

# LUMIÈRE ET FORCE

Septembre 2010  
NUMÉRO 297

**FO** Énergie  
et Mines

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

**CAMIEG**

Les salariés témoignent

**EDF R&D**

Les Énergéticiens défendent leur recherche

**ENN**

La CNR doit rester publique !



Dossier

## LES NON-DITS DE LA SOUS-TRAITANCE



Évènement

**FO défend la retraite à 60 ans**

**VOTEZ FO** Énergie  
et Mines

## Pour Guillaume Foissac, changer l'énergie, c'est lier la forme et le fond.

Au terme de ses études, Guillaume a choisi de partir un an au Japon pour y réaliser un stage de design.

Ce pays a marqué sa vie. Il y a aussi découvert ce mélange étonnant de traditions et d'hyper technicité. Aujourd'hui, designer à la Direction Recherche et Développement d'EDF, il fait en sorte qu'un équipement énergétique s'intègre plus harmonieusement à un bâtiment, qu'il coûte moins cher pour les usagers, qu'il soit plus confortable tout en respectant des exigences environnementales élevées. Guillaume a dessiné une pompe à chaleur haute performance qui vient de se voir décerner le label *Observeurdesign* 2009.

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



CHANGER L'ÉNERGIE ENSEMBLE

# ÉDITO

"Le partage des richesses, c'est le nœud gordien de la société française."



Et la liste est encore longue, accompagnée de plans de licenciements, de recherches incessantes de gain de productivité, de précarité.

Toutes les négociations sociales, qu'elles soient interprofessionnelles, de branches ou d'entreprises ne proposent que rarement des améliorations des conditions de travail, salariales et sociales.

Nous observons même que des salariés sont contraints d'accepter, par voie de référendum, des diminutions de salaires et l'abandon de RTT, pour sauver, si l'on en croit leurs directions d'entreprises, leur emploi. L'actualité démontre que c'est souvent à court terme, et dans l'attente d'une délocalisation déjà prévue.

Pour les familles, le mot augmentation rime uniquement avec dépenses et crédits.

Nos gouvernants veulent régler non pas la sortie de la crise, mais les suites de la crise par une approche économique, comptable, méthode froide et sans état d'âme.

FO, pour tous ces dossiers a proposé une autre alternative qui consiste à ne pas faire payer uniquement les salariés mais bel et bien à aboutir à un partage des richesses différent.

Et comme je le disais au début de ce propos, c'est le nœud gordien de notre société.

Rappelons-nous la légende et la façon dont ce problème inextricable a finalement été résolu... par une action brutale !!

Alors, avant d'en arriver là, gouvernement et patronat seraient bien inspirés d'agir autrement.

**S**ous couvert de la crise (qu'ils ont eux-mêmes créée), gouvernement, banques et patronat professent que les salariés n'ont d'autre choix que d'accepter leur politique de rigueur qui seule peut sauver l'économie de la France.

Certains salariés et retraités sont prêts à le croire, pour sortir enfin de leur situation dramatique et retrouver l'espoir en de meilleurs lendemains. Dans le même temps, les « conseillers » continuent, eux, à prospérer, spéculer, en clair s'enrichir.

La partie visible de ce plan de rigueur est :

- Le gel des salaires dans la fonction publique pour 2011, 2012, 2013 avec un effet boomerang sur les autres corporations.
- La réforme des retraites.
- L'augmentation de certains taux de TVA.
- La fin de divers avantages fiscaux et sociaux.

Max ROYER

Secrétaire Général de  
FO Énergie et Mines

# SOMMAIRE



Page 5-12

## Les non-dits de la sous-traitance

Page 14

Travailler oui, mais pour FO, la retraite, c'est à 60 ans !

Page 15

GDF SUEZ Grands Comptes :  
Les salariés dans le flou !

Page 16-17

Pour une CAMIEG en bonne santé

Page 18

CNIEG : Un organisme à taille humaine

Page 19

GrDF Service Gaz : Une équipe FO au service des  
cadres et de leur temps de travail

Page 20-21

EDF R&D :  
Les énergéticiens du futur défendent leur recherche

Page 22

SEI : FO demande l'ouverture de négociations  
sur les rémunérations

Page 23

ENN : La CNR et la Rente du Rhône  
doivent rester publiques !

Page 25

Loi NOME : Quand l'électricité est un luxe

Page 25

Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

Page 26-27

La fièvre de SOULAC-SUR-MER :  
Le groupe jeunes en action

Page 28

Élections AFOC :  
Locataires votez pour votre représentant FO !

Page 29

Fiche pratique : Luttons contre les discriminations

Page 30-31

Brèves

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°297-Septembre 2010

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

## Dossier sous-traitance



# LES NON-DITS DE LA SOUS-TRAITANCE

Pourquoi avons-nous recours à la sous-traitance ? Par manque de ressources en interne ? Pour se recentrer uniquement sur le cœur de métier ? Par manque de compétences des salariés statutaires ? Dans un souci d'améliorer la satisfaction du client final ? Pour assurer un meilleur partage des activités ? Ces questions paraissent bien naïves au regard de la réalité crûment économique et des conséquences sociales autant pour l'entreprise donneur d'ordre, que pour le maître d'ouvrage et les personnels sous-traitants.

Aujourd'hui le marché du travail est très favorable à la sous-traitance pour des raisons conjoncturelles. Beaucoup d'emplois en dépendent et qu'importe s'ils sont précaires. Les bénéfices pour nos entreprises sont multiples. D'un point de vue comptable, le fait de sortir une masse salariale des comptes d'exploitation génère des charges en moins et donc de meilleurs résultats pour les actionnaires. Du côté des ressources, il est plus facile de se dédouaner à tous les niveaux de la gestion des salariés. La flexibilité est ainsi considérée comme une aubaine. Pourtant, bien qu'apparemment

la sous-traitance apporte des bénéfices immédiats, dans de nombreux cas, les conséquences obligent à terme les entreprises à ré-internaliser leurs activités...

En fait, nous vivons tous la sous-traitance au quotidien quelle que soit notre entreprise, notre direction, notre métier, nous côtoyons tous des collègues d'entreprises extérieures. Dès que vous pénétrez dans un bâtiment, une tour, vous saluez de loin un agent d'accueil ou de sécurité. Lorsque vous poussez votre plateau repas vers la caissière, elle n'est pas toujours conventionnée. Qui vide votre corbeille à papier ? Ce ne sont là que des exemples parmi d'autres.

La sous-traitance est un sujet de fond, très vaste. Ce dossier veut plus particulièrement mettre en lumière les effets des externalisations sur la vie professionnelle du salarié, soucieux de la pérennité et de l'image de marque de son entreprise. Que nous soyons aux services informatiques de GDF SUEZ, au service achat de RTE, dans plusieurs directions EDF ou à ERDF GrDF, nous sommes tous concernés.

## FO ÉNERGIE ET MINES REVENDIQUE :



- une réinternalisation des activités récurrentes,
- une amélioration de l'attractivité des métiers et des compétences,
- un développement des parcours professionnels,
- une formation conséquente pour les intervenants,
- une politique d'achat établie sur une obligation de moyens, basée sur des critères de qualité de prestation.



## VIRAGE À 360° CHEZ GDF SUEZ ?

Souvent considérés comme ne faisant pas partie du cœur de métier des entreprises, les services informatiques sont les plus exposés à l'externalisation. GDF SUEZ n'échappe pas à la règle. En effet, de tous ses domaines, son Service Informatique est le plus sous-traité. Pourtant l'entreprise a pris conscience que la sous-traitance avait ses limites et a créé depuis plus de 3 ans sa Direction Services Informatiques d'agents statutaires avec plus de 400 postes recréés en interne.



**James LANGLET**, Délégué Syndical FO nous explique le fonctionnement de l'un des métiers du Service Informatique, véritable système névralgique du secteur : chef de projet informatique.

### CHEF DE PROJET : DES MISSIONS ET UN MÉTIER TRANSFORMÉS PAR LA SOUS-TRAITANCE

« Les métiers de l'informatique ayant beaucoup évolués du fait de l'externalisation, les développeurs de programmes informatiques suivent le contrat de sous-traitance et le calendrier alloué. Il n'y a désormais plus de tâche de management. Le chef de projet, qui a en charge les sous-traitants, gère plus un contrat qu'une équipe... »

### LA SOUS-TRAITANCE À L'ÉTRANGER, UNE AUBAINE ?

La sous-traitance n'est pas sans poser problème dans la recherche d'une info ou un interlocuteur dédié. En effet,

de grosses sociétés françaises délocalisent à l'étranger leurs structures, avec parfois même un ratio allant jusqu'à 80%. Des formations programmées à l'étranger pour les salariés français se font même jusqu'en Inde en immersion de 2 mois. Il est pourtant demandé à l'origine de ne pas pratiquer d'externalisations à l'étranger (Off shore). Au final, cette concurrence entre les salariés brade leurs compétences et leurs revenus (dumping social).

Certes l'entreprise réalise des gains car la main d'œuvre étrangère, lui coûte souvent près d'un tiers du coût de la main d'œuvre française. Avec toutes les souplesses sociales qui vont avec ce type de pratique... **Pourtant sans informatique l'entreprise ne vit pas !**

### VERS DE NOUVELLES EMBAUCHES ET DE NOUVEAUX ÉCARTS

Selon James, il est essentiel pour l'entreprise de maîtriser le savoir-faire. « 2 cultures s'affrontent celle du savoir-faire de GDF et du faire-faire de SUEZ mais je pense que la prise de conscience est en bonne voie. **Aujourd'hui la volonté de GDF SUEZ, comme FO le revendique depuis longtemps, est de réinternaliser pour gagner en autonomie sur l'ensemble des postes** mais une certaine sensibilité sur les droits sociaux ou encore le statut IEG se perd. Sans compter les écarts de salaires entre les ex-Suziens et les ex-GDF qui peut aller jusqu'à 30% en défaveur des ex-gaziers. »

La sous-traitance de la Direction Services Informatiques est allée très loin chez GDF SUEZ avec une externalisation de près de 70% des ressources. La politique du profit immédiat a porté ses fruits mais pas sans une perte de maîtrise qui a déclenché l'alerte. La tendance à la réinternalisation s'observe également chez RTE notamment au service des études. Le but étant de conserver un savoir-faire essentiel à l'entreprise.

#### Alerte sur la prestation !

Un audit de gouvernance réalisé pour le compte de GDF SUEZ a révélé que l'entreprise employait beaucoup trop de prestataires et avait atteint son niveau d'alerte pour assurer de bons services. Aussi un coup de frein a été lancé avec pour but vraisemblable de revenir à un seuil d'environ 50% de prestations au lieu des 70% qui seraient en cours...



## RTE : ENTRE SOUS-TRAITANCES ET RÉINTERNALISATIONS ?



Historiquement aucun ouvrage n'a été réalisé en main propre par RTE. Aussi, les activités liées à la sous-traitance sont identiques concernant la construction d'ouvrage car l'entreprise n'a ni l'effectif ni le matériel pour les réaliser. Jusque là tout va bien, cependant comme toute « bonne entreprise », RTE trouve

un certain intérêt à la sous-traitance, intérêt forcément financier qui peut toutefois conduire à des dérives peu souhaitables lorsqu'elle impacte des secteurs d'activité fondamentaux comme les « Etudes ». **Hubert DUBOIS-DEBORDE**, chargé d'études à RTE, délégué syndical FO Énergie et Mines, nous apporte son analyse et exprime les dangers liés à l'externalisation de cette activité.

### PERTE DE MAÎTRISE SUR LES ÉTUDES TECHNIQUES !

« Auparavant, la grande majorité des études préalables à la construction des ouvrages de transport était réalisée par RTE. Cela permettait à l'entreprise de garder la maîtrise technique de ses ouvrages, de maîtriser les coûts. Les agents en tiraient une grande fierté. Depuis quelques années, la Direction a fait le choix de sous-traiter en grande partie les études techniques préalables à la réalisation de ces ouvrages sous prétexte que cela revient moins cher et qu'elle ne voit pas la plus-value de réaliser ces études en interne.

Nous contestons cette analyse. Nous considérons que la maîtrise des coûts passe par la maîtrise de nos études. Cela est incompatible avec la sous-traitance à outrance organisée à RTE. L'absence de la maîtrise de nos études et par conséquent de la connaissance des modes opératoires à envisager pose un autre problème plus grave que la dérive des coûts constatée. Il s'agit du risque de mauvaise emprise de la sécurité en amont du projet. Il nous paraît difficile d'évaluer correctement les risques en amont quand on ne maîtrise pas les modes opératoires, sans connaissance des techniques de construction.

La sécurité des personnes et des biens est, pour FO, une priorité. Or aujourd'hui, dans le processus de réalisation d'un projet, les aspects coûts, le reporting, la gestion d'indicateurs prennent le pas sur la technique. Face au risque de dérive, à la demande du CCE de RTE, le Comité Santé Sécurité de RTE a été mandaté pour réaliser une expertise sur la gestion du risque

chez les sous-traitants. Le but de cette expertise est de proposer des évolutions concernant l'ensemble des processus intervenant dans la construction d'un ouvrage (achat, étude, réalisation...). »

### EXPERTISE EN COURS SUR LA GESTION DES RISQUES CHEZ LES SOUS-TRAITANTS

Hubert fait partie du groupe de travail sur la gestion des risques qui a pu observer que l'entreprise allait trop loin dans certains domaines.

**« Nous constatons qu'il y a de nombreux points à améliorer dans les processus achat, réalisation et conception. RTE a la double casquette maîtrise d'œuvre/maîtrise d'ouvrage. A trop vouloir sous-traiter, RTE prend le risque de ne plus rien maîtriser à terme. La sous-traitance doit être justifiée, maîtrisée et équilibrée. Elle ne doit pas remettre en cause notre savoir-faire et nos compétences »...**

Pour FO, l'un des leviers pour une meilleure gestion du risque reste la réinternalisation d'une grande partie des études aujourd'hui sous-traitées afin de retrouver la maîtrise technique que nous avions auparavant. La démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des emplois et carrières) est une occasion à saisir pour inverser la tendance et mettre un terme à la perte de compétence engendrée par une politique de sous-traitance uniquement axée sur des gains financiers dont la réalité n'a jamais été démontrée.

Tout comme RTE, la direction nucléaire EDF fait appel à une prestation historique avec Alstom qui fournit les alternateurs ou Jeumont Schneider qui fournit les pompes. Le savoir-faire de ces prestations est spécifique et ne fait pas doublon avec celui d'EDF.

#### LE SAVOIR-FAIRE HISTORIQUE DE LA PRESTATION

La mission de RTE est de développer, construire, exploiter et maintenir le Réseau de Transport Électrique. La construction des ouvrages de transport est confiée à des entreprises spécialisées. La spécificité des travaux de construction d'ouvrages de transport d'électricité fait qu'un nombre réduit d'entreprises existe sur le marché pour les réaliser. En effet, RTE n'a ni les effectifs ni le matériel nécessaire pour la construction de tels ouvrages

#### QUAND LA PÉNIBILITÉ REPOUSSE LES FRONTIÈRES

La profession souffre d'une grande désaffection de main d'œuvre (pénibilité, intempéries, salaires peu attractifs, déplacements importants sur le territoire). Face aux directives européennes, RTE fait désormais appel à des entreprises européennes sélectionnées sur des critères financiers avec audits et tests afin de s'assurer qu'elles maîtrisent la construction comme la prise en charge de certains ouvrages à très haute tension.



## EDF DIRECTION NUCLÉAIRE : SÉDENTAIRE OU NOMADE ?

**Jérôme MAUGER**, agent de conduite en 3/8 et délégué syndical FO rappelle qu'il existe en sus d'autres types de prestations, telle la maintenance lors des arrêts de tranche. « **Il s'agit d'une prestation à moindre coût qui se couple à des problèmes de cadence en conflit avec les prescriptions sécurité** ». **Daniel BOURGUIGNON**, **Jean-Luc MONTAGNER** et **Christophe LACHENAL** témoignent d'une sous-traitance à la Division Production Nucléaire n'allant pas sans danger et sans aberration tant au niveau industriel que social.

### PRESTATAIRE POUR EDF DEPUIS PLUS DE 30 ANS



**Daniel BOURGUIGNON**, prestataire et responsable de chantier, dépend du service technique. Son emploi consiste à coordonner le montage et démontage des échafaudages de chantier. Sur le site de CRUAS depuis 1978, il a contribué à la construction des tranches. Il tient les échafaudages pour le compte de COMI SERVICE depuis 1986.

Daniel aurait bien aimé être au statut. Il en a fait maintes fois la demande, toujours passée à l'as à cause d'autres vagues d'embauches (Pompiers, agents Charbonnage De France, etc.). **Ce qui est frappant, poignant même, c'est que malgré la déception, il marque un fort attachement à ses deux employeurs, COMI SERVICE et EDF.** Il connaît très bien l'une comme l'autre boîte.

« Durant ma carrière, j'ai vu beaucoup de mes collègues monter en grade. De simples techniciens statutaires, ils ont pu passer ingénieurs puis chefs de service ou d'unité...

Au fur et à mesure des départs en retraite du personnel EDF avec qui j'ai travaillé, j'ai constaté une dégradation des relations de travail sur le site qui peut se traduire par les Fiches d'Action Correctives émises arbitrairement

par les donneurs d'ordres dans un but purement comptable.

Il en est de même pour les Fiches d'Évaluation Prestataires.

Cette pression inutile pèse sur nos équipes et sur nos ouvrages, et ces pratiques ont une incidence sur notre partenariat... ça occasionne contraintes et perte de sérénité pour nos équipes !

Enfin, je trouve que les restrictions d'accès sont trop nombreuses. Non qu'il ne faille filtrer les accès mais tout de même, un peu de modération en faveur des travailleurs faciliterait notre existence... »

Pour la petite histoire, Daniel venait tout juste de recevoir une info concernant sa future retraite. Pour obtenir ses droits, on venait de lui annoncer qu'il devrait bûcher jusqu'à 65 ans. Les prestataires ne sont décidément pas concernés par les Services Actifs. Daniel a pris la nouvelle avec résignation...

### QUAND PRESTATAIRES ET STATUTAIRES TRAVAILLENT ENSEMBLE



**Jean-Luc MONTAGNER**, cadre, chargé d'affaires principal, du service équipe commune (DIN/DPN) est responsable des modifications locales dans son domaine avec 2 autres personnes prestataires dites « Assistants techniques ». Ils occupent en réalité une fonction équivalente au métier de « chargé d'affaires » chez les statutaires.

« Cruas est la centrale 900 MW qui compte le moins d'effectif en France, la seconde, du même type compte 50 salariés en plus. Pour dire qu'il devrait y avoir une certaine marge d'embauches... Je considère mes deux collègues prestataires comme des personnes de confiance, rodées au même titre que des agents statutaires. **Ils s'estiment chanceux d'avoir un emploi sédentaire et de percevoir un salaire satisfaisant.**





**Cependant, je ne peux que déplorer la précarité de leur contrat qui est renouvelé chaque année.** D'une année sur l'autre, l'incertitude demeure quant aux fonctions qu'ils occuperont. Cette situation précaire suscite l'anxiété de la part de toute l'équipe. Chacun souhaite conserver son métier qu'il apprécie.

Le personnel des autres services de la centrale les considère comme des agents statutaires et sont surpris d'apprendre qu'ils ne le sont pas ! Mes 2 collègues surveillent aussi le travail des autres prestataires.

Des rumeurs contradictoires circulent dans les couloirs. La première porte la situation au comble de l'absurde. Elle consiste à missionner les équipes en turn-over sur plusieurs sites avec les effets contre-productifs de ne pas laisser le temps aux 2 parties de s'adapter. La seconde serait une mesure en accord avec les revendications FO : la réinternalisation de l'activité, qui pourrait conduire à l'embauche de ces prestataires quasi statutaires.

Il en existe une vingtaine sur le site de CRUAS, autant dans chaque centrale de notre pays. »

## LA SOUS-TRAITANCE ET SES DANGERS



**Christophe LACHENAL**, chargé d'affaires, travaille avec 4 agents statutaires et une soixantaine de prestataires employés par la branche nucléaire du groupe VINCI.

Payés « au lance-pierre », ils interviennent dans le domaine de la logistique tant lors des arrêts de tranches que lors des tranches en marche. Leurs missions :

surveiller le transport de matière dangereuse par la route, les entrées et sorties des personnels comme des matériels de la zone contrôlée, veiller à l'approvisionnement des fournitures durant les arrêts de tranches.

« Les prestataires de la logistique exercent des métiers dits à « faible valeur ajoutée », ce qui revient à « faible considération ». Pourtant les prestataires, à la base, sont assez motivés. Mais le sous-effectif par rapport à la charge de travail accentue le phénomène de polyvalence contrairement aux statutaires qui occupent un poste spécialisé. Ainsi un prestataire passe d'un jour à l'autre de pontier à cariste puis réalise

des activités de logistique... Trop de polyvalence nuit à la qualité du travail réalisé. Ce phénomène ne va pas sans risques sur la santé des personnels, de dommages aux ouvrages, d'atteinte à la sûreté des transports et donc à la crédibilité d'EDF, de notre image vis-à-vis du public et vis-à-vis de la Sûreté Nucléaire. Qui plus est les formations habitantes de la population embauchée par VINCI s'avèrent être largement insuffisantes. **Cette pénurie de formation génère des accidents du travail, parfois graves** : un prestataire, faute de formation, a perdu deux doigts en manipulant une caisse à huile.

Au final, ce n'est pas le prestataire qui est responsable de la baisse de la qualité de l'ouvrage dans le domaine nucléaire mais bien la précarité des contrats qui le lient à son double-employeur, la charge et la répartition du travail inadaptées. **Stigmatiser les prestataires reste un raccourci à éviter.**»

La gestion de la sous-traitance telle qu'elle est encore aujourd'hui n'est pas favorable à une gestion durable de l'entreprise. Tout le monde s'accorde à dire que nous sommes allés trop loin dans la politique de sous-traitance, c'est pourquoi il est question de réinternaliser certaines activités de soudeurs, de coordinateurs bâtiment réacteur ou à la robinetterie. Réinternaliser une large part de nos activités et/ou embaucher certains prestataires expérimentés revient à récupérer nos compétences et à les pérenniser.

Au même titre que l'ensemble des directions du groupe EDF, la Branche Commerce utilise également 2 types de sous-traitance. L'une historique, avec les services informatiques qui ont toujours été sous-traités. L'autre, pour faire face aux perspectives purement financières du marché. La loi NOME présage des pertes de marché pour EDF et donc des suppressions d'emplois. De la même manière, l'arrivée prochaine du compteur LINKY, dans sa filiale ERDF, provoquerait des suppressions de postes. Du point de vue de l'entreprise, cette nouvelle technologie impose dès à présent un recours massif à la sous-traitance. Au niveau d'EDF Commerce les emplois intérimaires et sous-traitance représentent 20% de l'activité. A ERDF et GrDF, la sous-traitance de la relève se généralise. Ce recours accru à l'externalisation garantit une souplesse des ressources.

### Attention pénurie de main d'œuvre !

Selon l'Agence Internationale de l'Énergie, une grave pénurie de main d'œuvre qualifiée risque de devenir un obstacle majeur dans tous les secteurs et toutes les régions (départs en inactivité, insuffisance d'anticipation sur la formation et les recrutements dans l'ensemble des entreprises du secteur.)



## ERDF GrDF

# SUPPRESSION D'EMPLOIS STATUTAIRES : RECRUESCENCE DES INÉGALITÉS SOCIALES

Voilà 2 ans, ERDF avait annoncé la fin des relevés de compteurs d'ici 2017. C'est ainsi qu'au fil de l'eau près de 35 millions de foyers français seront pourvus du nouveau compteur LINKY. Ces compteurs auront la particularité de répondre à des opérations de relève, de suspension d'énergie, de mise en service... à distance. Conséquences, près de 6000 emplois seront supprimés, autant seront redéployés vers d'autres activités au sein d'ERDF et GrDF.



Entré dans les entreprises en 1999 sur les plateaux d'accueil 24/24 et aujourd'hui Délégué Syndical FO à l'UCF (Unité Client Fournisseur), **Brice BOUBENNA** vient plus particulièrement en aide aux techniciens PI (Petites Interventions), aux salariés des guichets

raccordement, de l'acheminement qui gèrent les factures rectificatives. Il nous explique le quotidien des salariés sous-traitants de la relève sur son site.

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES POUR LES RELEVEURS SOUS-TRAITANTS

« Depuis l'externalisation de la relève, la charge de travail s'est accentuée avec moins de moyens. Forcément cela se traduit par des erreurs de relève. Les salariés concernés sont loin d'être fautifs mais plutôt les victimes d'un système où ils doivent toujours produire plus. Soumis à un dispositif de bonus/malus, les entreprises sous-traitantes engrangent des pénalités financières en cas d'objectif non atteint. Cela se traduit pour leurs salariés par un système de bonification en fonction du nombre de compteurs relevés sur la base du SMIC. **Tout en devant utiliser leur propre véhicule**

**et sans être indemnisé sur les kilomètres parcourus, les salariés de ces entreprises sont heureux d'avoir un emploi en CDI, payé au SMIC.** Pourtant, on peut se questionner sur les conditions de sécurité de leur emploi avec l'absence de chaussures de sécurité, d'uniforme spécifique... Les compteurs ne sont pas toujours facilement accessibles et certaines situations peuvent s'avérer dangereuses dans les gaines ou en travaillant à une certaine hauteur du sol... »

## LA VISION EN INTERNE

« Les salariés n'ont aucune vision sur l'avenir de leur métier d'ici 2017. Ils ne savent pas ce qu'ils feront. Ils ne savent pas non plus s'ils feront partie des personnes devant installer les nouveaux compteurs intelligents ou si l'activité sera externalisée également. »

« Concernant les erreurs de relève, le service acheminement est fortement pénalisé et voit une recrudescence de factures rectificatives à établir, toujours manuellement avec des historiques à plus d'1 an d'erreurs ! Forcément face aux objectifs des managers qui sont eux-mêmes sous pression avec les fournisseurs demandant le moins d'erreurs possible, la pénibilité s'installe à tous les niveaux. Pourtant toutes les Organisations Syndicales n'y sont a priori pas sensibles. »

Début 2010, suite à l'ouverture à la signature par le patronat d'un accord de Branche qui remet en cause le système statutaire sans prendre en compte les nouvelles pénibilités, FO Énergie et Mines a lancé immédiatement une pétition contre ce projet. Ce projet s'inscrit dans la démarche actuelle des employeurs visant à supprimer, en grande partie, les services actifs pour augmenter l'âge de départ à la retraite des salariés. Bon nombre de salariés sont exclus de l'accord, entre autres les commerciaux et les cadres ce qui est, pour FO, totalement inacceptable. Quant aux techniciens, un nombre significatif d'entre eux va voir son taux de services actifs notablement baisser. Le 16 avril 2010, seule la CGT a approuvé et signé cet accord antisocial coupant court à la reconnaissance des nouvelles pénibilités.



Pierre GOMEZ



organisation qu'ils ont proposée afin de garder leur emploi.

## LE SERVICE PUBLIC EXISTE-T-IL TOUJOURS ?

« On peut se poser la question, surtout lorsque les agences clientèles ferment ainsi que les sites techniques ! Il y a 10 ans, sur la région Marseillaise, nous avions près de 11 agences clientèles, il n'en reste plus que 2 aujourd'hui. Du coup, les agents ont de plus en plus de difficultés à se déplacer et les délais d'intervention sont rallongés. Les services acheminement et raccordement sont quant à eux concentrés sur des plateaux à Marignane. Il n'y a plus de proximité avec les clients.

Demain, il est même prévu que la prise de travail se fasse directement sur le chantier avec 1 débriefing en fin de journée. Là encore, c'est la relation avec les managers qui va perdre en échange et proximité. Les salariés ne sont bien entendu pas d'accord avec ces nouveaux processus. On a réellement l'impression de servir de test. L'entreprise doit prendre le temps d'analyser les choses avant de déployer autant de restructurations. Les agents souffrent.»

### La prestation au moindre coût atteint le client final

Déjà quelques métiers sont externalisés comme ceux liés au raccordement, ce qui pose de réels problèmes de délais de réalisation pour le client final. Sur Marseille, il y a près de 5 à 6 entreprises prestataires qui sont employées pour raccorder les nouveaux lotissements et appartements au réseau. Avec des délais de 3 à 4 mois au lieu de 1 à 2 mois lorsque l'activité était internalisée, les clients se plaignent. Ces mêmes entreprises manquent tout simplement de moyens pour assurer la prestation.

## L'EMPLOI DE CONTRATS D'INTÉRIM À OULTRANCE AU SERVICE GAZ DE GrDF

### UN NOUVEL EMPLOI : INTÉRIMAIRE PERMANENT !

**Pierre GOMEZ**, développeur gaz et Délégué Syndical FO Energie et Mines a failli voir son emploi externaliser il y a 1 an. Avec l'aide de son équipe syndicale, il a pu négocier un suris auprès des directions avec l'expérimentation d'une nouvelle

« Aujourd'hui le mot d'ordre est de développer les placements tout en réduisant les effectifs. Quelle sorte de solution est possible pour réaliser un tel vœu ? **A présent, la relève, l'informatique, l'acheminement, les assistantes commerciales sont relayées par des emplois intérimaires. Embauchés pendant 18 mois avec une pause de 3 mois, législation oblige, puis réembauchés 18 mois, ces travailleurs précaires ne se font jamais embauchés en CDI ou au Statut.** C'est une véritable aubaine car l'entreprise n'a aucune obligation envers eux quant aux congés, aux évolutions de carrière, de salaires, de services actifs ou autres avantages liés au Statut. Heureusement que les équipes les accueillent et les intègrent intelligemment ! »

## QUE VONT DEVENIR LES EMPLOIS AVEC LE DÉMIXTAGE ?

Henri PROGLIO, président du groupe EDF, l'a annoncé : le démixtage de la distribution se fera. Pierre GOMEZ nous apporte également son éclairage sur le sujet.

« 80% des travaux sont externalisés à ERDF (raccordement au réseau des immeubles neufs, lotissements...). Les expertises sont réalisées par des cabinets d'études privés, l'ingénierie externalisée et on continue de perdre de la compétence ...

Alors qu'un employé de l'opérateur commun est rémunéré à 80% par EDF et 20% par GDF SUEZ, le démixtage ne va pas sans poser problèmes. On va devoir dépouiller l'opérateur commun pour gréer des équipes spécifiques gaz ou électricité alors que les salariés étaient compétents dans les deux domaines... De réelles inquiétudes sur l'avenir des emplois du distributeur s'avèrent fondées. »

En prenant connaissance du projet ERDF 2012, il resterait entre un et deux tiers des sites actuels d'ici 3 ans. ERDF n'assumant pas toutes les fermetures et les conséquences sociales qui en découlent, cette réorganisation est conduite par la Direction Immobilière EDF. Ainsi les salariés de cette direction jouent souvent le rôle de boucs émissaires.



## FO ÉNERGIE ET MINES REVENDIQUE UNE VÉRITABLE POLITIQUE INDUSTRIELLE ET SOCIALE

Plus les activités sont sous-traitées, moins l'entreprise compte de charges sociales, d'investissements, de coûts de stockage, voire même de responsabilités sociales... Faire appel à la sous-traitance et donc à une main-d'œuvre qualifiée, spécialisée, implique certes une flexibilité en vue d'une réduction des effectifs comme à la Direction Production Ingénierie, à la Direction Commerce ou à celle des Services Partagés ou aux Systèmes Electriques Insulaires d'EDF mais l'externalisation trouve ses limites lorsque le seuil d'alerte est déclenché.

En somme, la perte de contrôle, la dépendance entre donneurs d'ordres et sous-traitants peut mener à quelques réinternalisations, comme à la Direction des Services Informatiques de GDF SUEZ. RTE revoit sa copie dans la maîtrise de ses études et de ses coûts et la **Direction Production Nucléaire réintègre des activités étroitement liées à sa maîtrise industrielle et donc à sa crédibilité**. En effet, comment peut-on contrôler ce que l'on ne sait plus faire ? Les aléas de la sous-traitance se ressentent également avec la précarisation des emplois, notamment à ERDF GrDF. Les salariés sous-traitants n'ont pas souvent la chance de disposer d'un CHSCT agissant pour la garantie d'une certaine sécurité dans leur travail. La surveillance médicale, les protections indispensables à l'exercice de l'emploi se retrouvent contournées à leur détriment.

**En matière de sécurité du travail, l'organisation de la sous-traitance conduit à un transfert de risques sur les salariés et à la déresponsabilisation des différents acteurs.**

Voilà la triste réalité, voilà pourquoi **FO Énergie et Mines appelle à la réinternalisation de toutes les activités de la sous-traitance liée à une politique « court-termiste » du moindre coût**. Les entreprises doivent reconsidérer leur main-d'œuvre (CDD et INTERIM) et améliorer l'attractivité des métiers, notamment pour les moins qualifiés. D'autant que ces métiers nécessitent des compétences longues à acquérir. De même, retrouver des organisations intégrées permet aux entreprises d'accroître leur solidité, de développer les parcours professionnels. En outre, les critères de qualité des produits et des services doivent dépendre du coût social et environnemental. Encore trop de contrats de sous-traitance sont synonyme d'ajustement de masse salariale et de réduction des coûts au détriment de la qualité des activités et de la formation des intervenants.

### DANS LA DROITE LIGNE DE NOS REVENDICATIONS : LE MÉDIATEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

Le gouvernement, en nommant en avril 2010 un médiateur chargé des questions de sous-traitance, mesure que l'externalisation des activités correspond à une stratégie se résumant à une politique d'achats conduisant à la réduction des coûts au détriment d'une véritable politique industrielle et sociale. Dénonçant sans cesse les dérives de l'externalisation, FO ne peut qu'être sensible à cette démarche.

Désormais, les sous-traitants pourront saisir Jean-Claude VOLOT, médiateur de la sous-traitance et ses services pour le comportement abusif d'un donneur d'ordre.



GMF

LUCIE ET PAUL SONT SEREINS.  
AUTO PASS EN FAIT TOUJOURS PLUS POUR EUX ET POUR LEUR BUDGET.

-10%

QUAND ILS ROULENT PEU\*  
OU S'ILS PRENNENT LES TRANSPORTS EN COMMUN.\*\*

+

-5%

DE BIO BONUS  
PARCE QU'ILS ONT UN VÉHICULE PROPRE.\*\*\*

AVEC AUTO PASS

LUCIE ET PAUL PEUVENT PENSER À AUTRE CHOSE QU'À LEUR ASSURANCE AUTO.  
CE QUI EST HUMAIN APRÈS TOUT.

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



Assurément Humain

\* Forfait de 5000 km/an en usage privé. \*\* 10% de réduction pour un conducteur principal d'un véhicule auto et titulaire d'un abonnement annuel nominatif et payant (hors lycéen et étudiant) de transports en commun : réduction applicable sur un seul contrat Auto 4 roues en usage « déplacements privés » ou déplacements privé-trajet-travail hors voiturettes et camping-car.

\*\*\* Véhicule de moins de 5 ans émettant moins de 120 g de CO<sub>2</sub> par km parcouru.  
LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés, Société d'assurance mutuelle Entreprise régie par le Code des assurances.  
R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances et La Sauvegarde.

## TRAVAILLER OUI, MAIS POUR FO, LA RETRAITE, C'EST À 60 ANS !

Dans une société, le travail est l'élément structurant par excellence. Nous sommes même tenus de parfaitement l'intégrer : travailler revient à accéder à la dignité. Le travail est censé nous permettre d'occuper une place, d'exister même et, supposément, avec décence et considération.

Pourtant, tandis que l'oisiveté est la mère de tous les vices, d'aucuns se plaisent à le rappeler : l'excès de travail est le père de toutes les soumissions. Autrement dit, nous ne demandons qu'à travailler avec assiduité et, pourquoi pas, avec dévouement, mais il y a des limites, il ne faudrait tout de même pas exagérer ! La réforme des retraites que le gouvernement tente de nous imposer en roulant les épaules ouvre la voie à l'asservissement sans restriction de la population active, du bel âge jusqu'au dégel. **FO dénonce une réforme particulièrement injuste, propose des financements audacieux, exige le retrait préalable à une vraie réforme. Notre mobilisation est sans faille.** Les renégats aux manettes du pouvoir vont devoir s'asseoir sur leur projet de texte...

### LA CRISE EN SENS UNIQUE

Le plan de réforme des retraites répond servilement aux exigences des marchés et des agences de notations financières. Au nom de la crise, la population doit se serrer la ceinture et se plier à un plan d'austérité à sens unique : c'est aux salariés seuls de payer la facture ! Et cela conduit à imposer de travailler plus longtemps. Recul de l'âge ouvrant droit à la retraite de 60 à 62 ans, poursuite de l'allongement de la durée de cotisation qui atteindra 41,5 ans, recul de l'âge ouvrant droit à la retraite sans décote de 65 à 67 ans. **Exceptés les parlementaires, personne n'est épargné, les jeunes, les précaires et les femmes en subiront plus durement les conséquences.**

### UNE RÉFORME PLUS JUSTE

Nous revendiquons une réforme fondée sur d'autres bases : celles du refus du recul social et d'une répartition plus juste des richesses.

#### FO revendique :

- Le maintien de l'âge ouvrant droit à la retraite à 60 ans,
- Stop à l'allongement des cotisations (40 ans c'est déjà trop !),
- Maintien de l'âge pour un droit sans décote à 65 ans.



Des mesures audacieuses sur le financement peuvent permettre aisément de réaliser nos ambitions : taxer les bénéfices non réinvestis rapporterait 5 milliards d'euros ; augmenter de 1% les salaires, par ailleurs facteur de croissance et d'emploi, rapporterait 0,65 milliard ; 1% d'une CSG réformée en taxant plus fortement le capital pourrait rapporter 11 milliards d'euros...

### RETRAIT PRÉALABLE À UNE VRAIE RÉFORME

La manifestation FO du 15 juin dernier a rassemblé plus de 70 000 personnes à Paris. Toutes les organisations syndicales se sont prononcées avec nous contre le projet gouvernemental, un appel commun à des grèves et à des manifestations le 7 septembre a été lancé. Pour FO, il ne peut y avoir d'autres choix que d'exiger le retrait du plan gouvernemental. C'est un préalable nécessaire.

### EN BREF 40 C'EST DÉJÀ TROP !

Une mobilisation d'ampleur est indispensable. L'action commune doit s'organiser sur la base de l'exigence du retrait de ce projet socialement injuste. FO y est déterminée sur cette base.

En septembre, manifestons pour un vrai droit à la retraite à 60 ans, sans allongement de durée de cotisation, exigeons le retrait du plan gouvernemental pour une réforme plus juste.

#### Comme le dit la chanson :

**Le travail c'est la santé mais, à partir de 60 ans, ne rien faire c'est la conserver !**

## GDF SUEZ GRANDS COMPTES :

# LES SALARIÉS DANS LE FLOU !

Pour les comptables des directions, les salariés, à la différence du mobilier de bureau ou du matériel informatique, sont beaucoup trop indociles et sentimentaux : ils ne se laissent pas recycler ou jeter si facilement. Les couches laborieuses sont-elles obtuses au point de refuser l'existence des causes dépassant tous les intérêts individuels, tel le profit outrancier de leur entreprise à verser en partie aux actionnaires ? Que les salariés étouffent leur dépit, les réorganisations s'accomplissent de gré ou de force. Ainsi, aux Grands Comptes de GDF SUEZ, la direction va dégraisser sévèrement, sous couvert d'un pseudo accompagnement du changement, d'une pseudo concertation, quitte à briser les perspectives d'avenir des salariés, ingénieurs d'affaires et assistants commerciaux.

## AU NOM DU DOGME COMPTABLE...

Depuis dix ans que l'organisation des Grands Comptes est en place, le travail accompli fait la fierté des équipes. Sans interruption jusqu'à une période récente, les 7 délégations hexagonales ont fait croître l'activité partout en Europe. Aujourd'hui, la situation s'est corsée parce que le prix du marché du gaz est inférieur au prix de revient. Mécaniquement, cela engendre une perte des parts de marché... Selon un ingénieur d'affaires, « l'attentisme de l'entreprise devant cet état de fait, laisse supposer une volonté de voir pourrir la situation en vue de créer une structure plus légère... ». En fait, l'objectif à atteindre avant janvier 2011 est de diminuer les ressources de 18%, fermer les sites en faveur de 4 délégations seulement et standardiser les activités en back et front office.

## LES SALARIÉS NE COMPTENT PAS !

La direction des Grands Comptes feint la concertation. Les diverses communications faites au sujet de la réforme en cours ressemblent plus à des décisions prises unilatéralement qu'à un dialogue social honnête. Cette carence dénote un manque de volonté (ou de courage) à expliciter clairement l'organisation future. Livrés à eux-

mêmes, les personnels redoublent de spéculations sur l'avenir car ils n'ont aucune idée de la teneur de leurs prochaines activités. Pour les salariés des délégations non reconduites, c'est pire. Un ingénieur d'affaires développe : « Tout n'est pas dit. On connaît le but : casser de l'emploi, fermer des sites. Une pression managériale est donc exercée pour que soient rentrés dans des cases ceux qui resteront sur le carreau. Sans parler de la maison mère qui nous pousse vers ses filiales. Beaucoup de filiales GDF SUEZ ne bénéficient pas du statut IEG, alors si on peut s'en défaire en allant les intégrer, c'est encore mieux !

**Au regard de la direction, nous devons réorganiser notre vie : refuser la mobilité quand on est cadre n'est pas compréhensible. En ce qui me concerne, remettre ma vie en cause pour des raisons aussi dogmatiques, ça a du mal à passer ! »**

Les salariés que nous avons rencontrés ne dénoncent pas tant le principe de la réforme, tous conviennent que l'adaptation aux contraintes du marché s'avère inévitable. Ce qu'ils condamnent avec le soutien de FO Énergie et Mines, c'est une réorganisation aux objectifs flous et arbitraires, à effectuer coûte que coûte, au mépris de tout respect de la vie personnelle. Hélas, ce mode de management se généralise. Si nous continuons à laisser faire, la considération pour les salariés ne cessera pas de décliner. En conséquence, nous mobiliser et nous défendre en grand nombre relève de l'urgence.

### MANAGEMENT PAR LA TERREUR À GDF SUEZ

L'équipe de L&F a rencontré des salariés des Forces de Vente de Délégations reconduites et de Délégations non reconduites. Tous nous ont fait comprendre l'importance de respecter leur anonymat. Une autre preuve du climat de tension et d'intimidation : l'un des « patrons parisiens » des Grands Comptes, Bernard Brousse, devait se rendre dans une délégation quelques temps après notre interview. Les agents venaient de recevoir un mail leur demandant d'éviter de se montrer trop curieux au sujet de la restructuration à venir... A plusieurs reprises, nous avons dû également rassurer nos interlocuteurs et leur confirmer que nous ne dévoilerions aucun nom. Elle est belle la liberté dans nos entreprises...

# POUR UNE CAMIEG EN BONNE SANTÉ

Nous sommes nombreux, salariés des Industries Électriques et Gazières, à nous trouver en délicatesse avec notre Caisse d'Assurance Maladie. Malgré quantité de démarches, d'appels ou de courriers, il nous arrive de consulter le médecin avec une carte vitale toujours pas à jour, ou de continuer à avancer nos frais médicaux en espérant un miracle pour bénéficier de nos droits.

**Pourtant la CAMIEG a les moyens financiers et les compétences pour réussir.** Depuis un peu plus d'un an, les salariés disposent de formations solides (conquête de FO Énergie et Mines...) et des compétences nécessaires pour travailler avec professionnalisme.

## En ce cas, pourquoi la gestion des bénéficiaires continue-t-elle à être aussi laborieuse ?

Pour répondre, l'équipe de L&F s'est rapprochée de la CAMIEG en s'entretenant avec Bruno NEGRONI, directeur depuis février 2010 et avec 4 salariés du Centre d'Appel à Distance. L'équipe a également rencontré des représentants FO de la CPAM 92, sous-traitante de notre santé.

## LES BONS OUTILS FONT LES BONS SALARIÉS...

Puisque les dysfonctionnements persistent, le piège pour nous, les bénéficiaires IEG, serait de déverser notre exaspération au téléphone sur les salariés

CAMIEG. Cette attitude révélerait en effet notre impuissance face à un système qui tarde à se rôder. Les téléconseillères Nadine, Nadina et Éva confient avec sincérité : « **nous suivons toutes les 3 le même objectif : améliorer la qualité de service** ». Peut-être sont-elles tout aussi impuissantes à donner suite à nos attentes. Doro SY, représentant FO CAMIEG précise : « **comment faire le travail, si malgré les efforts**

**d'amélioration, les outils informatiques restent inadaptés, avec une traçabilité de traitement limitée et un suivi de nos échanges insatisfaisant ? »**

Les téléconseillers CAMIEG éprouvent un besoin important de reconnaissance de la part des bénéficiaires. Nadina explique d'un ton désolé : « les salariés IEG nous appellent énervés. Ils se défoulent sur nous fréquemment. Parfois même, ils se lâchent carrément et ils nous font la peau sans qu'on puisse rien y faire. On nous crie dessus, on est traité d'incompétents et je vous passe les noms d'oiseaux... »

**Bruno NEGRONI est convaincu : « Aujourd'hui nos équipes sont organisées, réactives et professionnelles.** Les courriers sont traités chez nous en une semaine ou deux. Tout devrait rentrer dans l'ordre. » Nous voulons bien le croire. Seulement, un stress élevé perdure au sein des équipes. Doro ne manque pas de rappeler la réalité : « **les outils et l'organisation sont si sommaires que nous en venons à douter de l'efficacité de notre mission.** Régler les dossiers est si difficile que nous sommes dégoûtés de notre travail, démoralisés. **A cela, il faut ajouter le manque criant d'effectifs et les objectifs que nous devons réaliser... »**

De bons outils et des objectifs rationnels amélioreraient à coup sûr la qualité de vie au travail et rendraient l'organisation plus performante.

## CRITÈRES DE PERFORMANCE EN CENTRES D'APPEL À DISTANCE DE SECU

Le salarié SECU s'efforce de répondre aux attentes du bénéficiaire avec précision. Pourtant, les critères de performance en CAD s'évaluent au taux d'appels décrochés, c'est-à-dire à une durée moyenne des appels, critères quantitatifs avant tout... Voilà qui paraît loufoque pour des services dédiés à la santé !

Si un bénéficiaire appelle et que n'importe quel robot à voix synthétique décroche en disant « bonjour, au revoir et merci » avant de couper, sans plus de conseils, ni d'assistance, la communication aura duré maximum 9 secondes. Au bas mot, pour une journée de 7 heures, 2800 appels décrochés. De quoi devenir chèvre et être cité l'employé du mois... Mais combien de ré-appels occasionnés par ces conversations écourtées ? Exemple extrême et parodique mais les excellentes statistiques provoqueraient l'euphorie des directions... Cette course à la productivité interne à la SECU paraît déplacée...



Nadina  
Téléconseillère CAMIEG



## NOTRE SANTÉ, SOUS-TRAITÉE, EST MISE EN DANGER

Pour revenir sur la création de la CAMIEG, le recours à une sous-traitance de la CPAM 92 a pu apporter un savoir-faire gestionnaire indispensable. Fin mars 2007, un décret est adopté du jour au lendemain... L'organisation de proximité par CMCAS, réformée, doit laisser place à un organisme de SECU centralisé pour le régime spécial IEG. Une période transitoire de 9 mois est marquée par une coopération des CMCAS avec la nouvelle structure, loin d'être exemplaire... En janvier 2008, la CAMIEG prend définitivement le relais.

**Bruno NEGRONI** confie : « au départ, avec seuls un directeur, un adjoint et une assistante, nommés du jour au lendemain pour tenir les dossiers de 550 000 bénéficiaires, le système ne pouvait qu'être planté.



Doro SY  
Téléconseiller et  
délégué syndical FO-CAMIEG

**Aucune préparation accomplie ni en amont, ni en aval, la CAMIEG a forcément été dépassée.** » Beaucoup de salariés s'étonnent. « Une réorganisation d'une telle ampleur nécessitait une anticipation conséquente pour que la nouvelle structure soit en mesure d'assumer la charge de travail. Or l'organisation a commencé à se structurer alors qu'elle croulait littéralement sous les dossiers... **Difficile d'imaginer qu'un pareil manquement n'aille pas sans préméditation de la part des décideurs, dans le cas contraire, c'est aussi grave, nous sommes confrontés à une incompétence totale.** »

Soutenir, comme nous le faisons sans conteste, que la sous-traitance des remboursements de soins est un non-sens ne relève pas d'une vaine accusation : « les liquidations sont le fondement de tous régimes de santé, spécial ou général... nous expliquent un salarié FO CPAM 92. En somme, au regard de notre sous-traitance, qu'est-ce que la CAMIEG

sinon une coquille vide, une interface supplémentaire entre les salariés et la gestion des bénéficiaires ? **La CAMIEG renforce l'illusion des salariés IEG que leur régime spécifique est pérenne... »**

## LES POSITIONS DU SYNDICAT FO CPAM 92

« Nous nous sommes toujours prononcés contre la rétrocession à la CPAM 92 des remboursements CAMIEG au nom de la défense du régime spécial des IEG et de la SECU. Nous considérons que les CPAM ne doivent pas se comporter en prestataires de service, conformément au statut de la Sécurité Sociale, fondé sur des principes républicains. Le rôle des CPAM est de servir les droits des assurés sociaux par département.

Cette opération de transfert à la CPAM 92 s'est faite dans une situation de réduction des effectifs, rendant la surcharge de travail (30% d'activité en plus) extrêmement difficile pour le personnel de la Sécu qui fait ce qu'il peut, mais pas des miracles ! »

## QUELLES SOLUTIONS POUR FO ÉNERGIE ET MINES ?

Nous le disons en toute transparence, la CAMIEG peut remplir dès maintenant sa mission avec sérieux, dans des délais acceptables... **Il n'y a qu'une seule solution de bon sens, revendiquée par FO Énergie et Mines : la CAMIEG doit traiter l'intégralité des demandes IEG. La sous-traitance est une aberration, source de confusions, d'erreurs et de préjudices envers les bénéficiaires.** Même le directeur M. NEGRONI le concède : « l'organisation bicéphale des remboursements, je dois reconnaître que c'est un peu bizarre. »

Le sort de la CAMIEG est loin de laisser indifférent FO Énergie et Mines. Depuis les débuts tourmentés de la structure, nos administrateurs proposent, revendiquent, dénoncent avec obstination. Trop souvent, nous nous heurtons à un mur, qu'il s'agisse des autres syndicats, de la direction et des 3 ministères de tutelle (santé, industrie et budget), tous sont atteints d'une surdité inconvenante, sujette à caution.

**Traiter nos demandes et nos remboursements appelle au sérieux et à la promptitude, sous peine d'engendrer, comme c'est déjà le cas, des situations de détresse inéluctables, scandaleuses !**

## LA CAISSE NATIONALE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES UN ORGANISME À TAILLE HUMAINE AU SERVICE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES



L'équipe FO Energie et Mines de la CNIÉG de Nantes

**C'est à Nantes, au siège de notre caisse de retraite, que nous sommes accueillis par une équipe dynamique et bien dans ses baskets. La CNIÉG recherche en permanence la qualité et l'excellence de ses prestations.**

Les salariés IEG sont en de bonnes mains : nos collègues, 200 agents environ, se sont adaptés en permanence aux réformes imposées par l'État et les Employeurs. A chaque lourde évolution, ils se tiennent prêts et travaillent de manière à ce que les 150 000 pensionnés et les futurs pensionnés, actifs aujourd'hui, n'aient pas à en souffrir. Jean-Marc LAMARRE, délégué Syndical FO nous reçoit, accompagné de l'équipe syndicale. Ensemble, ils nous font partager leur quotidien, nous parlent de leur métier, de leurs craintes et de leurs espoirs.

### LES SERVICES DE LA CNIÉG : LA QUALITÉ AVANT TOUT

« La CNIÉG a su s'adapter aux changements de statut de 2005. Elle maintient une relation privilégiée avec ses affiliés actifs, qu'elle accompagne jusqu'à leur départ en retraite (Réunions d'Information Affiliés, Pré-liquidation, liquidation). »

Pourtant, il n'y a pas un service de la caisse qui ne soit en permanence remis en cause. Un exemple : le premier cité, celui des Activités Opérationnelles de Production au sein duquel les emplois sont répartis entre une partie back office et un pool téléphonique. Nos collègues sont constamment en formation, ou en apprentissage pour s'approprier les dernières évolutions de la réglementation.

Les résultats d'enquêtes de satisfaction confirment bien la disponibilité et le professionnalisme des agents de notre caisse de retraite. De réforme en évolution de lois complexes, ce n'est pas sans peine que la caisse permet

à tous ses ressortissants une application au jour même de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Cette prouesse, force au respect et à la considération.

### LA CNIÉG, UN ORGANISME À TAILLE HUMAINE

Près de la moitié de son personnel est voué aux **Activités Opérationnelles de Production** : Accidents du Travail/ Maladies Professionnelles, Invalidité, déroulement de Carrière, Liquidations de pensions... C'est aussi, un **Service Informatique et Télécommunication**, un **Service Communication** vers les pensionnés, les affiliés et les entreprises. Un service **Ressources Humaines** internes : Gestion du Contrat de Travail, mise en œuvre des politiques ressources humaines, relation sociales et communication. Le service **Achats**, veille à la régularité et au respect des règles des marchés publics. Un **Pôle Juridique**, son rôle premier est de veiller à l'application rigoureuse des textes de liquidation des droits, il assure le bon fonctionnement de la caisse. De plus, la CNIÉG, à travers les missions de son agence comptable, de son pôle recouvrement des cotisations sociales et de son actuariat, pilote le financement de notre régime de retraite.

#### INFO PRATIQUES

**En plus d'un suivi tout au long de la carrière des agents des IEG à travers les déclarations produites par les entreprises de la branche, les salariés de la CNIÉG gèrent :**

- Les prestations familiales,
- Le régime vieillesse,
- Les prestations d'invalidité, de décès, d'accidents du travail et de maladies professionnelles

**Ils sont à votre écoute et joignables au :**

02 40 84 01 84 (pour les pensionnés)  
ou 02 51 17 51 18 (pour les actifs) de 8h à 12h et de 13h à 17h

**Consultez le site internet : [www.cnieg.fr](http://www.cnieg.fr)**

# GrDF SERVICE GAZ

## UNE ÉQUIPE FO AU SERVICE DES CADRES ET DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Metz, Nancy, Toulouse, Clermont Ferrand, Lyon, Aix en Provence, Lille, Rouen, Bordeaux, Nantes, Bayonne... voilà le quotidien et le tour de France qu'effectue **Philippe MACON**, délégué syndical FO Énergie et Mines avec



Philippe MACON

le soutien des équipes FO locales avant de rejoindre le site de Condorcet à Paris. Fort de son expérience de manager à la délégation Ile de France de GrDF, Philippe a su tisser des liens avec les différents métiers de l'entreprise qu'il connaît parfaitement pour en avoir exercé lui-même un certain nombre. Aujourd'hui sa mission est de défendre les intérêts des cadres et de combattre la perte de repères...

## MISSION : OUVRIR LES PORTES ET INFORMER LES CADRES

« Je suis au service de tous les salariés de l'entreprise mais je dois bien avouer que les pressions exercées sur les cadres m'interpellent pour avoir été à leur place, très certainement. Face au cloisonnement, au manque d'information dont ils font constamment l'objet, je vais à leur rencontre dans le but de leur permettre d'échanger,

de les faire sortir de leur métier, de les informer de ce qui se passe un peu partout à GrDF et à la distribution. En constante relation avec les Directions Opérationnelles Régionales (opérateur commun et ses 40 000 agents), je constate chaque jour, les pressions qui nuisent à la qualité du travail. Désormais, les équipes œuvrent sur des projets à court terme, avec comme obligation de fournir des résultats immédiats. **A ce titre, le processus de fonctionnement actuel segmente les métiers, ce qui conduit à une vision resserrée des professions avec une perte de repère, de hauteur.** On peut se poser la question de la performance car désormais, on cloisonne les hommes et les activités dans ce but ultime. Pourtant cette vision à court terme telle qu'elle est employée nuit au professionnalisme».

## 16 JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES NÉGOCIÉS POUR LES CADRES

« L'une de nos préoccupations actuelles est de veiller à la bonne application de l'accord sur le temps de travail des cadres dont FO Énergie et Mines a été signataire et moteur cette année. Il s'agit d'une convention annuelle où le cadre doit travailler 202 jours par an avec une majoration sur les jours suivants et sur la performance. **S'il n'avait pas été négocié comme nous l'avons fait, le droit commun se serait appliqué, conduisant à une obligation légale de temps de travail à 218 jours par an, soit 16 jours de travail supplémentaires pour les cadres.** Il est vrai que cet accord ne règle pas tous les problèmes, mais il a le mérite d'améliorer les conditions de travail. A ce jour, environ 450 cadres sur 750 ont signé cette convention. Notre but est d'améliorer constamment cet accord et de mettre en place un accord sur le temps de travail des collèges exécution/maîtrise. »

## SIGNATAIRE ET RESPONSABLE

« Il est inadmissible que les interprétations RH ou le management local prennent le pas sur l'esprit de l'accord. Nous avons repéré des axes d'amélioration et avons demandé à la Direction de GrDF de mettre à l'ordre du jour du comité de suivi de septembre prochain, l'examen des taux de convention, d'examiner et comparer les jours supplémentaires à 15% et à 25% par Direction, le lancement d'une enquête de suivi de cet accord auprès des cadres concernés (y compris intégrés) afin de leur permettre d'exprimer clairement leur ressenti un an après sa mise en application et d'en rendre compte ensuite dans la plus grande transparence. **Les cadres veulent tout simplement être considérés par leur Direction et pas comme des faire-valoir, des personnes qui appliquent des décisions dont ils ne connaissent pas les tenants et aboutissants.** La transformation des entreprises est lourde, il ne faut pas rater le virage... Avec mon équipe, nous agissons avec détermination pour que cessent la perte d'autonomie et le malaise ! »



## LES ENERGETICIENS DU FUTUR DEFENDENT LEUR RECHERCHE

EDF R&D (Recherche et Développement) emploie plus de 2000 personnes en France réparties sur 3 centres en région parisienne (Clamart, Chatou et les Renardières) et le secteur recrute depuis 2003 avec des ambitions de développement à l'international. La multitude de métiers pratiqués en font une direction hors du commun. Pourtant la pérennisation des activités en interne, comme dans d'autres directions risque d'être mise à mal. La sous-traitance de la recherche, la perte d'activités au profit de l'externe avec les problématiques liées au nouveau paysage de l'énergie, du régulé et du dérégulé rendent ces pratiques désormais possibles. Passionnés par leur métier, attachés à leur entreprise, les salariés R&D nous font partager leur vision du secteur.

### DU RÉGULÉ AU DÉRÉGULÉ : UNE VIE EN POINTILLÉS...



**Daniel TOUILLIEZ**, chef de département délégué sur le site des Renardières (77), est chargé d'animer une équipe de plus de 170 salariés dont 60 ingénieurs chercheurs dans le département LME (Laboratoire des Matériels Électriques) qui couvre principalement le domaine des réseaux d'électricité (75%).

« Avec la filialisation des entreprises en 2005, les laboratoires d'essais électriques des Renardières appartiennent désormais à RTE et ERDF. Depuis 2009, RTE passe des contrats avec EDF R&D et nos relations se sont rigidifiées avec des clauses contractuelles et des objectifs précis. C'est peut-être un bien, cela nous oblige à bien définir les objectifs de part et d'autre. Ces relations nous font toutefois perdre la souplesse indispensable (report de délais d'une année sur l'autre - sans en abuser bien sûr !) pour traiter certaines recherches dont on ne connaît pas trop l'aboutissement par avance - sinon ce n'est plus de la R&D ! Du fait de sa volonté d'internaliser sa recherche ou de faire appel à d'autres ce qui est une autre forme d'externalisation de la R&D, vu du groupe EDF, il est prévu une réduction des contrats d'études avec RTE sur les 3 prochaines années.

La richesse de R&D est de cumuler dans une même structure, toutes les compétences de l'entreprise. On va du sociologue, au chimiste, à l'informatique aux maths appliquées.... Toutes ces disciplines représentent une ressource fantastique de connaissances technologiques que nous souhaiterions bien évidemment conserver».

### L'ENTREPRISE DOIT-ELLE FAIRE DE LA R&D DE TECHNOLOGIE ?

Selon Daniel : oui. « On doit avoir une expertise approfondie des matériels nécessaires à l'entreprise, afin qu'elle choisisse ceux qui correspondent le mieux à ses besoins. Par exemple, pour un câble électrique, plusieurs disciplines concernant les matériaux, la chimie, l'électrotechnique, la thermodynamique, etc, doivent être intégrées par une compétence technologique. Les fabricants n'ont pas les mêmes perspectives dans le développement de leur matériel, ils développent des produits les plus standards possibles. En tant qu'exploitant, nous (EDF) sommes intéressés par la fiabilité des matériels, leur durée de vie sur 40 ans, la sûreté des réseaux électriques ou des centrales. D'autant plus que l'enjeu aujourd'hui est de faire durer les centrales 60 ans, les matériels des réseaux sont sur des échelles de temps comparables. Imaginez les coûts pharaoniques si nous devions remplacer les milliers de transformateurs de la distribution qui ont plus de trente ans ? Forcément pour l'étude sur le vieillissement de ces matériels, le besoin d'une expertise technologique est important. »

### LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS VERS L'ÉTRANGER



**Isabelle MOUSSAOUI**, chercheuse en sociologie sur le site de CLAMART (92) à ICAME, est chargée de comprendre les usages des clients d'EDF en matière d'énergie. En relation avec le service marketing d'EDF (Branche Commerce) pour le déploiement de ses offres, son rôle est de définir au plus près les usages de chacun et de traduire les résultats auprès des commanditaires.

Cela se manifeste par des enquêtes qualitatives chez les clients qui se prêtent au jeu. Les demandes de recherches dans son groupe (GRETS) sont très variées et peuvent aller de l'exploration du rapport à l'énergie selon les âges de la vie à des expérimentations sur les « Smarts Meters » (ou compteur intelligent), en passant par l'analyse de la diffusion des ampoules basse consommation ou des pompes à chaleur. Elle participe également à des partenariats européens dans

le cadre d'ECLÉER, ou d'un projet de l'Union Européenne, et collabore ainsi avec des chercheurs anglais, norvégiens ou hongrois.

## POUR DE BONNES CONDITIONS DE RECHERCHE

Passionnée par son métier et la diversité des activités qui s'y rattache, Isabelle émet toutefois des alertes quant au développement des partenariats, s'ils deviennent systématiques et s'ils ne se construisent pas sur une co-production. « **Le risque est de ne plus faire de recherche en interne mais uniquement de piloter de la recherche.** La R&D est riche de 30 ans d'expérience sur les habitudes de consommation des ménages, reconnue pour ses compétences techniques et son expertise. Des ministères, des entreprises, des collectivités locales nous sollicitent sur ce thème. Il serait dommage de sous-traiter nos compétences dans des laboratoires universitaires, si ceux-ci, pour répondre aux demandes, développent les contrats précaires avec des chercheurs. De plus, il existe un risque de dispersion des connaissances, alors que nous avons « capitalisé » depuis 30 ans. Mais nous n'en sommes pas là. »

Isabelle siège en commission égalité professionnelle pour FO Énergie et Mines et constate encore des écarts de traitement.

« Le taux de 30% de féminisation à R&D correspond au taux de sortie des écoles du secteur et les efforts de la direction en matière de vie privée/vie professionnelle sont manifestes. Les conditions de travail à la R&D sont bonnes même si je trouve certaines situations aberrantes concernant la non-reconnaissance du travail des femmes. En particulier, je trouve regrettable que les femmes issues du collège exécution/maitrise, sous prétexte qu'elles sont employées dans des métiers administratifs, ne puissent pas avoir la même possibilité d'évoluer que les hommes dans les emplois techniques. Le dispositif « éga pro » dans l'entreprise est important, il est très bien de l'avoir mis en place mais à condition qu'il ne soit pas instrumentalisé : par exemple, les NR « éga pro » sont parfois utilisés comme « volant » supplémentaire aux avancements au choix plutôt que de venir rectifier des écarts salariaux antérieurs... »



Hubert PRIGENT

## UN SYNDICAT DE PROXIMITÉ

FO R&D est ultra réactive, elle met tout en œuvre pour défendre les situations individuelles des salariés statutaires comme sous-traitants. Touché par les accidents de la vie et sensible à l'égalité de traitement de ses collègues, **Hubert PRIGENT, Délégué Syndical FO met les bouchées doubles**

pour venir en aide aux salariés qui le sollicitent.

« En plaidant sa cause seul, on ne rassemble pas forcément l'ensemble des arguments, de ses actions professionnelles pour se défendre. En faisant appel à un délégué syndical, d'autres possibilités peuvent s'ouvrir comme le fait d'analyser d'un point de vue légal les positions de la hiérarchie ». Véritable relais, Hubert fait toujours en sorte d'instaurer un climat de confiance entre les différentes parties. Mais ces actions ne s'arrêtent pas là « il me semble aussi important d'informer un maximum les salariés sur leur environnement, les décisions politiques ou industrielles qui pourraient les



Microscope TITAN, le plus puissant du monde, pour l'étude sur le vieillissement des matériaux

des Renardières

impacter à l'avenir. Pour cela, je veille à transmettre, chaque mois, une newsletter dans les boîtes mails des agents. Aujourd'hui, la crainte est de perdre la maîtrise de nos activités en confiant les études à des chercheurs externes ou étudiants en situation de précarité. A mon sens, nous avons tout intérêt à pérenniser la recherche telle qu'elle est. Les compétences sont multiples et transverses et je regrette la baisse des activités expérimentales au profit du numérique qui a pour conséquence le risque de perte des compétences techniques. Les difficultés sont pourtant à venir avec le domaine « régulé » qu'EDF a perdu et la question se pose aussi sur la recherche et développement dans la production si le projet de loi NOME venait à passer\*.

\*Le projet de loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité) pourrait obliger EDF à vendre une partie de sa production – jusqu'à un quart – à ses concurrents à un prix inférieur à celui du marché.

# SEI : FO DEMANDE L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Depuis quelques mois, les esprits s'échauffent dans les départements d'outre mer (DOM) concernant les problèmes de pouvoir d'achat. Contrairement à ce qui a pu être mis en pâture dans les médias, au début 2009, et aux mouvements sociaux dans ces départements, il y a aussi des bas salaires dans les IEG. Certes le problème est d'autant plus complexe que les niveaux des rémunérations sont plus élevés, sans pour autant être... des « bons salaires ».

## POUR UNE JUSTE RÉMUNÉRATION



Julius VIRANAÏKEN

Depuis la nationalisation en 1975 des entreprises d'énergie électrique des DOM, FO Énergie et Mines n'a cessé de revendiquer une juste rémunération afin que l'éloignement territorial ne soit pas source d'inflation. C'est pour ces raisons que nous souhaitons que le Salaire National de Base soit revu à la hausse régulièrement, avant l'évolution des REMunérations COmplémentaires (REMCO), pour que ceux qui n'en perçoivent pas, ne soient pas défavorisés face à l'évolution du pouvoir d'achat.

## DÉBUT 2011 : NÉGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Pour FO Énergie et Mines, le temps n'est pas à la polémique sur des sujets dont tout le monde sait qu'une éventuelle issue se trouvera dans le cadre des négociations sur les Classifications et Rémunérations qui devront s'engager début 2011, au niveau national. Bien entendu FO y tiendra toute sa place, pour défendre les Agents des DOM.



Les Entreprises dégagent des bénéfices conséquents, grâce aux efforts importants de ses agents. C'est pourquoi, ils méritent d'être rétribués à la hauteur de leur travail et des bénéfices de l'entreprise.

## FO DEMANDE À DSEI ET PEI D'OUVRIER DES DISCUSSIONS

FO demande à ce que les Agents des Départements d'Outre Mer, Saint Pierre et Miquelon ainsi que La Corse, soient enfin rémunérés sur des bases tenant compte des prix plus élevés, que ce soit en matière de logement, de transport, nourriture et produits importés, etc.

FO Énergie et Mines souhaite également que des moyens supplémentaires soient mis en place pour qu'enfin l'insularité soit reconnue comme une particularité économique.

## FO DEMANDE UNE REVALORISATION DES PLUS BAS SALAIRES

- Par l'augmentation du nombre d'avancements au choix pour le collègue exécutif,
- Par l'augmentation de la majoration résidentielle sur l'ensemble des SEI,
- Par le reclassement des agents des fonctions clientèle...



Anne Marie LAFOND  
Déléguée FO à la CNR

## LA CNR ET LA RENTE DU RHONE DOIVENT RESTER PUBLIQUES !

La Compagnie Nationale du Rhône représente 14% des bénéfices nets de GDF SUEZ. C'est l'entreprise du groupe GDF SUEZ, qui fait remonter le plus d'argent à la maison mère. La Compagnie engendre 320 millions d'Euros de bénéfices nets avec seulement 1300 salariés en 2009... de quoi susciter des appétits féroces.

### REPÈRES

La CNR maintient l'équilibre 50-50 entre public (collectivités territoriales) et privé (GDF Suez). Elle a trois missions de service public : navigation, production d'énergie, environnement (agriculture).

2ème producteur d'électricité de l'hexagone et créatrice d'emplois avec 1300 salariés dont plus de 300 recrutés ces 3 dernières années.

La CNR est ainsi la seule entreprise productrice d'énergie hydraulique imposée à 24% (rente du Rhône), en plus de l'impôt sur les sociétés, ce qui représente environ 1 milliard d'euros sur 6 ans versé à l'Etat.

énergies renouvelables, de taille européenne, porteur d'un grand projet de développement durable... » Les déposataires du texte proposent tout bonnement la privatisation : « pour se faire, [la Compagnie Nationale du Rhône] doit s'adosser encore plus sur le groupe GDF-SUEZ qui a réaffirmé régulièrement sa volonté de développer la CNR ». Mais la vivacité des salariés et des syndicats, au premier rang FO Energie et Mines, illustre leurs fortes mobilisations devant le cours déloyal que prend le marché de l'énergie, et réussit à contrecarrer la volonté de spolier ce bien de la Nation, qu'est le Rhône.

### LA CNR EN AUTOFINANCEMENT SE DÉVELOPPE

Depuis 2003, la CNR, entreprise intégrée et en bonne santé, a investi, à elle seule, plus de 850 millions d'euros dans l'éolien, le photovoltaïque et les petites centrales hydrauliques. Elle se place également sur la reprise des concessions hydrauliques en France ainsi que sur des projets hydrauliques et d'ingénierie à l'étranger.

### LES SALARIÉS DEBOUT !

Ni sourds ni aveugles, les salariés et les bénéficiaires de l'énergie, consternés, se fâchent aussi sec. En effet, les conséquences sociales sont palpables avec les risques de mutualisations, de pertes d'emplois et même de baisse du pouvoir d'achat (les accords d'entreprises étant plus favorables que ceux de GDF SUEZ). Ils manifestent à Lyon et à Valence, bloquent ports et écluses, distribuent des tracts dans les gares TGV et aux péages des autoroutes. 84% des salariés de la CNR font barrage, ils se lèvent contre la privatisation ! Enfin, la frousse des décideurs pousse l'amendement subreptice au panier, retiré sans résistance, tout au moins jusqu'à la prochaine offensive des marchés avec la complicité habituelle du gouvernement...

Les événements récents à la CNR illustrent la guerre des nerfs autour des fleurons de l'industrie publique. Des dizaines de milliards restent à démanteler à grands tours de bâtons et de coups tordus de la part des libéraux extrémistes. Graisser la pince des actionnaires et des décideurs serait devenu un dogme absolu ? Le tout au détriment de l'intérêt général...

**FO Énergie et Mines réitère sans concession, la CNR ne sera pas bradée au profit des marchés. Nous nous battons avec le personnel pour que l'amendement à la loi NOME ne soit ni redéposé ni adopté au Sénat en septembre. Notre détermination reste entière. Nous ne reculerons pas.**



Pascal VINCENT et Wilfried BRAVAIS  
Délégués FO à la CNR

## CONTRE LES VENDEURS À LA SAUVETTE !

Le 27 mai 2010, un amendement à la loi NOME, déposé pendant la nuit, tente de concrétiser l'ambition du groupe GDF-SUEZ, de mettre fin aux services publics de la CNR, à l'insu des citoyens. Il vise à la création « d'un grand pôle français de l'hydroélectricité », d'un « champion français des



# MAIN BASSE SUR L'ÉNERGIE ILS veulent la loi NOME

CETTE NOUVELLE ORGANISATION DU MARCHÉ DE L'ÉLECTRICITÉ EST UN COUP DUR PORTÉ À L'INDUSTRIE DE L'ÉNERGIE FRANÇAISE, AMENANT INEXORABLEMENT À UNE HAUSSE DES TARIFS POUR LE CONSOMMATEUR. NOUS VOUS INVITONS À RÉAGIR ET À DÉNONCER AUPRÈS DE VOS ÉLUS UN PROJET DE LOI QUI REPOSE SUR LE SEUL DOGME ULTRALIBÉRAL IMPOSÉ PAR BRUXELLES.

**IL FAUT LES ARRÊTER **OU** C'EST VOUS QUI PAIEREZ !**

**L'ÉLECTRICITÉ FRANÇAISE EST PROPRE ET PAS CHÈRE...  
ATTENTION, POUR BRUXELLES IL FAUT QUE ÇA CESSE !**

Depuis des décennies, **la France** a fait les bons choix en matière de production d'électricité.

Elle a su concilier indépendance énergétique, économie, environnement et Service Public.

Ses choix lui permettent d'offrir aujourd'hui un kWh parmi les moins chers et les moins carbonés d'Europe :

Un atout pour les consommateurs privés comme pour les industriels...

Un avantage insupportable pour Bruxelles qui menace la France d'amendes, sans se soucier des conséquences en matière d'augmentation de prix, de charges pour les ménages, pour les entreprises, de destruction d'emplois (risques de délocalisation), alors que la crise fragilise le pays et que la précarité s'accroît.

Depuis le 8 juin, les parlementaires français discutent le projet de loi dit « Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité ».

**Par ses conséquences sur l'économie du pays, sur votre vie quotidienne et professionnelle, ce projet de loi vous concerne.**

Nous vous invitons à réagir et à dénoncer auprès de vos élus un projet de loi qui repose sur le seul dogme ultralibéral imposé par Bruxelles.

Les lois du Marché et de la concurrence ne doivent pas s'appliquer au détriment des consommateurs.

**Campagne de sensibilisation réalisée par les élus du CCE d'EDF SA**





# LOI NOME : QUAND L'ÉLECTRICITÉ EST UN LUXE



Aujourd'hui, le **projet de loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Electricité)** pourrait obliger EDF à vendre une partie de sa production – jusqu'à un quart – à ses concurrents à un prix inférieur à celui du marché. Mais qui va réellement en bénéficier ? Et qui seront les grands gagnants ? Une chose est sûre, ce ne seront ni les clients, ni les salariés de l'énergie, ni l'entreprise encore publique...

## UNE CONCURRENCE ARTIFICIELLE

Au mot concurrence, vient souvent à l'esprit choix de son prestataire, choix de son forfait, de son tarif... A la manière d'un simple téléphone portable, l'électricité semble devenir pour certains un produit de consommation banal. Pourtant, avant même de presser l'interrupteur qui va nous fournir de la lumière, bien des étapes, des innovations, des calculs savants, des investissements sur des dizaines d'années ont été nécessaires afin d'offrir ce service qui n'en sera bientôt plus un. En effet, il est à se demander si l'énergie va devenir un luxe au XXIème siècle ?

## POURQUOI VOULOIR UNE TELLE LOI ?

Le projet gouvernemental loi NOME est une réponse aux demandes des opérateurs alternatifs d'électricité pour lesquels l'ouverture à la concurrence n'est pas complète. La part de marché des concurrents d'EDF – une dizaine – est proche de 5%. Seulement si la concurrence s'ouvre d'avantage et entame la production, c'est le prix du kWh

final, celui réservé au client, qui va gonfler substantiellement. Plus fort encore ! **Aucune exigence à l'égard des fournisseurs alternatifs n'est formulée en matière d'investissements ou de sécurité énergétique.** Ainsi, ils pourront bénéficier d'une électricité sécurisée à coût limité sans devoir participer aux investissements nécessaires pour assurer cela.

## POURQUOI LE PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ AUGMENTERAIT EN CAS DE LOI NOME ?

Actuellement le prix de l'électricité en France est le plus bas d'Europe car les choix des politiques publiques se sont toujours orientés vers le nucléaire. Les coûts de production étant bien inférieurs à ceux de l'électricité thermique. De plus, face à la volatilité du marché, les tarifs libres ont prouvé leur limite avec les retours souhaités par les clients domestiques et professionnels (Tarif Réglementé Transitoire d'Ajustement du Marché) vers le tarif réglementé. D'ailleurs, la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) a déjà indiqué, sur la base de simulations, qu'en conséquence de ce projet, les consommateurs verront le prix de l'électricité augmenter de 11.4% en 2010, puis de 3.5% en 2011 et les années suivantes.

Qu'est-ce qu'on attend ? Une France en sous-investissement dans ses moyens de production ? Encore plus de précarité chez les clients démunis ? Encore moins de pouvoir d'achat ? Encore des emplois supprimés dans le secteur ?

Pour FO Énergie et Mines, il est temps d'arrêter cet entêtement grossier. Ce texte est totalement inacceptable ! C'est pourquoi nous en demandons le retrait avec le soutien de la Confédération FO.

**Signez massivement la pétition nationale contre la loi NOME sur [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)**

## 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 : \_\_\_\_\_

## LA FIÈVRE DE SOULAC-SUR-MER LE GROUPE JEUNES FO ÉNERGIE ET MINES EN ACTION

Au festival des agents de Soulac-sur-Mer, l'animation du stand fédéral a été confiée au Groupe Jeunes FO Énergie et Mines. Succès au rendez-vous ! Plus de 2000 personnes se sont jointes aux réjouissances dans une ambiance sympathique et solidaire.

La parole aux intervenants, organisateurs, artistes et partenaires associatifs.

### PATRICIA, UNE BÂTISSEUSE DU GROUPE JEUNES !



**L&F : Bonjour Patricia, est-ce que tu peux te présenter rapidement ?**

**Patricia ABADIE :** J'ai 31 ans et je suis déléguée syndicale EDF à la Branche Commerce Sud Ouest. Je vis à Toulouse. Adhérente FO depuis que je suis embauchée, c'est la troisième fois que je participe à cet événement. Les deux premières fois, c'était en tant que festivalière. Maintenant, Je suis très heureuse de bâtir le stand FO. C'est vraiment un travail de groupe, convivial, avec un esprit bon enfant...



**L&F : Parle-nous du groupe jeunes FO Énergie et Mines.**

**P.A. :** Cela fait une petite année que le nouveau groupe est en place. Nous nous rencontrons tous les deux mois. C'est très intéressant parce que nous sommes de différentes branches donc nous pouvons nous inspirer des expériences de chacun. Il y a une bonne ambiance, nous débattons sur des sujets d'actualité, nous parlons même des retraites. Nous préparons également divers événements comme les élections de novembre ou, justement, le festival de Soulac. Cette année, le stand FO affiche les couleurs de l'Afrique de l'Ouest et du Brésil. Et c'est la première fois que je suis bâtisseuse...

**L&F : « Bâtisseuse » ?**

**P.A. :** Nous sommes 8 bâtisseurs par stand, quelques-uns du groupe jeunes avec des collègues... Nous sommes présents en amont du festival, certains s'occupent de la décoration, d'autres de la musique. A l'arrivée des festivaliers le samedi, tout est organisé.

**L&F : Avez-vous des messages à faire passer aux jeunes de nos entreprises ?**

**P.A. :** Même si nous avons toujours besoin des anciens pour qu'ils nous transmettent leur expérience, les jeunes c'est l'avenir !

Je travaille sur un plateau clientèle. Il faut savoir qu'un nouvel embauché EDF débute en GF3 NR40, c'est à peine un peu plus que le SMIC. Dans le domaine clientèle, la direction demande toujours plus mais sans forcément de contrepartie. Les conditions de travail se dégradent. Chez nous, nous pouvons même parler de souffrance au travail ! C'est pour ça que la population jeune se rapproche de plus en plus de notre syndicat et souhaite s'y investir. Nous sommes-là pour les motiver...



## SÉBASTIEN, DU GROUPE DE PERCUSSIONS BENKADI, UN DES « AMBIANCEURS » VEDETTE DU STAND FÉDÉRAL

**Sébastien :** Depuis une dizaine d'années, je suis passionné par la percussion et tout ce qui concerne l'Afrique de l'Ouest, les chants, la danse, toute la culture africaine... Je fais partie d'une Asso qui s'appelle Benkadi, « fraternité » en Malinké. Nous proposons des cours toute l'année, d'éveil musical, de danses africaines, de percussions. Avec tous les passionnés, les animateurs de l'association, nous avons aussi monté une troupe pour animer les festivals, dans les beaux endroits comme ici.

**L&F :** C'est la première fois que vous venez au festival de Soulac, quelle est votre impression ?

**Sébastien :** Super impression. Les gens super sympas. Déjà plein de rencontres très intéressantes. Et puis vraiment un accueil très chaleureux, donc nous sommes ravis.

### PLUS D'INFOS :

Association Benkadi  
Tél. : 06.64.81.62.27  
mail : assobenkadi@hotmail.fr

## L'ASSOCIATION BALA PRÉSENTE SUR LE STAND FO ENERGIE ET MINES

Nathalie et Cliff, tous les deux salariés des IEG ont décidé de créer l'association Bala afin de construire un orphelinat dans la ville de Jaganah-Pur en Inde. L'orphelinat accueille aujourd'hui plus de 38 enfants. Leur volonté est de les scolariser, plus particulièrement les petites filles, souvent victimes d'infanticides

des enfants. Cette somme contribuera à leur scolarisation, à lutter contre la pauvreté, à aider à la construction d'écoles et/ou d'orphelinats, à promouvoir l'égalité des sexes, à informer sur les conditions sanitaires et à collaborer avec des associations françaises et indiennes.



des enfants. Cette somme contribuera à leur scolarisation, à lutter contre la pauvreté, à aider à la construction d'écoles et/ou d'orphelinats, à promouvoir l'égalité des sexes, à informer sur les conditions sanitaires et à collaborer avec des associations françaises et indiennes.

L'intégralité des dons est reversée pour l'orphelinat. Aujourd'hui, l'association compte plus de 140 donateurs. Un nouveau projet est en cours : construire une pouponnière. Pour cela, Nathalie et Cliff projettent d'ajouter un étage à l'orphelinat. Un don de 5 euros revient après déduction fiscale de 66%, à 1,70 euro mensuel. En sachant que 2 euros permettent à un enfant d'être scolarisé pendant un an. L'appel est lancé.

[www.association-bala.org](http://www.association-bala.org)

Pendant deux jours, l'effervescence s'est installée dans le stand fédéral. Les percussionnistes ont joué des rythmes endiablés... Les musiciens de Rascal et de Messenger ont placé le Reggae à l'honneur... Les cocktails et la déco *do brasil* ont apporté une touche d'exotisme chaleureux. Un moment à vivre et à renouveler !

Quant au Groupe Jeunes, il poursuit sa route, accueille de nouveaux membres, s'implique dans les élections professionnelles de novembre et prépare un prochain événement festif en 2011...

## REJOIGNEZ-NOUS !

Coordination Groupe Jeunes  
Thierry Jouaneaud : 01 44 16 86 29  
06 63 89 08 74

Courriel : [thierry.jouaneaud@fnem-fo.org](mailto:thierry.jouaneaud@fnem-fo.org)

## VOTEZ POUR L'AFOC

DU 15 NOVEMBRE AU 15 DÉCEMBRE 2010 :



Locataires, vous pourrez élire dès le 15 novembre prochain vos représentants et administrateurs qui siègent au conseil d'administration de votre office HLM. L'AFOC (Association Force Ouvrière des Consommateurs), candidate à ces élections, est l'une des 5 associations nationales de locataires présente sur vos listes. Particulièrement active sur des domaines essentiels tels que le droit à l'accès au logement et au maintien dans les lieux, le pouvoir d'achat, les charges des locataires et le niveau de la quittance, l'association se préoccupe également de la qualité de votre logement et des services rendus. Ces différentes actions lui permettent d'exprimer des exigences fortes à destination des bailleurs sur votre quotidien de locataire afin de contribuer au « bien vivre » (respect entre voisins, des parties communes et des abords, etc.).

Attentive aux souhaits et préoccupations des locataires, l'AFOC a réalisé une étude où il en résulte que les priorités premières se concentrent sur le montant des loyers et des charges. C'est dans cet esprit que l'association dénonce et combat les augmentations fortuites et les mesures gouvernementales qui contribuent à l'appauvrissement du logement social.

### QUEL EST LE RÔLE DES ADMINISTRATEURS LOCATAIRES ?

Les administrateurs locataires, élus pour 4 ans, représentent et défendent les intérêts des locataires, participent à la gestion de l'organisme HLM, veillent au respect des règles d'attribution des logements.

### QUI PEUT VOTER ?

Toute personne titulaire d'un contrat de location d'une habitation depuis au moins six semaines avant la date du scrutin. Chaque contrat de location peut donner lieu qu'à une seule voix et une seule candidature.

### LE COÛT DU LOGEMENT

Aujourd'hui, le coût du logement devient prohibitif pour bien des ménages : il représente en moyenne 25% de leurs revenus et cette moyenne cache souvent des chiffres bien plus élevés, correspondant à des situations de grande précarité. Dans ce contexte, l'AFOC a choisi de s'engager encore davantage auprès des locataires pour défendre leurs droits tant au plan des revendications nationales que des revendications sur le terrain, au quotidien. Ainsi, le président de l'AFOC nationale, Jean-Claude MAILLY, a défendu et obtenu une revalorisation des aides personnelles au logement dans le cadre de la conférence de l'emploi et des revenus au mois de décembre dernier.

### LE LOGEMENT SOCIAL VICTIME DE LA RIGUEUR BUDGÉTAIRE

Il y a déjà 2 ans, l'AFOC avait dénoncé les mesures opérées sur le 1% logement ayant eu pour conséquence une baisse du budget logement de près de 1 milliard d'euros. Depuis, sa baisse a continué de près de 20% sur la période 2008-2011 alors que la France compte 3.5 millions de mal logés... La dernière nouveauté est de conditionner l'APL des étudiants à la suppression d'une demi-part fiscale par enfant à charge. Ainsi les pouvoirs publics mettent à mal l'égalité des chances et le droit pour tous aux études supérieures. Pour l'AFOC, l'Etat ne doit pas faire supporter aux acteurs du logement social le poids de la crise et de la rigueur budgétaire. L'AFOC souhaite que les moyens budgétaires (exonérations fiscales Robien et Borloo sans contreparties sociales) soient réorientés, afin de permettre ladite construction non de 120 000 logements sociaux par an mais au moins le double avec des loyers de sortie relevant du financement social (Plan Locatif Aidé d'Intégration).

Pour vous informer, vous conseiller, vous représenter dans un esprit d'indépendance et de solidarité : Toutes les coordonnées sur [afoc.net](http://afoc.net) – ou l'AFOC nationale, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 (tél : 01.40.52.85.85).

# LUTTONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS



**Le domaine de l'emploi est largement prépondérant en matière de discrimination**, il représente près de la moitié des réclamations enregistrées par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations) dans son rapport 2009, soit 48.5%. Ces réclamations portent à 75% sur le déroulement de carrière et à 25% sur le recrutement. Dans cette perspective, FO Énergie et Mines veille et défend les salariés des IEG victimes de discriminations de toutes sortes, directes ou indirectes, depuis l'embauche jusqu'à la fin du contrat de travail. Pour mieux lutter contre les clivages, un véritable dispositif réglementaire existe.

## COMMENT IDENTIFIER LA DISCRIMINATION ?

Il existe précisément 18 critères de discrimination prohibés : *âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses et activités syndicales*. Le harcèlement moral discriminatoire fait également partie du champ des discriminations depuis la loi du 27 mai 2008. Il est même de plus en plus reconnu comme « organisationnel ».

## QUELQUES INDICATEURS

Dans leur rapport 2010, l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et la HALDE montrent une nette progression du nombre de victimes : 36% des salariés du secteur privé affirment avoir subi une discrimination, alors qu'ils étaient 28% en 2008 et 25% en 2009. L'origine ethnique reste le motif principal, (32%), suivi de la grossesse (31%), de l'âge (30%), de l'apparence physique (28%),

et du sexe (26%). Fait notable, les directions sont citées comme principaux auteurs de discriminations par 46% des salariés du privé, devant leur responsable hiérarchique direct (42%), montrant ainsi que la discrimination peut être le fait d'une organisation et pas seulement d'individus isolés. **Ce sont les syndicats qui sont le plus identifiés pour intervenir (68%)**, la Halde étant citée par 41% des salariés du privé et le dépôt d'une plainte aux prud'hommes par 38% d'entre eux.

## LES LIMITES DE LA DISCRIMINATION ET LES ACTIONS MENÉES PAR LES EMPLOYEURS

Le milieu du travail connaît des pratiques discriminatoires. Lois, accords et initiatives n'ont pas encore enrayer la tendance. De même, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, les difficultés des malades de longue durée dans les entreprises – exclusion sociale, précarité, licenciement abusif – sont autant d'exemples où il y a fort à faire malgré certaines actions entreprises. Cependant, lorsqu'un litige survient, c'est à l'employeur de réagir aussitôt et de justifier ses choix et organisations comme étant non discriminatoires (code du travail art L1134-1). Aux IEG existe également un délégué éthique à qui vous pouvez rendre compte, de même qu'un correspondant HALDE et un correspondant diversité dans la plupart des entreprises.

## ALERTEZ LE SYNDICAT FO, LE DÉLÉGUÉ OU MEMBRE CHSCT FO

Le rôle du CHSCT en la matière est essentiel. En effet, en alertant le membre CHSCT FO Énergie et Mines de votre site sur une présomption de discrimination, celui-ci alerte immédiatement l'employeur et confirme les éléments à caractère discriminant par mail ou courrier classique en AR, sans oublier que le syndicat FO Énergie et Mines peut agir en substitution en matière de pratiques discriminantes comme l'article L.1134-2 du code du travail le permet. **Votre délégué FO est aussi à votre service et peut également intervenir à votre place.**

## LA HALDE EN DANGER !

La commission des lois du Sénat a adopté un amendement qui vise à englober les missions actuellement détenues par la HALDE dans le périmètre de compétence du défenseur des droits. Motivé par une réduction des coûts financiers, cet amendement inquiète et interroge FO Énergie et Mines sur la détermination du gouvernement à voir progresser la lutte contre toutes les discriminations.

**S'informer ou saisir la HALDE :**  
Par téléphone au 08 1000 5000 ou sur le [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

## LE COMITÉ FÉDÉRAL NATIONAL (CFN) RÉUNI À POITIERS



Réunis au Futuroscope de Poitiers les 16 et 17 juin 2010, les membres du Comité ont pu retracer les événements marquants qui ont rythmé l'activité de nos militants depuis le congrès de Lille en juin 2008. La privatisation de Gaz de France, la loi sur la représentativité, élections aux Conseils d'Administration d'ERDF et GrDF, élections prud'homales ou au Conseil d'Administration de GDF SUEZ, tempête, conflits sur les mesures salariales, notamment à ELENGY-STORENGY, conflit à ERDF GrDF, Commission CHAMPSAUR, élections CMCAS et CAMIEG, loi NOME, pétition nationale contre le dossier pénibilité (7000 signatures), mise au tribunal de la Direction GDF SUEZ pour délit d'entrave, demixtage de ERDF et GrDF, réforme des retraites, la liste n'est pas exhaustive mais démontre à quel point le travail militant fait appel à la pugnacité et à la persévérance.

Le comité a rédigé un texte faisant le point sur la situation énergétique et économique des IEG, les régimes spéciaux en matière de protection sociale, sur la représentativité et les retraites. Parmi les nombreuses revendications formulées, nous rappelons notre attachement au service public de l'énergie. Nous persistons à considérer la modernité du principe républicain d'égalité de traitement concernant la fourniture d'électricité et de gaz sur l'ensemble du territoire. Nous réitérons notre ferme opposition au projet de loi NOME. De même, nous approuvons unanimement une motion soutenant le syndicat FO et le personnel de la CNR dans le combat contre la privatisation de leur entreprise. Enfin, nous nous accordons sur le fait que **les élections professionnelles de novembre 2010 représentent un temps fort de l'entreprise où tous les salariés peuvent faire entendre leur voix et défendre légitimement leurs intérêts.**

Revendiquer, contester, négocier et contracter quand cela est possible, c'est notre raison d'être. **Pensez à vous, rejoignez-nous !**



## GDF SUEZ – PERSONNE NE COUPE À LA PRÉCARITÉ !

Une augmentation de 15% des tarifs GDF SUEZ depuis début 2010, avec les augmentations des années précédentes, ça chauffe pour les factures ! Inutile d'être matheux pour comprendre que la précarité énergétique est florissante chez les 10,8 millions de foyers usagers du gaz. Désormais, 3,4 millions de chaumières consacrent plus de 10% de leur revenu pour s'acquitter de la note. Les conséquences sont sans appel : une multiplication des coupures pour impayé, de 10 000 en 2008 à 100 000 en 2009 et en 2010 ? 300 000 prévues ! Et en 2011, en 2012, etc. à ce train-là, nous y passerons tous...



## BIENTÔT L'OUVERTURE DU CAPITAL ERDF ?

En dénonçant l'état des réseaux de distribution électrique, le rapport d'étape « Lapeyre-Meda » sur la qualité de la distribution d'électricité **prône l'ouverture**

**du capital ERDF.** La privatisation de nos entreprises tient plus de l'idéologie que de raisons fondées. Là où la CRE et la FNCR feignent de voir l'intérêt du service public, des clients, des salariés et de l'entreprise, nous connaissons les motivations qui conduisent à élaborer de telles prescriptions : la remise en cause de la pérennité de nos emplois, la dégradation du service public, l'augmentation tarifaire et, au final, l'enrichissement des investisseurs. Distribuer l'électricité et le gaz à tous nos clients sur l'ensemble du territoire en préservant la péréquation tarifaire, fait partie de l'égalité républicaine que nous défendons. Or c'est le modèle tout entier du distributeur qui est mis en danger !



## RETRAITES : DES RACHATS D'ANNÉES D'ÉTUDE POUR RIEN

Des milliers de salariés ont racheté des années d'étude pour avancer leur âge de retraite ou améliorer le calcul de leur pension. Nombre de ces rachats risquent d'être inutiles avec le report de l'âge légal prévu en 2011... Les assurés, en majorité des cadres, demandent à être remboursés. Mais rien n'est prévu par la réglementation à ce jour. Dans l'incertitude, Gérard Rivière administrateur FO de la CNAV, encourage les salariés concernés à saisir les commissions de recours amiable. En effet, les rachats coûtent cher, très cher, entre 2000 et 5000 euros par trimestre et, pour celles et ceux qui ont racheté plusieurs trimestres, l'addition risque d'être prohibitive...

Source : [www.lesechos.fr](http://www.lesechos.fr)

## ACCORD PÉNIBILITÉ LA SIGNATURE DE TROP !

FO Énergie et Mines a fait valoir son droit d'opposition contre un accord qui confirme le déclin de nos acquis : report de l'âge de départ en retraite, double statut pour les salariés dans nos entreprises (embauchés avant et après janvier 2009), remise en cause des services actifs, attaque contre notre régime spécial de retraite ! Nous nous étonnons de constater qu'avec la représentativité dont elle est créditée, la seule CGT approuve des mesures pro-MEDEF. Nous déplorons la frilosité de la CFDT et de la CFE-CGC qui rechignent à faire valoir avec nous leur droit d'opposition qui aurait pourtant invalidé cet accord. Nous ne pouvons accepter de voir ainsi nier la pénibilité sur le terrain. **Représenter les salariés IEG implique de mener des actions en phase avec leurs réalités quotidiennes, leurs attentes et leurs opinions.** A ce rythme-là, plus aucun progrès social ne sera soumis à signature...



## EDF SA PROGRAMME GTA POUR QUE NOUS SOYONS BIEN SOLIDAIRES

Face à un faible taux de saisie de la journée de solidarité, 25% en 2008 et 14% en 2009, la Direction d'EDF SA a décidé de prendre les devants **pour éviter la perte de 8 millions d'euros** (soit 8500 journées de travail) censés être destinés au financement de **l'autonomie des personnes âgées ou handicapées**. Pour ceux qui n'auraient pas saisi leur journée de solidarité avant le 30 juin, un système d'écrêtement automatique sur un **Congé Annuel va donc être mis en place dans GTA** en novembre 2010, effectif en décembre 2010. **Pour nous encourager à être solidaires, EDF SA a décidé d'un tour dans son sac !**

Ne manquons pas de rappeler au passage que notre confédération se prononce contre le principe d'une journée travaillée gratuitement quand seuls les salariés sont mis à contribution.



## PROTÉGEZ ENCORE MIEUX CEUX QUE VOUS AIMEZ

- De nouvelles garanties
- La possibilité pour vos proches de bénéficier des avantages d'**IdCP**

**IdCP**

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

**la solidarité,  
c'est notre protection**

Pour obtenir des informations

 **N° Vert 0 800 00 50 45**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

[www.ccas.fr](http://www.ccas.fr) (rubrique : espace Activ')



Caisse Centrale d'Activités  
Sociales du Personnel des Industries  
Électrique et Gazière

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