations annuelles obligatoires 2010. Annie VAILLAGOU, Déléguée Syndicale Centrale FO de COFELY, nous explique les raisons de ce mouvement.



## LES RAISONS DE LA COLÈRE

« L'entreprise a subi quelques revers dus à la crise, les résultats sont malgré tout au rendez-vous. Il ne faut pas oublier que le personnel a lui aussi connu une année difficile dans le cadre de la fusion. La contribution

des salariés aux résultats de l'entreprise ne se retrouve pas dans les propositions de la Direction et leur mécontentement est manifeste, c'est pourquoi nous demandons légitimement des augmentations générales ». Dès la première rencontre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), la Direction souhaitait individualiser de 1.5% de sa masse salariale les augmentations. Au final, au lieu des 60 euros d'augmentation

mensuelle générale demandés par FO, l'entreprise accorde 20 euros par mois à chaque salarié ...

La négociation d'accords collectifs : bonjour l'acrobatie !

La conclusion de plus de 15 accords depuis décembre 2008 entre l'employeur et les organisations syndicales ne s'est pas fait sans mal. Le processus d'harmonisation prévu pour enrayer la très grande diversité de situations des salariés des ex-ELYO et ex-COFATECH a tout de même abouti, non sans difficulté, à un accord sur les régimes sociaux retraite et prévoyance et mutuelle. Pourtant de très grosses disparités entre les salariés demeurent. Annie combat avec fermeté ce qui s'apparente de fait à de la discrimination : « Nous avons récemment dénoncé la différence de traitement pour le collège Cadre. Aujourd'hui, celui-ci fonctionne en 3 catégories tant sur le plan organisationnel que sur le plan financier ... ».

## L'INQUIÉTUDE DEMEURE

« L'entreprise a créé des postes qui n'ont pas de sens, ce qui conduit à des aberrations en termes d'activité. Tout le monde n'a pas trouvé un vrai poste, un vrai travail compte tenu que l'entreprise s'était engagée à ne pas licencier pendant les 36 mois qui suivent la fusion ... L'organisation du temps de travail qui est une prérogative de l'employeur risque de se dégrader par les conditions de travail inappropriées dans les ex-entités ».

**D'ici le 30 juin auront lieu les élections des Instances Représentatives du Personnel de COFELY. C'est l'un des moments critiques où chaque voix compte pour qu'un véritable contre pouvoir puisse subsister. Annie et toute l'équipe FO invitent les salariés à s'exprimer et à voter pour les candidats FO Énergie et Mines.**

COFELY fait partie de GDF SUEZ Energie Services, emploie 13 600 salariés et rayonne sur :

- 130 Sites de cogénération,
- 65 Réseaux de chaleur & de réseaux de froid,
- 100 Chaufferies biomasse.

# SNET – E.ON BRIGUE LE NUCLÉAIRE EN FRANCE



Christophe SEITZ

La tournure que prend l'économie capitaliste dans notre pays atteint un degré d'abstraction tel que pour déchiffrer le flux et le reflux des capitaux, il devient nécessaire de calculer sèchement ses intérêts, tout en prenant bien soin d'ignorer ses penchants aimablement altruistes... **Ainsi les salariés de**

**la Société Nationale d'Électricité et Thermique (SNET) ont changé d'employeurs au gré des spéculations et des stratégies, tantôt français avec Charbonnages de France ou Espagnol avec ENDESA, leur employeur est aujourd'hui allemand avec E.ON.** Cela ne va pas sans conséquence sur l'activité des travailleurs qui ont le sentiment aggravé d'évoluer dans un environnement professionnel opaque avec un niveau de sécurité qui se réduit de jour en jour. Rosario FURNARI de la centrale Émile Huchet (Moselle) et Christophe SEITZ de Lucy (Bourgogne) ont bien voulu témoigner de leur réalité quotidienne pour Lumière et Force.

## Un projet industriel qui bafouille

La SNET compte 840 salariés, quatre centrales réparties dans tout l'hexagone qui représentent 7 tranches thermiques au charbon et deux cycles combinés au gaz. En 2004, l'espagnol ENDESA s'implante en France via la SNET et propose un projet industriel ambitieux pour maintenir les centrales charbon en activité jusqu'au terme des possibilités réglementaires en 2015 et augmenter la capacité de production avec des projets de cycle combiné gaz de 400MW. Ce projet industriel aurait doublé la production électrique à l'horizon 2010. Cependant, ENDESA, dans le cadre de l'OPA faite par E.ON, s'est retiré du paysage français au profit d'E.ON. Seule la centrale de Moselle a vu se concrétiser 2 tranches au gaz promises. Et les 3 autres centrales ? Leur avenir ne fait plus illusion, Christophe SEITZ le confirme : « **ici, je n'ai pas grand espoir de voir la centrale de LUCY se doter de nouvelles installations. Le climat social se détériore avec l'annonce du gel des projets industriels. L'image que nous donne le nouvel actionnaire traduit la SNET comme un simple outil d'implantation sur le marché français afin de bénéficier des droits de tirage du nucléaire (loi NOME)** ».

## Hausse du profit, baisse de la sécurité

Rosario : « A chaque changement d'actionnaire, la volonté de réduire le personnel se fait sentir. E.ON ne fait pas exception à la règle. Depuis 2000, dans certains services, les effectifs ont été divisés par deux voire par trois. » La charge de travail croît en proportion des diminutions d'effectifs et le niveau de sécurité décroît : « Aux Charbonnages de France, il y avait



Rosario FURNARI

une forte culture de la sécurité. Plus on est, plus les risques sont partagés. Auparavant, le CHSCT d'Émile Huchet réglait "quelques formalités"... Le programme est bien chargé désormais et l'ambiance souvent tendue ! Certains protocoles ne sont plus adaptés et doivent évoluer par rapport aux nouvelles pratiques (par exemple, l'acheminement et le broyage du charbon des stocks via les silos des tranches, les risques liés aux nouveaux produits chimiques dans le labo, etc.). »

Le projet industriel ENDESA gelé et la désinvolture des employeurs pour la sécurité laissent aux salariés une impression d'abandon. Si, aux dires des financiers, les salariés forment une variable économique comme une autre, nous ne sommes pas dupes et connaissons bien les motivations d'E.ON, devenu le troisième énergéticien français après EDF et GDF Suez : la consolidation de ses positions en France lui ouvrirait bientôt un droit de tirage nucléaire dans nos frontières. Qu'importe si les centrales de Hornaing, de Lucy et de Provence venaient à fermer leurs portes...

# GROUPE GDF Suez EN EUROPE, IL Y A DE L'EAU DANS LE GAZ



Le groupe GDF Suez, fier de sa charte « d'entreprise éthique et durable » est implanté aux quatre coins du globe avec divers domaines d'activité : le gaz, l'électricité, l'eau, etc. Des valeurs « d'exigence », « de cohésion » ou « d'audace » ont beau être affichées par les dirigeants du groupe, les représentants syndicaux FO Énergie et Mines au Comité d'Entreprise Européen s'inquiètent face à la montée des comportements antisociaux, notamment au sein des filiales européennes. Ils soupçonnent même que les PECO (Pays d'Europe Centrale et de l'Ouest) soient un laboratoire social pour les futures réformes du paysage énergétique français...

## Fusions et malaises

Les exemples sont trop nombreux hors de l'hexagone : **en Hongrie, GDF Suez a opéré une fusion entre la distribution (Égáz-Dégáz) et la production nucléaire (Dunamenti), réorganisation**

**sans fin, avec des suppressions d'emplois à la clef. En Catalogne, GDF Suez a pris le contrôle d'AGBAR, la compagnie des eaux de Barcelone et prépare des licenciements secs pour accroître les profits, le tout sans aucun respect des garanties sociales.** Le 20 février dernier, mille salariés catalans manifestaient leur mécontentement dans la rue, devant le parlement catalan !



## Zoom sur l'Espagne

« L'annonce des licenciements est arrivée par surprise » clame un manifestant. Un autre accuse : « **l'entreprise prévoit des licenciements sans garantir la qualité de service rendu aux citoyens et trouve légitime de licencier dans une entreprise bénéficiaire !** » La colère gronde à Barcelone, plus de 20% des effectifs devront déguerpir dans le cadre de départs anticipés à la retraite ou de licenciements.

La presse nous abreuve quotidiennement de ces nouvelles : une entreprise privée licencie alors qu'elle produit des bénéfices par millions. Il est plus surprenant qu'un groupe comme GDF Suez se livre à des pratiques à l'opposé des valeurs qu'il affiche si fièrement... Aujourd'hui, les représentants du CEE observent les méfaits du groupe à l'extérieur de notre pays et demain ?

## Electricité de Mayotte : UN NOUVEAU VENU DANS LES IEG !

Le processus d'intégration au statut des IEG des agents d'Electricité de Mayotte (EDM) se poursuit activement avec le syndicat FO EDM appuyé par FO Énergie et Mines. C'est ainsi qu'un Groupe de Travail



en Configuration d'Appui aux Négociations s'est réuni à Mayotte les 7 et 8 avril 2010. Cette réunion est la deuxième du genre, la première s'étant déroulée à Paris en décembre 2009. Elle avait pour objet de faire le point du processus de convergence d'EDM vers le statut des IEG pour que celui-ci puisse être appliqué dès le 1er janvier 2011. Deux grands thèmes ont fait l'objet de négociations : les dispositions liées au droit du travail et celles liées à la protection sociale.

### UN PROCESSUS BIEN AVANCÉ EN DROIT DU TRAVAIL

S'agissant des dispositions de droit du travail, le processus est très avancé, 22 accords collectifs appliquant par anticipation plusieurs dispositions importantes du statut ayant déjà été signés par FO EDM : c'est le cas par exemple de la classification, des avantages en nature... D'autres sont en cours de finalisation tels les astreintes par exemple.

Parmi les mesures qui restent à mettre en place début 2011, figurent la création d'une Commission Secondaire du Personnel qui n'existe pas encore aujourd'hui ainsi que la création d'une CMCAS propre à Mayotte alors qu'aujourd'hui, c'est le Comité d'Entreprise d'EDM qui gère les activités sociales et culturelles d'EDM. Le principe de la création de la CMCAS de Mayotte a été d'ores et déjà acté à la demande de FO Énergie et Mines.

### UN PROCESSUS QUI AVANCE EN CE QUI CONCERNE LA PROTECTION SOCIALE (RETRAITE ET MUTUELLE)

Concernant le régime de retraites, FO Énergie et Mines est intervenue il y a plusieurs mois déjà pour que les agents d'EDM puissent être affiliés à la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières (CNIÉG) dès 2011. Après avoir hésité, le Ministère de tutelle a fini par céder et a exprimé à notre Fédération par écrit son accord pour entamer la procédure d'affiliation des agents. Les agents pourront donc acquérir des droits au titre de la retraite des Industries Électriques et Gazières à compter de 2011. Mais FO réclame plus encore. Nous demandons que les personnels d'EDM puissent faire valider leurs droits au titre du régime de retraites des IEG au moins à partir de 2005, date à laquelle le Gouvernement a accepté de lancer le processus d'intégration des personnels d'EDM au statut des IEG.

**En ce qui concerne la protection sociale maladie complémentaire, il est impératif pour FO que les agents d'EDM puissent bénéficier de meilleurs remboursements de santé comme les autres salariés des IEG,** mais il est tout aussi essentiel qu'une relation de proximité par exemple avec la CSSM (Caisse Locale de Sécurité Sociale) soit maintenue afin que les agents puissent avoir un interlocuteur local pour traiter leurs feuilles d'assurance maladie. FO revendique une amélioration des droits de remboursement mais sans supprimer cette proximité !

D'autres sujets ont également fait l'objet de revendications de FO. Par exemple, le statut des IEG prévoit que les retraités des IEG et donc les futurs retraités d'EDM ne pourront bénéficier de certaines dispositions importantes (tarif préférentiel d'électricité, mutuelle) que s'ils ont été employés pendant 15 ans au statut des IEG. Pour ces dispositions, FO Énergie et Mines revendique que l'on prenne en compte l'ancienneté au sein d'EDM. Il faut savoir que cela a déjà été obtenu lors de l'intégration au statut de différentes entreprises et il est normal que les salariés d'EDM futurs retraités puissent aussi en bénéficier.

**Deux négociations sont prévues pour finaliser tous ces chantiers sociaux, les 2 et 3 juillet à Paris et les 6 et 7 octobre à Mayotte. FO EDM et FO Énergie et Mines vont poursuivre leurs efforts pour obtenir les meilleures conditions sociales pour le Personnel d'EDM.**



# UN PALADIN À LA RESCousse DES SALARIÉS DE LA CCAS

Ils égayent vos journées de vacances, se préoccupent constamment de votre confort, du contenu de vos assiettes pendant vos pauses méridiennes, après vos matinées de travail bien chargées et pourtant leur avenir est incertain. Jean-François DETOEUF, armé de sa franchise et de sa bonhomie naturelle, vient à la rescousse du personnel saisonnier et conventionné au côté de David BORGUET, secrétaire général du syndicat FO de la CCAS, dont il est le bras droit. Lui-même conventionné, embauché par la CCAS, il est d'autant plus sensibilisé au sort réservé aux cuisiniers ou aux animateurs de centres de vacances. Il ne laisse donc rien passer !

## SOS PERSONNEL CONVENTIONNÉ

Le personnel conventionné dispose des mêmes droits que les agents statutaires, transposés sous la forme d'une convention collective. Non renégociée depuis la séparation de GDF et EDF, il plane quelques doutes sur le devenir et la place des salariés de la CCAS.

### La CCAS en chiffres :

- 10 00 salariés statutaires,
- 2500 conventionnés,
- Plus de 6000 saisonniers l'été.

## SAISONNIERS EN DANGER

Jean-François DETOEUF a bien du pain sur la planche pour que le droit du travail soit respecté. Certains saisonniers travaillent depuis plus de 10 ans à raison de 6 mois de contrat CDD par an ! Comment ne pas réagir et se mettre en quatre pour leur venir en aide ?

## LA CROISADE DE JEAN-FRANÇOIS ET DE L'ÉQUIPE FO MONTREUIL

Il se démène pour les salariés de la restauration méridienne et des centres de vacances et obtient des avancées qui font l'envie de tous les organismes saisonniers : des congés exceptionnels, des

revalorisations salariales, etc. Désormais, une réelle convention du saisonnier est de mise. Pour couronner le tout, elle est améliorée chaque année lors d'une réunion dédiée. Elle offre les moyens aux saisonniers de s'exprimer sur leurs besoins et leur avenir. C'est une occasion pour Jean-François d'affûter ses revendications et de les rendre plus tranchantes.

Dans ses actions en cours, il demande une grille de salaire égalitaire aux IEG pour les salariés saisonniers et leur rattachement à la CAMIEG.



Avec une représentativité FO quadruplée en moins de 3 élections initiée par René TORTOSA, l'équipe FO Énergie et Mines de la CCAS de Montreuil agit pour le personnel conventionné grâce à la combativité de Jean-François DETOEUF. Saisonnier entre 1981 et 1986, puis embauché en tant que cuisinier par la CCAS à La Ville-du-Bois (Essonne) et militant FO depuis 1993, son expérience est reconnue par tous ses interlocuteurs.

## Brèves consommation

### LE POIDS DU TOIT N'A JAMAIS ÉTÉ

#### AUSSI PESANT SUR LE BUDGET

Pour près d'un Français sur deux, le budget logement est devenu trop important. «En une quinzaine d'années seulement, les prix des logements ont été multipliés par 2,5 dans notre pays, soit une hausse bien plus vive que celle des revenus (multipliés par 1,6 depuis 1995). Les loyers ayant eux aussi augmenté plus vite que le coût de la vie, le poids de l'ensemble des dépenses de logement dans le budget des ménages s'est fortement accentué», constate une étude du CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie), parue en février dernier. Elle fait apparaître qu'en 50 ans, alors que les prix à la consommation ont été multipliés par 10, **les prix des loyers ont été multipliés par 18, ceux des charges ont été multipliés par 26 et les prix de l'immobilier ont été multipliés par... 55.**

Selon elle, près d'une personne sur deux (49% exactement) déclare que ses dépenses de logement constituent une «lourde charge», une «très lourde charge» ou une «charge à laquelle elle ne peut faire face» alors que seule une sur trois (34%) était dans cette situation au début des années 1980. Le CREDOC note également qu'en 2008, «les classes moyennes supérieures commencent, à leur tour, à être touchées par le problème» mais qu'à «l'opposé, les plus aisés de nos concitoyens déclarent de moins en moins souvent ressentir leurs dépenses de logement comme une lourde charge (-7 points en trente ans)».

La crise du logement «entretient également un sentiment de déclassement social» renforcé par le décalage «entre la vive hausse des prix et la plus lente amélioration de la qualité des logements»: 32% des Français vivent encore dans un logement comportant au moins un «défaut majeur de qualité», comme un toit percé, de l'humidité dans le logement, une installation de plomberie ou électrique défectueuse,

voire une absence de sanitaires. Un chiffre élevé, supérieur à la moyenne européenne (26%).

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr) (avril 2010)

### POUR L'AFOC, LES SERVICES BANCAIRES À UN COÛT ABORDABLE NE SONT PAS ASSEZ ACCESSIBLES AUX MÉNAGES PAUVRES !

Il ressort d'une étude récemment menée par le CREDOC (\*) que depuis 2001, l'accès des ménages pauvres (\*\*) aux services bancaires s'est amélioré : ainsi seulement 3 % d'entre eux sont dépourvus de tout moyen de paiement. Cependant, ce chiffre est à comparer au pourcentage de la population générale dans la même situation : inférieur à 1 %. Les ménages pauvres âgés ou au chômage sont particulièrement affectés par ce problème.

En outre, environ la moitié des ménages pauvres connaissent mal, voire très mal, les services bancaires et leurs coûts, alors que le phénomène ne touche, et c'est déjà beaucoup, que le tiers de la population générale.

Enfin, si les ménages pauvres recourent moins aux crédits, on ne peut que déplorer le fait qu'ils utilisent plus fréquemment les crédits renouvelables et qu'ils puisent davantage dans leur « réserve ».

Cette étude vient à point nommé pour alimenter la réflexion sur le projet de loi sur le crédit à la consommation. Comme l'AFOC le défend depuis des mois, ce projet doit absolument garantir une meilleure information des consommateurs et un encadrement renforcé de l'offre de crédits renouvelables.

(\*) CREDOC : Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (\*\*) le seuil de pauvreté utilisé s'élève à 910 euros mensuels pour une personne seule

(\*\*) Source : [www.afoc.net](http://www.afoc.net) (mars 2010)

AFOC

# ELECTIONS HLM 2010 : PORTEZ-VOUS CANDIDAT !



**Vous êtes locataire dans le parc de logement social et souhaitez prendre une part active au respect de vos droits et de ceux de vos voisins : c'est le moment ! Les prochaines élections des administrateurs locataires se dérouleront entre le 15 novembre et le 15 décembre 2010. Avec le soutien de l'AFOC, vous aurez la possibilité de défendre activement les intérêts des locataires.**

## L'AFOC AU CŒUR DU LOGEMENT SOCIAL

L'AFOC s'attache depuis de longues années à défendre les locataires. Elle considère le logement comme élément essentiel du cadre de vie des consommateurs que nous sommes tous. Les 3 thèmes majeurs qu'elle s'attache à défendre vont du droit à l'accès et au maintien dans les lieux, au pouvoir d'achat et au niveau de la quittance, à la qualité du logement et aux services rendus. L'AFOC se mobilise également pour infléchir la politique du logement du gouvernement en faveur des locataires et assurer une information critique de ses adhérents. A titre d'exemple, elle s'est mobilisée contre la loi MOLLE. Celle-ci prévoit notamment que les locataires des HLM dont les revenus excèdent deux fois le plafond de ressources annuelles HLM, (soit 21 800 euros/an et 1 800 euros/mois en 2010) pour un célibataire, doivent quitter leur logement au bout de 3 ans. L'AFOC a également condamné la mise en place des surloyers, dits suppléments de loyer de solidarité (décret du 21-08-08 paru le 23-08-08) qui grève le budget des habitants du logement social et remet en cause le droit au maintien dans les lieux

des locataires et la mixité sociale. Si vous adhérez à ces principes, vous pouvez l'aider à condamner ces mesures discriminantes en vous mobilisant et en devenant administrateur locataire.

## FAITES-VOUS CONNAÎTRE

Signalez votre volonté de devenir administrateur locataire auprès de l'AFOC de votre département. Il vous suffit d'être majeur, de présenter votre dernière quittance de loyer et l'association FO Consommateurs qui œuvre dans le domaine du logement vous présentera sur les listes. Pour ce faire, elle adressera un courrier au bailleur pour lui désigner le ou les locataires qui vont représenter l'ensemble des habitants de leur immeuble ou de leur groupe d'immeubles.

## UNE PRÉSENCE PARTICULIÈREMENT

### IMPORTANT ET INDISPENSABLE

Si vous êtes élu(e), vous défendrez et représenterez les intérêts des locataires, participerez à la gestion de l'organisme HLM, veillerez au respect des règles d'attribution des logements pour une durée de 4 ans. Vous serez le représentant de tous les locataires de l'organisme, mais aussi celui de l'AFOC. Vous ne serez pas seul(e) et préparerez les conseils d'administration puisque l'association vous y aidera. Vous pourrez ainsi tenter de limiter la hausse de loyer, faire des propositions pour la réalisation de travaux afin de rendre les logements plus confortables.

des salariés en Brèves.../...L'actu des salariés en Brèves.../...L'



## TRENTE-TROIS POUR CENT !

Trente-trois pour cent des salariés français travaillaient pour une grande entreprise, de plus de mille salariés, en 2006 contre 27% en 1985 et pourtant ils sont plus nombreux à le faire sur un site comptant moins de vingt salariés, 38% contre 34% vingt et un ans plus tôt, révèle une étude de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) parue récemment. Explication: «Les entreprises ont grandi en rassemblant de plus en plus d'établissements. Ainsi, les salariés travaillent maintenant sur des lieux de production plus petits, mais ils dépendent plus souvent d'une grande structure.» Ce phénomène s'explique en grande partie par la baisse de l'emploi sur les grands sites industriels et, parallèlement, par la forte progression de l'emploi dans les services. Quant aux entreprises qui sous-traitent, elles sont passées de 60% en 1984 à plus de 85% en 2000. (Article paru dans FO Hebdo n°2940)

## CHANGER DE FOURNISSEUR FAIT TOUJOURS PEUR

Les Français restent toujours prudents quant au changement de fournisseurs. Selon ERDF, le cumul des changements de fournisseurs progresse mais les basculements mensuels se tassent à nouveau. Au 10 avril 2010, 8 260 changements de



fournisseurs ont été demandés au distributeur pour mai. Plus de 1 500 000 basculements cumulés depuis l'ouverture du marché au 1er juillet 2007 ont été enregistrés. Avec moins de 26 000 changements d'avril pour mai, les français restent prudents vis-à-vis des offres de marché. 5% à peine des Français ont changé ou souhaitent changer de fournisseur (source IFOP). Sont partis à GDF SUEZ (plus de 800 000 clients), Direct Énergie (plus de 600 000) et Poweo (plus de 200 000). Fin août 2009, GDF Suez détenait 95% du marché gaz résidentiel.

## FO SIGNE L'ACCORD HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL



L'accord, signé le 26 mars 2010, met en place une démarche de prévention contre le harcèlement et la violence au travail et complète la démarche engagée avec l'accord sur le stress, en vue de lutter contre les risques psychosociaux en milieu professionnel. FO a revendiqué et obtenu que soit reconnu dans l'accord un lien avec des situations d'organisation et d'environnement de travail



## actu des salariés en Brèves.../...L'actu des salariés en Brèves...

pouvant être à l'origine de harcèlement et de violence ainsi qu'un renvoi aux branches professionnelles pour la négociation des 3 domaines suivants :

- Formation des managers des entreprises,
- Mise en place des mesures préventives en cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise,
- Prise en compte de l'accord dans les TPE/PME (sources : Confédération FO)

### LES JEUNES AIMENT LEUR SYNDICAT

Les sondages soulignent que les syndicats ont la cote chez les jeunes : 68% disent avoir une bonne opinion à leur égard (BVA 2008). Ils estiment que les syndicats doivent aussi être audibles sur des sujets sociétaux qui interpellent ou concernent directement la jeunesse. Les freins à l'adhésion tiendraient plus à la durabilité de leur emploi. Entre les stages, les missions d'intérim et les CDD à répétition, l'insécurité demeure. Un jeune arrivant sur le marché du travail doit attendre entre 8 et 11 années pour espérer obtenir son premier contrat à durée indéterminée, et l'âge moyen pour accéder à un emploi stable est de 28 ans.

### LE COMPTEUR GAZ INTELLIGENT, UNE AFFAIRE A SUIVRE ...

Tandis qu'ERDF poursuit le déploiement des compteurs intelligents nommés Linky, GrDF prépare une expérimentation similaire. Le calendrier prévoit que la phase d'expérimentation du

projet GrDF s'étale en 2010, pour un retour d'expérience et une décision de lancement attendus en fin d'année ou début 2011. La généralisation pourrait intervenir dès l'année suivante. Selon les indications données par la direction de GrDF, ce projet vise à obtenir « une meilleure fiabilité et régularité de la relève mais aussi [à répondre] à l'évolution de la réglementation aux travers des directives européennes et des exigences de la maîtrise de l'énergie ». Deux fonctionnalités sont « clairement attendues : la mise à disposition de la consommation client mensuellement et la prise en compte des modifications contractuelles avec un index réel ». La dangerosité du gaz empêche en effet la coupure ou la remise en service à distance...

Il va sans dire que l'équipe de Lumière et Force, comme pour le Linky d'ERDF, suivra de près les évolutions apportées par ce nouveau compteur intelligent.

### DISCRIMINATION : LES CADRES ISSUS DE L'IMMIGRATION EN 1<sup>ÈRE</sup> LIGNE



Selon la dernière enquête de l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques), 40% des interrogés issus des minorités visibles déclarent avoir été victimes de discrimination contre 10% pour la population "de souche". Les déclarations de discrimination augmenteraient en fonction du niveau d'étude. Alors qu'ils ne représentent que 22% de la population française, une grande partie des immigrés et enfants d'immigrés ont subi des discriminations notamment dans leur recherche d'emploi ou de logement. Chez les détenteurs de diplôme du supérieur, cette probabilité augmente de 39%. Faire des études longues permet aux cadres issus de l'immigration d'accéder à des postes à responsabilités dans lesquels ils sont encore peu représentés. Ils sont alors peu reconnus et se heurtent au fameux « plafond de verre » que subissent déjà les femmes.

(sources : FO-Cadres)



## VENEZ FAIRE LA FÊTE AVEC LE GROUPE FO JEUNES À SOULAC-SUR-MER !

Ca y est, vous êtes allé chercher votre bracelet, pour la somme modique de 20 euros (transport compris), dépoussiéré votre tente et remis la main sur votre matériel de camping, vous êtes désormais fin prêt pour faire la fête au festival des énergies de Soulac-sur-Mer les 12 et 13 juin prochain.

Nous vous dévoilons enfin le programme qui vous attend au stand FO Énergie et Mines de l'espace organisations syndicales où nos joyeux bénévoles vous accueilleront afin d'échanger et de vous divertir sur le thème du Brésil ! Samba ! Place aux festivaliers ! Venez danser ! Au programme : de la "zic" avec les groupes de Reggae : Rascal Riddim et Messenger, des percussions endiablées et quand viendra la demi heure de sourdine, nous aurons tout lieu d'échanger autour d'un cocktail exotique et coloré.

### PROGRAMMATION DU STAND FO ÉNERGIE ET MINES

#### Samedi 12 juin 2010

##### Ouverture du Festival 12h00

**13h30 - 14h30** : RASCAL RIDDIM REGGAE

**14h30 - 15h00** : Percus

**15h00 - 15h30** : Festival en Sourdine

**16h00 - 17h00** : MESSENGERS

**17h30 - 18h00** : Festival en Sourdine

**18h00 - 19h30** : APERO

(Réception officielle au stand fédéral Force-Ouvrière)  
Musique dans le stand

**19h30 - 20h00** : Festival en Sourdine

**20h00 - 20h30** : Percus

**20h30 - 23h30** : Musique dans le stand

**23h30 - 00h00** : RASCAL RIDDIM REGGAE

**00h00 - 02h00** : Musique dans le stand



#### Dimanche 13 juin 2010

**11h15 - 11h45** : Percus

**11h45 - 12h15** : Festival en Sourdine

**12h15 - 13h15** : MESSENGERS

**13h30 - 14h00** : Percus

**14h00 - 14h30** : Musique dans le stand

**14h30-15h00** : Festival en Sourdine

**15h00 - 17h00** : Musique dans le stand

**Fermeture du Festival 17h00**

## Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

Je soussigné (nom et prénoms) : \_\_\_\_\_

Adresse complète (rue) : \_\_\_\_\_

Numéro : \_\_\_\_\_ Code Postal : \_\_\_\_\_ Localité : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_ Entreprise d'appartenance : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : \_\_\_\_\_ Adresse e-mail : \_\_\_\_\_

Souhaite être contacté pour adhérer à FO Énergie et Mines

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

Bulletin d'adhésion à retourner à FO Énergie et Mines - 60 rue Vergniaud - 75640 PARIS cedex 13

## Brèves



## LE THÉORÈME D'ARCHIMÈDE APPLIQUÉ AU SOCIAL

Ive siècle après JC, Syracuse. Alors qu'il se délasse paisiblement dans un bain public, Archimède regarde les objets qui flottent sur l'eau avec indolence. Saisi d'enthousiasme, il sort brusquement des thermes en criant, sans même prendre le temps de se sécher : « Euréka, j'ai trouvé ! ». En fait, le roi Hiéron II venait de se faire escroquer par un joaillier peu scrupuleux en alliant l'argent à l'or pour la confection de sa couronne... Encore âgé de 22 ans, le savant explique : « Hiéron, mon bon roi, écoute : tout corps plongé dans l'eau reçoit de la part de celui-ci une poussée verticale de bas en haut, égale au volume de fluide déplacé ».

Encore de nos jours, le principe physique trouve nombre d'applications où il est question de flottabilité... Et le rapport avec nous, citoyens ? Vous l'avez dans le mille : qu'une poignée d'hommes ait l'ascendant sur tous les autres et essaie de nous couler, si l'on considère les plus nombreux en volume, le risque est réel : une poussée du bas vers le haut peut s'exercer jusqu'à ce qu'elle devienne intenable, pouvant causer des éclaboussures fâcheuses dès que la pression est libérée. Pensez à vous, rejoignez-nous !

## ENFIN, LES VACANCES APPROCHENT !

Ah ! Les vacances approchent, nous y sommes presque ! L'adrénaline monte au fur et à mesure que la valise se remplit. Enfin un peu de repos bien mérité après une année difficile. Oublier pour un temps les soucis du quotidien.



Le fameux pouvoir d'achat ne s'y trompe pas : il y aura peut-être moins de restau, de spectacle ou de glaces mais, quand bien même, le changement d'air et le soleil nous raviveraient. Ils nous témoigneraient de leur générosité par le teint halé affiché à notre retour. Nulle instance âpre au gain ne pourra pas nous taxer ou nous voler le stock de vitamines D accumulé pendant notre séjour.

Un peu de retour aux sources et d'instantanés privilégiés avec sa petite famille et ses amis que le stress de nos vies de travailleurs nous dérobe trop souvent ...

Ah ! Les vacances, on les attend si souvent, si patiemment, toute une année ...

**FO Énergie et Mines et toute l'équipe du Mag de l'énergie vous souhaitent de très bonnes vacances à toutes et à tous et vous retrouvent en pleine forme à la rentrée de septembre !**



COMPLÉMENTAIRE,  
SÛREMENT PAS  
SUPERFLU !

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009,  
les contrats **IdCP** évoluent :

- De meilleures garanties pour votre conjoint(e), vos enfants et, pour la première fois, vos parents à charge ;
- Une assurance modulable à votre gré ;
- Des garanties qui interviennent en complément de votre régime obligatoire si vous êtes en activité ;
- Le maintien de vos garanties si vous êtes en inactivité.

**IdCP**

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE



La SOLIDARITÉ,  
c'est notre PROTECTION



Commissariat Central des Associations  
de la Seine-Saint-Denis

[www.ccas.fr](http://www.ccas.fr)

**PREVEIRE**

PREVEIRE - SARL de courtage d'assurances au capital de 7 500 € - RCS PARIS 453 353 716 - Code APE 9602Z - N°ORIAS 07 004 210, sous le contrôle de l'ACAM (Autorité de contrôle des assurances et mutuelles) - 81 rue de Talhouat, 75436 PARIS CEDEX 08



Contrat inscrit auprès du DPN Eurocourtage Via Compagnie Française d'Assurances Vie Mixte - SA au capital de 51 695 400 € (entièrement versé) - RCS PARIS 340 427 525 - Code APE 660A - Siège Social - 5-10 rue d'Antony, 75381 PARIS CEDEX 08, Tél. 01 70 96 00 00 - Entreprise régie par le Code des Assurances