

LUMIERE ET FORCE

Janvier 2011
NUMÉRO 298

FO *Énergie
et Mines*

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

ERDF

Le handicap moteur d'intégration
à FO Énergie et Mines

GRT gaz

Les jeunes s'engagent
à GRT gaz

BRANCHE IEG

FO ouvre de nouvelles pistes
pour l'emploi des jeunes

Dossier

Salariés, actionnaires, pouvoirs publics....
Entreprises, QUELLES SONT VOS VALEURS ?



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Événement

**FO Énergie et Mines conforte ses résultats
aux élections professionnelles**

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



CHANGER L'ÉNERGIE ENSEMBLE

ÉDITO



Au moment où j'écris cet éditto, l'année 2010 s'achève et présente un bien triste bilan, supporté par les seuls salariés : réforme globale et injuste des retraites, licenciements, chômage, précarité, hausses de taxes de toutes sortes, et aggravation du nombre de personnes ayant un niveau de vie inférieur à 950€ par mois.

Les gaziers et électriciens n'ont pas été épargnés durant la même période, et ils ont eu à subir des pertes de pouvoir d'achat, des stratégies industrielles des différents groupes totalement contre-productives, des attaques répétées sur les acquis sociaux. Et comme si la coupe

n'était pas assez pleine, se précisent les craintes pour l'avenir de nos organismes sociaux, poursuivant ainsi la destruction du service public de l'énergie.

L'année 2011 s'ouvre à nous en sachant déjà que l'augmentation du salaire national de base ne couvrira pas la hausse prévisible des prix, et que les employeurs veulent bloquer la masse salariale consacrée aux avancements au choix.

Le leitmotiv des employeurs est « solidarité et modération ». La formule pourrait séduire si elle ne se traduisait, en langage courant, par « austérité et rigueur » dans le vécu quotidien des seuls salariés. Au niveau confédéral et fédéral, pour FO, ce n'est pas aux salariés de payer la crise. Et même si cela « coûte » à notre fédération, nous ne signerons pas d'accords au rabais pour le personnel par calcul d'appareil ou, n'ayons pas peur des mots, par compromission.

Dans le domaine social, à la Branche comme dans l'ensemble des Entreprises, il faut une rupture forte. La concurrence entre Entreprises ne doit pas être le seul guide des délégations patronales. L'énergie est un secteur en expansion et les salariés doivent aussi en bénéficier.

Le résultat des élections professionnelles de novembre 2010 nous permet de poursuivre la défense des agents de la Branche des IEG, en revendiquant et contractant lorsque cela est possible. Dans la Branche des IEG, le pluralisme syndical demeure, et FO Énergie et Mines est toujours représentative au grand dam de certains « observateurs » et partenaires sociaux.

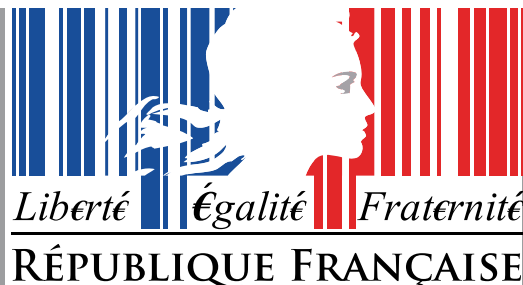
Il appartient à chacun d'entre nous que 2011 soit socialement une année gagnante.

Au nom de FO Énergie et Mines je présente à chacun d'entre vous, ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, mes meilleurs vœux de santé, de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année 2011.

Max ROYER

Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE



Page 5

FO conforte ses résultats aux élections professionnelles

Page 6-10

Salariés, actionnaires, pouvoirs publics... Entreprises, QUELLES SONT VOS VALEURS ?

Page 11

Pouvoir d'achat dans les IEG

Page 12

JNT - Jours Fériés

Entre les deux mon cœur balance

Page 13-15

Le handicap moteur d'intégration à FO Énergie et Mines

Page 16-17

Les jeunes s'engagent à GRTgaz

Page 18-19

Loi Nome : Hypothèque de biens publics

Page 20

Renouvellement des concessions hydrauliques : des opérateurs français fragilisés, des conséquences sociales incertaines

Page 21

Renouvellement des contrats de concession : quel avenir pour ERDF ?

Page 22-23

CCAS : rien ne va plus !

Page 24

FO SEI passe à l'action

Page 25

Nouveau : la couverture supplémentaire maladie

Page 26

FO ouvre de nouvelles pistes pour l'emploi des jeunes

Page 27

Visite guidée : vos premiers pas dans les IEG

Page 28

Info Conso

Page 29

Veux-tu être mon ami ?

Page 29

Bulletin d'adhésion

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, Sandra REYMOND

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°298-Janvier 2011

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

FO CONFORTE SES RÉSULTATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis les dernières élections professionnelles de novembre 2010, FO Énergie et Mines conserve sa représentativité à EDF, ERDF et GrDF, progresse à RTE ainsi qu'à GDF SUEZ, où nous devenons la seconde organisation syndicale !

Nous confortons ou améliorons également nos scores dans une majorité des autres entreprises de la branche.

REPRESENTATIVITE				
CGT	CFDT	FO	CFE-CGC	CFTC
46,23%	19,47%	13,36%	19,6% 2 ^{ème} et 3 ^{ème} collège	2,56%

LE PLURALISME SYNDICAL CONFORTÉ AUX IEG

Fruit d'un accord entre le MEDEF, la CGT et la CFDT, la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale doit, par sa mécanique électorale, appauvrir la diversité du monde syndical en entreprise. Pour la première fois, nos entreprises sont directement impactées par cette loi antidémocratique.

Désormais pour que l'organisation syndicale de votre choix puisse être représentative, celle-ci doit recueillir un suffrage d'au moins 10 % lors des élections professionnelles.

L'impact est encore plus important concernant la négociation de vos accords collectifs car pour qu'ils puissent prendre effet, il suffit qu'ils soient signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des voix au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. En outre, ils ne devront pas faire l'objet d'une opposition des non signataires ayant recueilli 50 % des voix.

Les salariés ont su résister au conformisme en soutenant un syndicat FO alliant revendications, négociations et contractualisations et ainsi passer outre les effets néfastes de cette loi.

Le bulletin de vote ALL INCLUSIVE*



* TOUT COMPRIS

Le vote sans clause cachée ni arrière-pensée.

Construisons
notre avenir
www.fnem-fo.org

VOTEZ FO Énergie et Mines

Libre et indépendant, votre syndicat FO entend continuer à défendre les services publics qui font vivre les valeurs de la République (liberté, égalité, fraternité et laïcité). Nous entendons continuer à prendre une part active pour le respect de vos droits, vous informer et vous défendre. Les salaires, les négociations collectives, l'appel à l'expertise indépendante sur vos conditions de travail sont notre quotidien. Développer et étendre les mesures les plus favorables dans votre emploi sont notre préoccupation première.

FO REPRÉSENTATIF À LA POSTE ET À LA RATP

Après la Poste et les IEG, FO RATP a également enregistré un résultat confortant son action en dépassant les 10 % imposés pour être considéré comme représentatif.

Ces résultats confirment l'élargissement de l'audience des syndicats FO déjà manifeste au vu de la croissance des adhésions individuelles et des créations de sections syndicales et syndicats dans les entreprises.

SALARIÉS, ACTIONNAIRES, POUVOIRS PUBLICS... ENTREPRISES, QUELLES SONT VOS VALEURS?



Depuis quelques temps, tous les salariés des IEG sont engagés à suivre de nouvelles valeurs d'Entreprise. Parfois même, vous êtes appelés à contribuer à la construction d'autres valeurs par le biais de sondages, d'événements, de forums... Tandis que vous vous attellez à votre travail, les valeurs se multiplient autour de vous. Des chartes éthiques sont établies pour dicter les bonnes conduites à tenir. Nous recevons des prospectus sur papier glacé, des affiches captent notre attention visuelle à chaque instant : nous devons être sincères, à l'écoute, créer de la valeur ajoutée, être efficaces, etc.

Pourquoi, d'un coup, tant de valeurs ? Peut-être dans le but philanthropique de nous rendre plus heureux au travail ? Prenons un sondage IFOP de juin 2010 : 58 % des salariés interrogés considèrent que l'ambiance au travail se dégrade... Une tendance identique à la dégradation est perçue par nombre d'entre nous dans les missions qui nous sont confiées (44 %), les relations

avec la hiérarchie (40 %) et entre collègues (31 %).

En outre, depuis une dizaine d'années, plus d'un millier d'entreprises publient des rapports sociaux et plus nombreuses encore sont celles qui ont souscrit à des chartes de bonne conduite dans le domaine du respect des droits de l'homme, des pratiques salariales et de la performance environnementale. La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) suscite un intérêt sans précédent !

Le paradoxe : tandis que les valeurs explosent, l'ambiance professionnelle semble des plus morose. Pourquoi, en somme, une telle surenchère sur les valeurs ? Avant que ces valeurs émergent en bloc, nos aînés en étaient-ils dépourvus ? Le service public des IEG n'est-il ou n'était-il pas un facteur de valeurs fondatrices, républicaines et citoyennes, au fondement de l'ordre public et social, de notre constitution ?

Au final, la quête éperdue de Responsabilité Sociale en Entreprise est-elle bien sincère ?

VALEURS ET CHARTES ÉTHIQUES : LE MIEUX... ENNEMI DU BIEN ?



Qualifiés de « fait nouveau important » en matière de relations professionnelles par l'OIT (Organisation Internationale du Travail), les accords à périmètre mondial signés entre de grands groupes comme EDF (accords RSE de janvier 2009) ou GDF avant sa fusion avec SUEZ (accord européen RSE, juillet 2008) et les syndicats reprennent les codes de bonne conduite. A l'heure où les consommateurs du monde entier gagnent en conscience « éco-citoyenne », cette nouvelle responsabilité améliore l'image des entreprises et leur permet de gagner de nouveaux clients...

DES CHARTES ÉTHIQUES À GDF SUEZ

Une belle phrase de Gérard MESTRALLET, PDG de GDF SUEZ : « l'entreprise durable, c'est l'entreprise éthique ». Tout un programme, échafaudé unilatéralement par l'employeur à la fin 2009, dans la charte éthique de l'entreprise. Il s'agit de mettre en place « des principes fondamentaux pour guider nos comportements ». « L'exigence », « l'engagement », « l'audace », « la cohésion » sont les valeurs auxquelles « les collaborateurs » doivent désormais se conformer. L'éthique est placée comme réponse aux exigences environnementales, sociales et économiques, bref comme un atout marketing... Dès lors, il est difficile pour un salarié d'échapper au contrôle exercé par le pouvoir de l'entreprise : les chartes et codes de bonne conduite devenant des outils managériaux de normalisation de l'ensemble des relations sociales et de normalisation comportementale de l'individu au travail.

DES VALEURS À EDF

A EDF, il n'est pas encore question de charte. La louange de la vertu se fait de manière plus subtile, plus évanescence, dans les non-dits... Néanmoins, cinq valeurs du groupe sont érigées : « le respect des personnes », « la responsabilité environnementale », « la recherche de la performance », « l'engagement de solidarité », « l'exigence de rentabilité ». D'autres valeurs sont déclinées à la maille des directions, ainsi à Commerce : « la simplicité », « le pragmatisme », « l'écoute », « la sincérité », ou aux Services Partagés qui vantent notamment « la valeur ajoutée client », « la qualité de vie au travail » et « la performance ».

DES SALARIÉS CATALOGUÉS



En fait, cette prolifération de bonnes intentions, de chartes et de valeurs a démarré peu après l'éclatement des IEG. En même temps que commençait à sévir les nombreuses réorganisations, les entreprises faisaient la promotion de leurs règles de bonne conduite en substitution d'autres valeurs de service public et d'intérêt général auxquelles les citoyens sont encore attachés. Du reste, à l'examen de cas concrets, il s'avère que le recours systématique à l'éthique dans les entreprises encourage un contrôle des comportements individuels et instaure des souffrances insidieuses au sein des personnels.

En quoi consiste la RSE ?

Facteur de croissance, rentable et durable, les performances économiques, sociales et environnementales figurent parmi les objectifs. Des engagements de solidarité, des exigences sur l'intégrité sont aussi des valeurs partagées. La lutte contre les discriminations, le dialogue social, le droit d'expression des salariés, le refus de l'exploitation des enfants, la liberté syndicale sont également prônés dans les accords Responsabilité Sociale des Entreprises.



SALARIÉS, ACTIONNAIRES, POUVOIRS PUBLICS...

ENTREPRISES, QUELLES SONT VOS VALEURS?

QUID DES VALEURS FACE AUX
RÉALITÉS DU TERRAIN ?

Dans nos entreprises, l'écart entre discours managériaux et pratiques effectives s'accompagne généralement d'effets désastreux pour la crédibilité des dirigeants et pour la confiance des personnels. Dans ces conditions, difficile de ne pas douter de la sincérité des discours et des différentes promesses ! Les exemples de comportements d'entreprises qui contournent les règles juridiques, notamment en matière sociale, ne manquent pas.

DANS CERTAINS CENTRES DE
RELATION CLIENTÈLE (CRC) D'EDF,
C'EST MARSHMALLOW OU CRÈVE !

La vente de services a pris de l'ampleur à Commerce. Les belles valeurs prônées à tout bout de champ ne valent rien au regard des objectifs de placement fixés individuellement et par équipe. Ces belles valeurs vendues sur des *écotoys* (petites figurines en plastique à l'effigie des valeurs de la direction, distribuées à l'ensemble du personnel du Commerce) ne condamnent en rien l'infantilisation éhontée des personnels de certains accueils téléphoniques : pour « booster » ses équipes, l'encadrement organise des challenges « ludiques ». Ce jour-là, un conseiller clientèle qui plaçait une mensualisation ou un autre « Suivi Conso » avait droit de quitter son poste le temps d'enfiler un marshmallow sur un spaghetti posé à même la moquette sous l'enthousiasme obligatoire de tous les collègues. Enfin, l'équipe qui avait enfilé le plus de guimauve gagnait le challenge. Et elle gagnait quoi ? Le droit de rejouer...

Ce sont des femmes et des hommes qui travaillent dans ces CRC, pas des maternelles dans l'île aux enfants ! Si le personnel se résigne à jouer le jeu, c'est qu'il a parfaitement conscience qu'en n'adhérant pas ou en émettant une quelconque résistance, il sera marginalisé, il servira de bouc émissaire, il sera exclu du cycle des avancements au choix. FO Énergie et Mines ne compte pas en rester là, dénonce fermement ces pratiques humiliantes, encourage les salariés à se rapprocher de la Fédération FO Énergie et Mines pour témoigner. Nous emploierons tous les recours internes comme externes pour que cessent ces pratiques qui bafouent purement et simplement toutes les valeurs.

"Ecotoy de l'Écoute" entouré de Marshmallows montés sur Spaghetti



Pour FO il est important que les représentants du personnel lisent avec la plus grande attention le contenu des chartes éthiques locales afin de veiller aux droits et libertés des salariés. Ils ne doivent pas, en effet, être bafoués au prétexte de protéger l'intérêt de l'entreprise, article L1121-1 du code du travail : « **Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché** ».

RÉORGANISATION D'UNE UNITÉ À GDF
SUEZ – DES VALEURS, MAIS POUR QUOI
FAIRE ?

Le dernier semestre de cette année a été marqué par des bouleversements sans précédent lors d'une réorganisation à GDF SUEZ. Au prétexte d'une crise financière, la direction de l'Unité s'est donnée comme objectif de réduire ses « ressources » de 18 %. Un remaniement est donc opéré, sans tenir compte des contraintes des personnels. Mobilité forcée, destruction des perspectives d'avenir, mutation vers des filiales ne bénéficiant pas du statut, amnésie soudaine des valeurs... Pour les salariés, c'est plus une désorganisation qu'une réorganisation. Cette mutation de leur environnement professionnel les a contraints à réviser entièrement leur vie personnelle. Le tout uniquement pour des motifs comptables ! Est-

ce cela le sens que les valeurs de la charte éthique GDF SUEZ apportent au travail des salariés ?

Aujourd'hui, pour mieux se situer, les salariés ont besoin d'éclaircissements en termes de stratégie. Pour l'instant, ils ont le sentiment de naviguer en aveugle. Parallèlement à cela, la dimension sociale inhérente au fonctionnement des IEG semble ne plus être appréciée de la même façon. Par exemple, là où l'ex-GDF remplissait encore son rôle social et portait un intérêt aux différents métiers, le nouveau groupe semble considérer davantage les emplois liés à la finance et ne pas prendre en compte de la même manière la dimension sociale de son rôle d'acteur économique... A croire que le service public remplit mieux cette mission !

SERVICES PUBLICS : NOTRE AVENIR A UNE HISTOIRE !

Depuis les années 80, la Commission Européenne prône l'option d'un marché ouvert et d'une concurrence libre qui remet en cause le modèle républicain des services publics français (égalité, continuité et adaptabilité). Ce modèle est pourtant largement plébiscité par nos concitoyens avec près de 70 % d'opinions favorables.

Au cours des dernières décennies, le domaine idéologique a été très négligé. Aussi les principes mêmes du service public ont été « ringardisés » au profit de nouvelles « normes » dites modernes. Leur accroissement va jusqu'à porter une application locale en entreprise avec une multiplication de chartes éthiques comportant des déviances possibles, telle l'alerte professionnelle. Les normes privées établies par les entreprises doivent pourtant respecter les droits et règlements légaux : un dispositif d'alerte professionnelle pour signaler tout manquement au principe édicté par la charte éthique est illicite. Sans vigilance commune, une charte éthique peut porter atteinte aux droits fondamentaux, aux libertés individuelles et collectives des salariés comme à ceux des représentants des personnels. Les exemples sont de plus en plus nombreux avec des atteintes à la vie privée, à la liberté d'expression, au droit et à la liberté syndicale. Allant au-delà des prérogatives de notre contrat de travail, ces outils placent trop souvent le contrôle et la sanction disciplinaire au premier plan de leur énoncé moral. **Bref, trop d'éthiques tuent l'éthique ! Trop de valeurs tuent la valeur !**



La systématisation des valeurs, déployées au gré d'objectifs locaux, souvent arbitraires et unilatéraux, fait régner une ambiance délétère dans notre environnement professionnel ; elle exacerbe l'esprit de concurrence entre les salariés, entre les services. Les réorganisations liées à l'accompagnement d'une standardisation des tâches à outrance exacerbent le mouvement.

Reste à poursuivre ce combat contre l'arbitraire et l'instrumentalisation de l'éthique à des fins de contrôles abusifs et de mise en servage des salariés pour que soient renforcés le droit du travail et le droit syndical. Le respect des règles, dans le cadre du lien de subordination, ne signifie nullement la privatisation des consciences !

ALERTE PROFESSIONNELLE :

Les salariés doivent être informés par l'employeur de l'existence d'un dispositif de contrôle et des conséquences qu'il peut avoir sur eux, article L1222-4 du code du travail : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».



SALARIÉS, ACTIONNAIRES, POUVOIRS PUBLICS...

ENTREPRISES, QUELLES SONT VOS VALEURS?

QUESTION D'AVENIR

L'idéologie de la libre concurrence place la finance au fondement des valeurs et des chartes éthiques alors que le service public républicain, héritage et richesse nationale, place l'homme comme principe supérieur à toute valeur.

Pour FO Énergie et Mines, le progrès ne s'envisage pas sans solidarité, sans service public. S'il est un intérêt à poursuivre, c'est bien l'intérêt général et non les intérêts privés qui assimilent le plus souvent, la gestion du bien public à une gestion du profit immédiat qui paupérise les salariés. Les services publics comme notre République ne sont pas solubles dans le marché !

Les valeurs émergentes, au final, apparaissent comme des concepts de communication voués d'une part à embellir l'image des entreprises en externe et, d'autre part, à masquer l'aspect inique des réformes vers une organisation du travail déshumanisée, à la source de

souffrances croissantes, d'un sentiment d'absurdité accru ressenti par les salariés.

Force est de constater que rien n'est jamais définitivement acquis. Pourtant, rien n'est jamais définitivement perdu... L'explosion des nouvelles valeurs est symptomatique de l'attaque insistante du gouvernement contre le pacte républicain, les valeurs historiques de la citoyenneté et contre les services publics. **Au regard du système qui nous est proposé, notre rôle syndical est d'aider nos concitoyens à se réapproprier leur héritage pour construire l'avenir.**

Le XXIème siècle se caractérise par une prise de conscience progressive de la finitude terrestre, c'est-à-dire de la limite des ressources de la planète. Cette prise de conscience met en évidence l'unité de destin du genre humain et la nécessité d'une politique à définir en commun, qui donnerait un sens à la mondialisation. Dans cette recherche commune d'universalité, il y a fort à parier que le service public, loin d'être dépassé, représente l'avenir.



POUVOIR D'ACHAT DANS LES IEG

Les employeurs ont pris la décision unilatérale « d'augmenter » le SNB (Salaire National de Base) de 1.1% au 1er janvier 2011 et ont fixé le minima consacré aux avancements au choix à 0.7% de la masse salariale.

Au total, une enveloppe de branche de 2.4 % sera consacrée aux mesures salariales :

- 1.1 % d'augmentation du SNB
- 0.6 % en moyenne au titre des mesures automatiques d'ancienneté
- 0.7 % du niveau plancher d'avancements au choix.

Sachant que la loi de finances 2011 prévoit une inflation annuelle minimaliste de 1.5%, pour FO le compte n'y est pas. Notre Organisation Syndicale n'a pas signé cet accord, car sur le papier, ce sont encore 0.4%, a minima, de perte de pouvoir d'achat supplémentaire en 2011, à ajouter aux pertes enregistrées en 2010.

FO Énergie et Mines accuse les méthodes employées par les directions dans le cadre des négociations. Il est en effet hors de question de s'engager dans un accord avalisant d'entrée une perte de 0.4% en 2011 et ce, à partir de prévisions toujours dépassées dans la réalité.

Concernant les avancement aux choix, qui contribuent à la « préservation du pouvoir d'achat » pour ceux qui bénéficient d'une augmentation individuelle, le mot d'ordre des directions est de donner moins qu'en 2010.

En effet, si le plancher minimum attribué par l'accord de branche est toujours de 0.7 % de la masse salariale, les Entreprises avaient généralement l'habitude de donner un « coup de pouce » dans leurs négociations sectorielles. Or, pour 2011 le « coup de pouce » est amoindri.

Seul un salarié bien informé de ses droits peut limiter ses pertes de pouvoir d'achat : il doit composer avec les possibilités offertes par l'épargne salariale et les abondements induits versés par les entreprises.

Encore faut-il qu'il ait une certaine aisance financière, et qu'il soit patient, car les fonds sont bloqués cinq ans sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) comme sur le Plan d'Épargne Groupe (PEG), et jusqu'à la retraite pour le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif).

Les possibilités de versement, de placement et d'abondement sont complexes et variables selon les entreprises.

En fait, peu de salariés bénéficient pleinement du maximum offert par les possibilités d'abondement. En cause : le manque d'information et un pouvoir d'achat insuffisant...

Pour avoir toutes les informations sur les offres d'épargne, nous vous invitons à consulter le Tour d'horizon de l'épargne salariale dans les IEG, actuellement disponible sur www.fnem-fo.org. La version 2011 est en cours d'élaboration.

Même si 80% des salariés bénéficient de l'épargne salariale, les limites financières et le manque d'information sont souvent un frein à son utilisation.

Pour FO Énergie et Mines, les entreprises doivent appliquer la Loi par la mise en place d'un Livret d'Épargne Salariale, regroupant tous les avoirs et informant des possibilités à la portée de chaque salarié. FO Énergie et Mines déplore également que la majorité des salariés des IEG ait un budget mensuel très serré : la réponse doit passer par une politique salariale plus volontariste que celle actuellement pratiquée.



INFO PRATIQUE

En matière d'épargne, le groupe Natixis a été désigné comme l'interlocuteur privilégié auprès des salariés. Le groupe met à notre disposition un portail internet regroupant sur une page sécurisée l'ensemble de nos placements. Pour disposer de ce service, rendez-vous sur www.interepargne.natixis.fr, après inscription vous recevrez sous plus vos codes d'accès dans les 15 jours. Ce service permet d'améliorer la lisibilité de ses comptes.



JNT - JOURS FÉRIÉS : ENTRE LES DEUX MON CŒUR BALANCE

Est-il possible de positionner un JNT (Jour Non Travaillé) sur un jour férié ?

La Cour de Cassation juge que :

- Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail, ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé,
- Les jours non travaillés étant des jours de repos alloués au titre de la réduction du temps de travail, ceux coïncidant avec un jour férié doivent donner lieu à une indemnité compensatrice.

Par un arrêt du 26 octobre 2010, la Cour de Cassation vient de trancher très clairement sur une question pratique importante concernant l'application de l'accord signé en 1999 par FO à EDF-GDF et qui est aujourd'hui repris à EDF SA, GDF Suez, ERDF et GrDF, RTE et GRTgaz, Storengy et Elengy.

Par conséquent, FO demande aux directions l'application immédiate de cette jurisprudence pour chaque agent, d'abord en stoppant le positionnement des JNT sur un jour férié et ensuite, en versant une indemnité compensatrice pour les agents qui auraient subi une telle pratique sur les 5 dernières années comme le permet la loi (prescription quinquennale).

LE HANDICAP, MOTEUR D'INTEGRATION POUR FO ÉNERGIE ET MINES



Christophe Fangeaux

« ÊTRE L'ACTEUR PRINCIPAL DE SA PROPRE INTÉGRATION, SI ON VEUT RÉUSSIR »

Un an après la signature de l'accord ERDF en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, la mission handicap de l'entreprise a initié un projet original. Neuf conférences régionales au cours desquelles sont intervenus des salariés en situation de handicap, parent d'un enfant handicapé et médecin du travail, dialoguant avec des intellectuels (sociologue, philosophe, anthropologue, médecin, sémiologue, etc.). L'équipe de Lumière et Force s'est rendue, le 24 novembre dernier, au « café curieux » d'ERDF à la Défense où notre délégué syndical FO, Christophe Fangeaux, également acteur du projet, a pu échanger sur ce sujet.

« J'AVANCE DANS LA VIE AVEC DES PARAMÈTRES DIFFÉRENTS »

Atteint de la maladie des os de verre, Christophe est passé par moult postes dans l'entreprise dès l'âge de 18 ans où il débute comme standardiste. Il occupe par la suite l'emploi de conseiller clientèle, intègre le

service des achats puis l'emploi de gestionnaire de contrat de travail aux ressources humaines. Désormais détaché permanent syndical FO à ERDF, il est, de surcroît, adjoint au Maire de Carcassonne – délégué à la Jeunesse, aux Sports et aux relations avec le monde occitan où il gère 84 personnes.

« On n'a pas peur de grand-chose après avoir vécu ce qu'on a vécu. Comme d'attendre l'âge de 22 ans pour enfin franchir sa porte et parvenir à marcher sans cannes. ERDF est une entreprise où l'on peut faire beaucoup de métiers, ce n'est qu'une question de volonté. **La mobilité fonctionnelle est possible** ». Christophe tient également à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Comme il le souligne : « On ne peut pas dissocier son tempérament, le distribuer différemment dans et hors travail. Il faut avoir toujours la même ligne de conduite, dans le travail et dans sa vie personnelle. Il faut assumer son titre d'handicapé, ne pas s'en servir pour avancer dans l'entreprise, et ne pas le cacher pour la même raison. **Une personne en situation de handicap, tout comme une personne valide, tient son poste avec sérieux et crédibilité** ».

Pourquoi se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé ?

Être reconnu, c'est bénéficier de l'ensemble des aides financières publiques et des dispositifs de droit commun (AGEFIPH, MDHP, CAMIEG, MUTIEG, CMCAS, CILGERE...).

C'est aussi bénéficier de l'aide et des conseils spécifiques de l'AGEFIPH (aide à la personne : mobilité, déménagement...).

C'est accéder plus facilement à un bilan de compétences ou à une formation en cas de réorientation nécessaire à la poursuite de l'activité du fait des restrictions d'emploi.

Enfin sous certaines conditions, c'est la possibilité de bénéficier de modalités spécifiques liées à la retraite.

Malgré le cumul de ces aides de droit commun, il peut subsister un montant « restant à charge » de l'agent. C'est ce « reste à charge » que la Commission d'Attribution des Aides Individuelles d'ERDF, étudie pour ses salariés en situation de handicap.

DONNONS UN NOUVEAU RYTHME À LA VILLE.

Accompagner le développement urbain constitue l'un des engagements d'ERDF. Ce sont l'écoute et la présence de nos 1 000 interlocuteurs territoriaux qui permettent d'anticiper les besoins des communes. Quel que soit le fournisseur d'électricité, ils réalisent avec les élus les projets et développent les services aujourd'hui pour demain. Découvrez toutes nos missions sur www.erdfdistribution.fr



Credit photo: Kevin Gillin



ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE



Et l'électricité vient à vous

LE HANDICAP, MOTEUR D'INTEGRATION POUR FO ÉNERGIE ET MINES



LA CAPACITÉ DE REGARD D'ERDF

Selon Eric Minnaert, anthropologue, ERDF est une entreprise issue d'une vraie histoire, qui prône l'intégration en interne : « Même si on ne peut pas éviter les préjugés, il faut être attentif, afin de faire progresser le management, car la vérité du terrain, pousse les managers à s'interroger ».

Pour Christine Goubet-Milhaud, Directrice des Ressources Humaines d'ERDF, il n'y a pas de manager social, mais une culture commune, un apport personnel. Aucune formation, *intégration des personnes en situation de handicap* existe, c'est à chacun d'apporter son expérience « ce n'est pas qu'à l'entreprise de changer les mentalités ».

Mark Hunyadi, philosophe, considère l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, comme chose devenue essentielle dans notre société. « Dans les années 90, le discours des entreprises était de laisser sa vie privée à la porte afin d'être le plus performant et professionnel possible. Aujourd'hui les mentalités évoluent, et les diversités apportent des points de vue différents au sein de l'entreprise. ERDF a une capacité de regard et d'acceptation de l'intimité. C'est à la personne en situation de handicap d'éduquer les autres ».

Pour le manager, être attentif au handicap est source de créativité. Pour Christophe Fangeaux, être l'acteur principal de sa propre intégration est essentiel pour réussir. Dans ces conditions, l'accueil de la diversité pourrait être un facteur positif de l'organisation du travail qui s'en trouverait enrichie. Comme le souligne notre délégué FO Énergie et Mines, l'accord sur le handicap est une bonne chose mais nos équipes resteront vigilantes quant à son développement et à son respect.



Pour le 1^{er} anniversaire de l'accord ERDF en faveur des travailleurs handicapés, signé le 02 avril 2009, découvrez le livre l'Eternel Singulier, actuellement disponible en kiosques. Autour des témoignages de 9 salariés en situation de handicap, chaque chapitre organise la confrontation positive d'un récit de vie et d'une étude autour du handicap. Cet ouvrage sera bientôt disponible en livre audio sur I-Tunes et Amazone.

LES JEUNES S'ENGAGENT À FO GRTgaz !

Jean-Baptiste DHERSIN et Sébastien CROXO



La Région Rhône Méditerranée (RRM) de GRTgaz est l'un des sites où l'embauche de jeunes salariés est en plein essor. Avec l'accueil de près de 30 salariés à la rentrée 2010 sur un effectif de 449 personnes, notre délégué syndical conventionnel, Sébastien CROXO, a eu fort à faire pour leur délivrer informations, explications et conseils sur les nouveautés ou les us et coutumes de l'entreprise. Il faut dire que les départs en retraite sont nombreux avec 50 départs envisagés pour l'année 2011 et une politique d'embauche restée muette pendant presque 10 ans.

SUCCÈS À FO GRTgaz RRM

Avec un score de 52 % en collège exécution, aux dernières élections professionnelles, pour la région marseillaise, le syndicat FO GRTgaz RRM a réussi une véritable performance. Il faut dire que la jeune génération de salariés s'est largement exprimée en accordant sa voix et sa confiance à notre délégué.

« Accompagner, accueillir les jeunes est à mon sens une nécessité pour leur garantir la meilleure intégration possible et conditionner un certain bien-être au travail. Je regrette toutefois le manque de compagnonnage dont j'ai pu moi-même bénéficier, lors de mon embauche il y a 10 ans, avec les agents seniors. Notre secteur d'activité est pourtant bien atypique et nécessite ce transfert de compétences. En dehors du réseau et des ficelles du métier, les connaissances locales ne se transmettent plus et nous sommes en train de les perdre ». Selon Sébastien, des sites comme St Martin de Craux voient leurs effectifs renouvelés à 90 % sans connaissance du local. Pourtant les relations avec les propriétaires terriens, les collectivités locales ne s'improvisent pas. Pour ces protagonistes, il est important d'associer le visage d'une personne à un réseau gazier et d'entretenir des relations privilégiées. Les interconnexions sur ces sites excentrés ont également des incidences sur le réseau national. « Il suffit d'une fausse manœuvre pour priver une grosse agglomération comme Lyon de fourniture de gaz. Par exemple, l'interconnexion de FOS alimente l'Espagne,

le Sud de la France et la vallée du Rhône. Aussi, on ne peut rien laisser au hasard durant l'apprentissage des nouveaux venus ». Actuellement Sébastien œuvre avec l'équipe FO Énergie et Mines pour combattre l'externalisation des activités afin que les agents de GRTgaz continuent d'exister sur toute la chaîne gazière. Pour cela, une redistribution des fonctions, suite à l'arrêt DR (Demande de Renseignements) et DICT (Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux), traitées par informatique, vers la fonction de surveillant de travaux est proposée par le syndicat FO. « Surveiller les gazoducs fait partie de notre cœur de métier et il est indispensable de ne pas l'externaliser pour le vendre au plus offrant ! »

LES JEUNES PRENNENT LE RELAIS



Avec un goût prononcé pour l'engagement et la liberté d'expression, Jean Baptiste DHERSIN donne l'image d'un jeune salarié posé et réfléchi. Il est venu rejoindre le groupe d'intervention GRTgaz de Marseille, il y a maintenant 3 ans. Syndiqué dans son ancienne entreprise, il a souhaité reconduire son action auprès de notre représentant FO, Sébastien CROXO avec qui il peut, dit-il, cultiver sa différence en portant les choses à sa manière et sans « main obligée ». « Je travaille dans l'entretien préventif et la réparation suite à accident de réseau enterré et sous pression gazier. Au fil du temps, la corrosion endommage les

tuyaux et peut mettre en péril l'alimentation gazière. Après 5 semaines de formation à l'école des IEG de Nantes et la découverte des différents métiers de l'entreprise, j'ai pu être suivi et épaulé par mes collègues seniors. J'aimerais évoluer dans mon métier car les chantiers sont diversifiés et enrichissent mon parcours. J'ai trouvé auprès de Sébastien beaucoup d'informations sur les négociations en cours, des explications claires et utiles sur la vie de l'entreprise. Je considère que se syndiquer est une chance. Il est toujours mieux d'être épaulé et accompagné dans son quotidien de salarié ». Jean-Baptiste défend et informe à son tour ses collègues au sein de son unité.

Pour Sébastien, la culture d'entreprise c'est aussi faire comprendre aux jeunes que nous sommes avec eux pour avancer. « Il est important de ne pas les laisser dans leur coin. Il faut les faire évoluer au sein de leur métier, syndicat, ou activités sociales car malheureusement les liens sociaux se perdent au profit de l'individualisme. Des choses qui nous paraissent évidentes ne le sont pas pour tous. Le partage de nos expériences et connaissances est pourtant essentiel. Cela passe par l'explication de la fiche de salaire, et de l'épargne salariale ». Avec une progression de plus de 35 % aux dernières élections rien que chez les jeunes votants, la démarche d'information prouve qu'elle est essentielle. C'est avec constance que l'équipe s'attache à rompre l'isolement, s'applique à développer les échanges afin de continuer à faire évoluer les choses vers une direction commune et profitable à tous.

CONTACT

Salariés de GRTgaz, vous souhaitez obtenir des informations et des conseils, Sébastien CROXO est disponible sur sebastien.croxo@grtgaz.com



Profitez de 4 minutes d'animation ludique !
« Bienvenue dans le monde du travail
Ou comment je me suis syndiqué » sur le site
www.fnem-fo.org

LOI NOME HYPOTHÈQUE DE BIENS PUBLICS

La loi portant sur la Nouvelle Organisation des Marchés de l'Énergie a été adoptée à l'Assemblée le 25 novembre dernier. FO Énergie et Mines, farouchement opposée, ne cesse de combattre ce texte dont les effets industriels, économiques et sociaux sont désastreux ! Quelle entreprise céderait gratuitement 25 % de ses actifs à des fournisseurs concurrents tout en ayant l'obligation de garantir la maintenance et l'investissement ? Cette loi s'inscrit dans la lignée de la suppression des services publics en France sous l'impulsion de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Le but avoué est de démanteler un système égalitaire et solidaire au profit du marché. Rencontre avec Pascal PAVAGEAU, Secrétaire Confédéral FO, et Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de la Confédération.

LOI NOME OU PRIVATISATION D'EDF ?

Pour Pascal PAVAGEAU, « la loi NOME vise à remplacer systématiquement les grands services publics par des petites agences privées. La puissance publique est mise en incapacité par des instances dites indépendantes comme c'est le cas avec la Commission de Régulation de l'Énergie. »

« De fait, la production énergétique française échappe au seul contrôle républicain qui soit, celui du contrôle parlementaire. Les citoyens ne contrôlent donc plus le budget dédié au ministère en charge de l'énergie, empêchant toute stratégie énergétique française sur le long terme. Actuellement, le gouvernement n'est plus capable d'établir une politique énergétique tangible. L'ex-ministre de l'énergie J-L. BORLOO n'a pas été commanditaire et n'a eu aucun droit de regard sur le rapport ROUSSELY... Tandis que le développement du nucléaire s'est situé dans une stratégie de production à long terme destinée à garantir l'indépendance énergétique de notre pays, pourquoi soutenir un mode de production qui, avec la Loi NOME, devrait mécaniquement coûter 25 % plus cher aux consommateurs en 5 ans ? »



Pascal PAVAGEAU, Confédéral FO

« LES USAGERS-CLIENTS VONT PAYER LE PRIX FORT »

Depuis 2007, la commercialisation de l'énergie est ouverte à la concurrence, les usagers ne semblent pas décidés à quitter l'opérateur historique. Pascal PAVAGEAU confirme que la loi NOME va flouer salariés et consommateurs : la dimension de solidarité du service public est supplantée par une gestion plus agressive des personnels et par une concurrence qui exacerbe la segmentation des clients. Que nous adhérons ou pas à la stratégie de l'entreprise, ce n'est plus la demande qui commande l'offre mais l'inverse... Au faux prétexte que le citoyen paiera moins d'impôt, l'énergie coûte plus cher. L'égalité républicaine est abandonnée pour une conception restreinte de la liberté renforçant les écarts sociaux. En fait, cette privatisation constitue un casse de la compétence et du savoir-faire public. L'offre publique est dénaturée, forçant la demande à s'adapter à des offres toujours plus ruineuses.

« LE MAL-ÊTRE DES PERSONNELS VA S'AGGRAVER »

« L'intérêt des marchés ne fait aucun cas des salariés, nous dit Pascal PAVAGEAU. L'évolution des IEG pourrait être dans la droite lignée de la privatisation de France Télécom. Le mal-être pourrait aussi se généraliser dans nos entreprises et, de plus en plus souvent avec des issues funestes. Les IEG virent en entreprises managées, la gestion privée et la recherche de profit avant tout sont accompagnées de dégradations sociales. C'est le syndrome de la grenouille : l'eau est chauffée à petit feu, lentement sans que la grenouille ne remarque rien. Puis elle meurt ébouillantée. »

ET LA SÛRETÉ ?

Outre les dégâts déjà perceptibles sur le personnel et le client final, d'autres déboires sont à craindre. La loi NOME n'offre aucune garantie sur le maintien des investissements dans la mesure où la concurrence aura accès gracieusement aux ressources d'EDF. Il est aussi assez inquiétant de voir la sûreté de la production confiée à des agences privées au lieu de nos ministères. En cas d'incident majeur, Pascal PAVAGEAU accuse d'avance « une défaillance dans la chaîne des contrôles de la production causée par l'éviction des contrôles de la puissance publique. »

LE NUCLÉAIRE DOIT RESTER PUBLIC !

En déplacement sur la centrale nucléaire de GOLFECH le 22 septembre 2010, Jean-Claude MAILLY : « La loi NOME s'inscrit dans le cadre des dogmes de la dérégulation, de la libéralisation et du tout concurrence qu'impose la Commission Européenne aux services publics. A FO, nous sommes très critiques à son égard car, à notre sens, ce projet de loi fragilise davantage le service public. C'est une nouvelle dérégulation du marché de l'électricité. **EDF est une entreprise publique et à FO nous tenons à cela. Nous affirmons que la gestion de l'énergie, qui plus est quand cela concerne le nucléaire, doit rester du domaine public. C'est une composante essentielle en matière de sûreté et sécurité.** »

Quelle est la finalité de la construction européenne si elle consiste seulement à la promotion de la concurrence au lieu de servir l'intérêt général et de satisfaire les citoyens ? Pour FO, la concurrence n'est absolument pas un but en soi...

FO Énergie et Mines avec le soutien de la confédération FO, combattra chaque décret d'application afin de



limiter la casse. Il ne s'agit pas de céder au pessimisme, rien n'est définitivement perdu... Le tout est bien de faire front face à des réformes qui sont autant de saccages. L'heure est à la reconquête du sens de l'intérêt commun, des acquis des personnels comme de tous les citoyens !

QU'EST-CE QUE LA RGPP ?

Partant du principe idéologique de la supériorité du modèle économique libéral, La Révision Générale des Politiques Publiques est un corpus de 524 mesures qui organise et impose le primat du marché au détriment du pacte républicain de solidarité dans la Fonction Publique. Le salarié de la fonction publique, comme le salarié d'un service public, remplit une mission d'intérêt général... Dans le contexte des IEG, l'ouverture au marché, les privatisations latentes, la spoliation du bien public au profit d'agences privées, la remise en cause de la péréquation tarifaire sur tout le territoire, les attaques contre notre statut, l'individualisation de nos salaires, etc. correspondent au même processus que celui de la RGPP.

Le 16 novembre 2010, une conférence FO s'est tenue à la Bourse du Travail sur l'impact de la RGPP dans tous les secteurs de la Fonction Publique. La RGPP est un vaste plan social : depuis 2007, plus de 100 000 emplois publics ont été supprimés ; d'ici 2013, près de 400 000 emplois pourraient être détruits dans la seule fonction publique d'État.

En conséquence, les missions d'intérêt général deviennent intenables et les prestations publiques perdent en efficacité. 34 238 emplois d'enseignants détruits (équivalant à taux plein), presque 300 tribunaux, 180 blocs opératoires fermés, et la liste est longue. Chaque jour le citoyen est plus éloigné des services publics. Cette inefficacité organisée par le gouvernement fait les choux gras des opérateurs privés, bien moins soucieux de responsabilités sociales.

A lire : le Livre Noir de la RGPP de Pascal PAVAGEAU, Confédéral FO.



RENOUVELLEMENT DES CONCESSIONS HYDRAULIQUES : DES OPÉRATEURS FRANÇAIS FRAGILISÉS, DES CONSÉQUENCES SOCIALES INCERTAINES

Les nouveaux statuts des entreprises des IEG imposent à l'Etat une mise en concurrence pour les délégations de service public arrivées à échéance.

Pour la première fois, le renouvellement des concessions hydro-électriques va se dérouler sur la base d'un appel d'offres ouvert.

FO Énergie et Mines met en cause le déséquilibre concurrentiel orchestré au détriment d'EDF et de la Société Hydro-Électrique du Midi (Groupe GDF SUEZ) et s'inquiète des conséquences sociales dans le nouveau contexte de la production hydraulique.

VERS UN MARCHÉ EUROPÉEN INÉGAL

Pour la période 2010-2015, les concessions mises en concurrence représentent 4 000 MW soit 20 % de l'hydraulique. Cette ouverture aux marchés de la production hydraulique répond aux exigences du tout concurrentiel voulu par l'Europe. Pourtant, le régime de la concession, qui concerne les plus gros barrages, est un régime minoritaire dans l'Union Européenne. Outre la France, il concerne l'Italie et le Portugal. Dans les autres pays, des autorisations sont délivrées, pour une durée très longue, allant parfois jusqu'à la fin de vie des ouvrages.

A noter que pour l'Italie, pays sous le régime de la concession, les autorités italiennes ont négocié avec Bruxelles un allongement de toutes les concessions de 10 ans supplémentaires.

Rien de tel n'a été fait en France ! Il y a donc là une discrimination au détriment des opérateurs français, qui vont voir progressivement leurs barrages en renouvellement de concession.

DES CONSÉQUENCES SOCIALES INCERTAINES

Le social est complètement oublié ! Le gouvernement renvoie au seul Code du Travail le soin de traiter les conséquences sociales de cette ouverture. Celui-ci prévoit que lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. **Mais pour qu'il en soit ainsi, il faut que soient réunies plusieurs conditions qui, aujourd'hui, laissent incertain le sort réel des personnels.**

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines revendique :

- que les appels d'offres mentionnent explicitement que l'entreprise gagnante devra appliquer le statut national du personnel des IEG.
- que les appels d'offres comprennent un droit d'option où soit systématiquement proposé aux salariés le choix de rester à GDF SUEZ, à EDF, ou de passer chez le repreneur.

Nous demandons par ailleurs qu'une négociation sociale s'ouvre sur ce sujet au sein des entreprises pour proposer aux agents restés à GDF SUEZ ou à EDF en cas de perte de concession, des garanties sur leur carrière et leur lieu de travail.

RENOUVELLEMENT DES CONTRATS DE CONCESSION : QUEL AVENIR POUR ERDF ?

Dès le premier semestre 2011, la FNCCR (Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies) va soumettre à son conseil d'administration, composé de sénateurs, conseillers généraux et municipaux, son livre blanc intitulé « Monopole légal, gestion locale in house ou ouverture à la concurrence : quel mode de gestion des services publics locaux de l'électricité ? ».

Dans son dernier communiqué de presse, la FNCCR nous apprend qu'actuellement, les collectivités étudient « les diverses options de gestion des services publics locaux de l'énergie ». Elle auditionne également divers acteurs, non publics, du système électrique...

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel avec notamment la promulgation récente de la loi NOME (voir brève p 30), l'avenir du service commun ERDF-GrDF et de ses 45 000 salariés peut ainsi poser question.

UN TITRE ÉVOCATEUR SUR L'AVENIR DU SERVICE PUBLIC

Nous le savons, d'ici la fin de la décennie, le calendrier de renouvellement des contrats de concession va s'accélérer. Les interlocuteurs privilégiés d'ERDF sont préparés et œuvrent déjà quotidiennement auprès des diverses communes de France. Leur mission est la pérennisation du service de distribution de l'entreprise qui a déjà fait ses preuves auprès des « citoyens-consommateurs ». On pense notamment à la FIRE (Force d'Intervention du Réseau Electrique) lors des dernières tempêtes.

La publication à venir par la FNCCR de ce livre blanc au titre évocateur interroge de façon légitime notre organisation syndicale car ces travaux nous renvoient au tout concurrentiel déjà prôné par la Commission Européenne et aux effets dévastateurs de la RGPP (voir article pages 18 et 19).

Ainsi, personne n'est dupe car derrière ce livre blanc se profile une remise en cause du service public d'ERDF au travers d'ouvertures à la concurrence des concessions de distribution électrique.

QUEL AVENIR POUR LES CITOYENS ET LES SALARIÉS ?

Une telle ouverture à la concurrence porterait un coup de grâce à la péréquation tarifaire sur le territoire, une des missions premières du service public... Chacun appréciera ce qui s'est passé avec les services des eaux.



Et les conséquences sur le « citoyen-consommateur » ? Consommateur avant citoyen, ne sera-t-il pas amené à payer doublement l'entretien et le renforcement des réseaux entre factures d'électricité et impôts locaux ? Enfin et surtout, quel avenir pour les 45 000 salariés du service commun ERDF-GrDF ?!

Dans un contexte d'ouverture à la concurrence et de renouvellement des contrats de concession, nous pouvons légitimement nous poser des questions sur le contenu d'un tel ouvrage et appréhender sérieusement les stratégies envisagées par l'autorité concédante du réseau. C'est pourquoi FO Énergie et Mines pèsera de tout son poids pour garantir l'avenir des salariés d'ERDF. Pour l'heure notre Délégué Syndical Central d'Entreprise rencontre les élus de la FNCCR afin d'obtenir des éclaircissements sur leur volonté réelle.

CCAS : RIEN NE VA PLUS !



Si nous étions dans un casino, nous pourrions dire qu'avec le 1%, salaire différé des électriciens et gaziers : « Que le personnel s'amuse ! »

Hélas, et ce n'est plus un scoop, la situation financière de la CCAS accusera un déficit problématique de -90M€ sur son résultat prévisible annuel 2010, et cela après un résultat 2009 à hauteur de -32M€, sans compter que son compte chèque, accuse à ce jour un découvert de l'ordre de 130M€.

ALORS POURQUOI UNE TELLE SITUATION ?

Celle-ci résulte tout d'abord de choix de gestion non maîtrisée :

- Une forte augmentation de la consommation d'exploitation de la CCAS entre 2006 et 2009 : +36% (la CCAS s'auto-alimente),
- Entre 2009 et 2010 une nette augmentation des frais de personnel soit : +7,5% et une masse salariale estimée pour 2010 à 265 M€,
- Achat de séjours : +9,6% pour des volumes qui n'apparaissent qu'en hausse modérée, environ 3 à 4%,
- Très forte augmentation des dépenses informatiques : + 49%,
- Idem pour les études et conseils : + 34%,
- Et il en va de même pour tous les autres postes, aucun n'est en baisse significativement.

CES CHOIX DE GESTION SONT-ILS LIÉS À LA POLITIQUE DE LA CGT ?

La réponse est OUI, principalement par la mise en œuvre de la transformation des activités sociales. Le projet "Acti en mouvement", a été accompagné par la CFDT jusqu'à son élaboration. Celle-ci s'est ensuite retirée et ne l'a pas cautionné. Ce même projet a été également soutenu et accompagné par la CFE/CGC qui y voyait des marges d'économie de gestion intéressantes (revoir leur déclaration de 2008).

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU PROJET "ACTI EN MOUVEMENT" ?

Voici quelques exemples :

- Augmentation significative du nombre d'agents travaillant à la CCAS (en dehors du personnel des CMCAS adhérentes aux territoires et repris en compte par la CCAS).
- Augmentation significative de la masse salariale entre autres par les reconversions, les reclassements et les mutations à GF supérieur.
- Passage de 9 directions régionales à 23 territoires, et pas toujours sur le même lieu que l'implantation des ex Direction Régionale, cela impliquant la prise à bail de nouveaux locaux et des travaux d'aménagement très onéreux.
- Câblage et réorganisation de tout le réseau informatique entre Montreuil (le siège), les territoires et leurs antennes, et les lieux de production (centres vacances adultes et jeunes, ainsi que tous les restaurants méridiens ou cantines dans le jargon courant).
- Utilisation pendant plus de 2 ans de cabinets extérieurs pour les aider à construire les nouvelles structures des activités sociales à des coûts exorbitants (+ de 3M€ pour le cabinet BPI).
- Multiplication des déplacements du personnel pour respecter la proximité, mais aussi pour essayer de réussir le gréement des territoires...



DES SOLUTIONS POUR L'ÉQUILIBRE FINANCIER DE LA CCAS ?

Maintenant il s'agit de ramener la CCAS à l'équilibre financier, et comme pour tout à chacun il n'y a que deux paramètres d'ajustement :

- Soit l'augmentation des recettes, et celles-ci sont composées principalement de la participation des bénéficiaires (repas à la cantine, vacances...) et du 1% (362 M€ pour 2011).
- Soit par la réduction des dépenses de fonctionnement et d'exploitation (535,5 M€ pour 2011).

Influer sur les deux à la fois est aussi une solution à envisager.

Pour FO Énergie et Mines, ce n'est pas par l'augmentation de la participation des électriciens et gaziers à leurs activités sociales que la CCAS doit revenir à l'équilibre. Leur pouvoir d'achat n'évolue pas suffisamment et tout augmente par ailleurs.

Il faut que le majoritaire reconnaisse ses erreurs de gestion et ses mauvais choix afin de réduire

drastiquement les dépenses de la CCAS, dans tous les postes évoqués plus haut mais aussi en actions culturelles et contenus des séjours (ex tournées spectacles dans les centres de vacances).

Aujourd'hui plus de 70 entreprises de la branche des IEG ne participent pas au financement des activités sociales de leurs agents et de leur famille. C'est une conséquence des directives européennes et de la loi de 2004. D'ailleurs même la cour des comptes le souligne dans son dernier pré-rapport en précisant que cela représente près de 180 M€ de manque à gagner. Il faut revendiquer et aller chercher le manque de 1 %.

Il faut aller chercher les fonds européens et les aides à la pierre mis en œuvre pour les organismes du tourisme social et associatif, afin de mettre leurs résidences aux normes européennes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Voilà les pistes revendiquées par FO Énergie et Mines afin de rééquilibrer la CCAS durablement et répondre aux attentes des agents et de leur famille.

En conséquence, FO Énergie et Mines a voté contre le budget 2011 de la CCAS, pour la première fois depuis plus de 30 ans.

FO SEI PASSE À L'ACTION

Les déroulements de carrière, la reconnaissance et les conditions de travail, au sein de SEI dans les DOM, sont encore et toujours les axes de revendication de FO Énergie et Mines. Il en va de la pérennisation d'un personnel compétent.

Il s'agit ici de défendre le pouvoir d'achat des agents, leur mobilité au sein de l'entreprise, ainsi que l'application de l'accord tripartite sur la création des centrales de PEI.

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS

Pour les agents d'exécution de la filière clientèle, la Fédération va porter l'idée de revoir à la hausse les plus petits classements en utilisant tous les leviers de notes et accords actuels.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, notamment dans la filière technique, le but sera de diminuer les effets néfastes de l'accord, signé par l'organisation anciennement majoritaire, qui réduit à 10 ans la reconnaissance actuelle de la pénibilité.

Quant aux agents de maîtrise de la branche clientèle, qui subissent des conditions de travail « dégradées », FO demande que la situation soit revue rapidement.

Enfin, les personnels d'encadrement sont souvent les oubliés en termes de reconnaissance et d'appel à participer aux grandes orientations de l'Unité.

Nous constatons que l'encadrement de SEI dans les DOM est principalement, et très majoritairement, composé de métropolitains, ne laissant pas la chance d'évoluer aux salariés originaires des DOM. D'autre part, ces cadres exercent leurs fonctions dans les DOM pour des durées limitées, le plus souvent pour des périodes maximales de quatre ans.

Malgré nos multiples demandes, cette proportion est très insuffisante, d'autant plus que le problème ne date pas d'hier, et que ce déséquilibre n'a jamais été réellement pris en compte par la Direction.

MOBILITÉ FONCTIONNELLE

FO Énergie et Mines demande à ce qu'un débat soit lancé au sein de SEI et PEI afin que nous puissions discuter de la mobilité DOM / Métropole. Celle des DOM / DOM doit également être facilitée pour les ressortissants ultra-marins.

Tout ceci dans le but de préparer les agents à des responsabilités hiérarchiques de 1^{er} plan dans les Unités d'Outre Mer.

Pour tenir compte des disparités évidentes dans les DOM, FO Énergie et Mines revendique un contingent d'avancements au choix « Spécial DOM », notamment dans la filière clientèle où la rémunération est extrêmement peu élevée même après de longues années de carrière. Comment pourrait-on admettre que certains agents soient encore dans cette situation, après de longues années passées au sein d'une Entreprise qui développe des profits substantiels ?

FO Énergie et Mines a signé un accord tripartite sur la création des centrales de PEI.

Certains signes permettent légitimement de penser que cet accord n'est pas appliqué, notamment en matière de recrutement. FO Énergie et Mines emploie tous les moyens pour faire appliquer cet accord, reconnu exemplaire à la majorité.

Les Entreprises de Distribution sont des entreprises florissantes et dynamiques dans les DOM où le service public est assuré par des agents compétents et responsables. Pour FO, ces Entreprises doivent les rémunérer à leur juste valeur, en assurant de bonnes conditions de travail.

Pour FO, augmenter les salaires est une priorité.

Des marges de manœuvre existent et les entreprises ne peuvent pas continuer à ignorer le ralentissement du pouvoir d'achat des salariés Domiens. Leur dévouement et leur attachement au service public n'est pas sans limite.

NOUVEAU : LA COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE



Nouveauté : la Couverture Supplémentaire Maladie (CSM) permettra de disposer d'une nette amélioration de nos dépenses de santé, à partir du 1^{er} janvier 2011. Cette couverture s'ajoute aux remboursements actuels de la CAMIEG (régime général et complément prestation).

Tout se fera automatiquement.

Pour les agents ayant adhéré à la MUTIEG, nul besoin de résilier, des informations précises seront envoyées par courrier à leur domicile.

Cette CSM est obligatoire pour les Actifs (CSMA). Le coût total de la cotisation, pour les actifs, est réparti entre l'employeur à 60% (possible à terme 65% sur la revendication de FO Énergie et Mines) et le salarié à 40% (montants directement prélevés sur la fiche de paye).

Cotisation mensuelle moyenne par agent en % de la rémunération :

- Isolé : 0.332% soit 8.30€
- Famille : 0.586% soit 14.70€.

Si votre conjoint ou partenaire de PACS, est également salarié statutaire d'une entreprise de la branche des IEG :

- si vous n'avez pas d'enfant à charge : vous cotisez tous les deux au taux « isolé »,
- si vous avez des enfants à charge : celui ou celle dont les enfants sont inscrits sous son numéro de Sécurité Sociale à la CAMIEG, cotisera à taux « famille », l'autre au taux « isolé ».

Les employeurs ayant exclu les retraités actuels, de ces améliorations, sous l'impulsion de FO Énergie et Mines, nous avons construit, avec les autres fédérations, une couverture supplémentaire similaire qui se mettra en place en même temps que celle des Actifs : Couverture Supplémentaire Maladie Retraite (CSMR), par adhésion volontaire.

Pour les retraités, n'ayant pas de financement employeurs, c'est le 1% de leur salaire différé qui interviendra. Aucune visite médicale ne sera exigée, quel que soit l'âge ou l'état de santé au moment de l'adhésion.

Cotisation mensuelle moyenne :

	Coef social < 8650	De 8651 à 17500	De 17501 à 25000	> à 25000
Isolé	Gratuit	18.90€	22.70€	27.20€
Famille	Gratuit	37.10€	43.70€	51.70€

Des réductions supplémentaires sont appliquées si l'adhérent a souscrit des contrats auprès de la CCAS (obsèques, IDCP, dépendance).

Exemples de remboursements :

- en prenant en compte les remboursements actuels du régime spécial, pour une paire de lunettes avec des verres simples, soit une dépense de 500€ par exemple, le remboursement passera de 111€ à 350€,
- pour une couronne dentaire en céramique classique, soit une dépense de 600€ par exemple, le remboursement maximum passera de 344€ à 505€ sur présentation préalable du devis effectué par le chirurgien dentiste.

Les bulletins d'adhésion sont à votre disposition sur le site de la MUTIEG : <http://www.mutieg.fr> ainsi que toutes les documentations.



FO OUVRE DE NOUVELLES PISTES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Pour FO, l'avenir d'une société ne se fonde pas sur la précarisation de la jeunesse. Alarmée par un taux de chômage de plus de 24 % chez les jeunes de moins de 25 ans (dont 46 % de plus d'un an), FO a décidé d'alerter les pouvoirs publics sur cette situation dramatique. Moteur sur la reprise des négociations quant à la précarité de la jeunesse dans l'emploi, notre organisation est également force de propositions. Le 23 novembre dernier, J-C. Mailly, Secrétaire Général, est entré en discussion, lors de la journée « emploi des jeunes », avec Laurence Parisot, Présidente du MEDEF, et a ouvert de nouvelles pistes sur l'emploi des jeunes ainsi que sur leurs aides au logement.

Suite à notre initiative, la patronne des patrons a reconnu que le taux de chômage des jeunes était « insupportablement élevé » et a promis que « les entreprises formuleront des solutions innovantes, structurantes, qui changeront les choses pour longtemps ».

De son côté, FO a également dénoncé les conditions drastiques d'accès au RSA (Revenu de Solidarité Active) dont beaucoup de jeunes ne peuvent pas bénéficier. C'est pourquoi, notre syndicat a plaidé pour « la mise en place d'une allocation jeunes salariés », dans un courrier envoyé le 25 août, au secrétaire d'Etat à l'Emploi, Laurent Wauquiez, afin de compenser, par exemple, les frais liés à la prise d'un premier emploi.

ETRE JEUNE AUJOURD'HUI, UNE TRIPLE PEINE.

L'investissement dans des études supérieures n'est plus synonyme d'une meilleure insertion

professionnelle. D'autres facteurs freinent l'accès à l'emploi des jeunes, comme :

- **La multiplication des CDD** et des missions d'intérim en plus de l'éternelle question des stages à rallonge des ex-étudiants déjà diplômés. En 2009 seuls 54 % des jeunes ont signé un CDI, contre 62 % en 2008. Le recrutement au statut cadre a également chuté de 27 % en 2010.
- **La discrimination professionnelle**, dont 20 % des jeunes se déclarent victimes, avec les freins à la carrière, au salaire, au reclassement ou à l'accès à la formation sans compter la mobilité subie.

Le Revenu de Solidarité Active, ou RSA, est accessible depuis le 1^{er} septembre 2010 aux jeunes de moins de 25 ans, mais sous de strictes conditions. Seuls ceux ayant travaillé au moins 2 ans à temps plein sur 3 ans peuvent y prétendre, soit seulement quelques milliers de personnes.

ET LA RETRAITE DANS TOUT ÇA ?

Aujourd'hui, la situation est rendue plus difficile par le maintien dans l'emploi de salariés âgés qui continuent de travailler afin d'obtenir une pension décente. L'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail implique les pires difficultés pour réunir les droits à la retraite future.

Considérés comme les variables d'ajustement à la conjoncture, les jeunes vont subir de plein fouet l'allongement de la durée de cotisation. Or, la réforme n'augure rien de bon pour eux. **A horizon 2020, le gouvernement leur annonce qu'ils devront travailler davantage que leurs aînés, au minimum 6 ans de plus, sans pour autant avoir la garantie d'obtenir une retraite de même niveau.**

Le travail sans fin sera-t-il leur seule perspective ? Ce choix est pourtant celui que fait le gouvernement dans le cadre de la réforme des retraites. Pour FO, il y a un vrai risque de voir paupériser durablement les salariés tant que le gouvernement ne s'attellera pas à une politique active de l'emploi, susceptible de renouer avec la croissance et avec ses jeunes.

Sources : Confédération FO et FO Cadre

Discrimination : Qu'en est-il dans les IEG ?

L'article 2 du décret du 22 janvier 2008 sur la pénibilité, impose une négociation pour la pénibilité des agents embauchés après le 1^{er} janvier 2009, parce que pour eux, les bonifications de services actifs sont supprimées. Ce qui signifie que les jeunes embauchés n'ont plus de bonifications d'ancienneté de 2 mois par an, pour 100 % de services actifs.

VISITE GUIDÉE : VOS PREMIERS PAS DANS LES IEG

Etre jeune, c'est se confronter à des problématiques spécifiques : bas salaires, problèmes de logement, méconnaissance des IEG et de nos droits, ainsi qu'un besoin d'écoute et de compréhension de la part de ses collègues, et de sa hiérarchie.

C'est pour cette raison que FO Énergie et Mines, met à votre disposition auprès de vos représentants syndicaux, **son nouveau Livret d'Accueil**.

Après une présentation des entreprises, le Livret d'Accueil détaille point par point vos droits en tant que salarié des IEG.

Grâce à lui, vos premiers pas dans l'entreprise seront facilités.

De votre entrée dans les lieux jusqu'à la retraite, tout y est évoqué.

La rémunération est certainement la première chose à laquelle on pense. Par exemple, savez vous que le treizième mois est versé en trois fois, 50 % en juin, 40 % en novembre et 10 % en décembre ? Et que FO Énergie et Mines revendique la mise en place d'un quatorzième mois ?



Savez-vous aussi qu'en tant que nouvel arrivant vous bénéficiez des mêmes droits que l'ensemble des salariés des IEG ? C'est-à-dire : un droit au logement, l'application du tarif agent pour vos factures d'énergie, l'accès aux activités sociales de l'entreprise.

Votre employabilité est également abordée au travers de la formation professionnelle, car pour FO Énergie et Mines, l'entreprise ne doit pas considérer la formation comme une charge, mais comme un investissement. Se former, c'est préparer ses compétences qui seront nécessaires et indispensables demain, et permettre à chacun d'avoir un parcours professionnel digne de ce nom.

Vous trouverez également le livret d'accueil en version numérique, sur notre site internet <http://www.fnem-fo.org>.

INFO CONSO

BUDGET 2011

Le budget 2011 est présenté comme un fait historique par le ministre du Budget. Il le sera sans doute par l'avalanche de taxes qui vont surtout affaiblir les plus défavorisés, déjà sonnés par les hausses estivales. Conso-France pointe « la hausse de la TVA sur les abonnements internet, les taxes supplémentaires sur les assurances, les nouvelles ponctions sur les HLM », qui « seront, à n'en pas douter, directement répercutées sur le budget des ménages ».

LA TVA SUR LES OFFRES TRIPLE-PLAY



La TVA sur les abonnements « triple-play » (internet, télévision et téléphonie fixe) sera appliquée à 19,6 % sur leur totalité en 2011, alors qu'actuellement une moitié de la facture était taxée à 19,6 % et l'autre à 5,5 % : le taux plein concernant les services internet et téléphone et le taux réduit uniquement l'offre de télévision. Selon le ministre du Budget, M. François Baroin, il s'agirait d'une demande express de la Commission européenne datant du mois d'avril. Laquelle a démenti et tenu à préciser que ce qu'elle avait demandé ne concernait que le tiers de l'offre, et donc de la facture.

TÉLÉPHONIE MOBILE

Les abonnements français figurent parmi les plus onéreux d'Europe, mais le gendarme des télécommunications, l'Autorité de Régulation des Communications Electroniques et des Postes (ARCEP), n'a jamais fait preuve d'une grande sévérité. Il aura fallu attendre juillet 2010 pour qu'elle daigne souligner

le peu d'application de la loi du 3 janvier 2008 « pour le développement de la concurrence au service des consommateurs ».

Afin d'éviter que l'ARCEP soit obligée d'édicter des obligations légales, les opérateurs ont, le 23 septembre dernier, annoncé une série d'« engagements » : les conditions de résiliation, qui seront moins difficiles, et l'utilisation du terme « illimité » qui désormais sera, pour un forfait, tempéré par l'adjonction d'un... astérisque renvoyant à des précisions sur les restrictions. Des « mesures concrètes », promises pour au moins le 1er mars 2011, mais jugées totalement insuffisantes par plusieurs associations de consommateurs, dont l'AFOC.

HLM



De nouvelles taxes et chute de l'aide à la pierre. Dans le projet de loi de finances 2011, figure une nouvelle taxe HLM, la CRL ou Contribution sur les Revenus Locatifs. Elle instaure pour trois ans une taxe de 2 % sur les loyers perçus par les bailleurs sociaux. Ce qui signifie une ponction de 133 millions d'euro par an sur leur trésorerie.

Concernant l'aide à la pierre, la chute se poursuit. Alors que les aides étaient de 800 millions en 2008, en 2011 elles passent à 500 millions, dont 160 seront pris en charge par l'Etat.

Sources AFOC

Déjà adhérent FO, l'AFOC peut intervenir sur tous vos problèmes liés à un achat de biens, de produits ou de prestations de services. Découvrez les services et les informations de notre association de défense des consommateurs FO sur le site www.afoc.net

LICENCIÉS POUR AVOIR DÉNIGRÉ LEUR ENTREPRISE SUR FACEBOOK



La frontière vie privée/vie publique, sur les réseaux sociaux se révèle de plus en plus mince. Les salariés doivent faire très attention à ce qu'ils disent, de manière humoristique ou pas, lorsqu'ils s'expriment sur ces portails.

En effet, trois salariés de la société Alten, ont été licenciés pour faute grave, en raison d'échange de critiques entre collègues sur Facebook. L'affaire est passée au conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, le 20 mai dernier, et celui-ci vient de juger cette décision fondée.

La société Alten s'est donnée beaucoup de mal pour faire comprendre aux juges qu'elle n'avait pas violé la

vie privée des salariés puisque les propos à l'origine du licenciement ont été échangés sur « un site social ouvert », et communiqués par un tiers.

Les Prud'hommes ont estimé que la page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement.

Attention donc à vos propos, nous assistons ici aux prémices de la diminution de nos droits individuels. Car depuis 1988, la Cour de Cassation a reconnu au salarié une grande liberté d'expression, dès qu'il est hors de l'entreprise. Pourtant, Facebook a tout l'air de s'imposer comme un véritable outil 2.0 de gestion des ressources humaines. Affaire à suivre, donc...

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 : _____

ABROGATION DE LA LOI NOME

**On a mis du temps à le construire!
Ne le laissons pas détruire!**



Pour le retrait de la loi NOME

Construisons
notre avenir

FO Énergie
et Mines
Branche IEG

La loi NOME (Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité) vient d'être publiée au journal officiel, FO rappelle son opposition à ce texte et en demande l'abrogation. Elle se traduit par une véritable privatisation de la filière puisque son objectif principal est d'obliger EDF, entreprise publique, à céder 25 % de sa production nucléaire à des fournisseurs alternatifs privés. De plus cette loi fait également courir de graves risques aux usagers par le transfert de la fixation des prix à la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie) et non plus à l'Etat. Ce nouveau retrait du rôle de l'Etat se traduira par une hausse importante des tarifs de l'électricité pour les particuliers de l'ordre de 25 % d'ici 2015. Par ailleurs, cette loi implique le risque que la France se retrouve en situation de sous-investissement dans les moyens de production d'électricité d'ici 10 à 15 ans. Aucune exigence réelle à l'égard des fournisseurs alternatifs n'est formulée en matière d'investissements ou de sécurité énergétique.

LINKY – LA CNIL PUBLIE DES RECOMMANDATIONS

La Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) a publié, le jeudi 2 décembre, ses "recommandations pour la mise en œuvre des compteurs électriques "intelligents". La Commission recommande de renforcer la sécurité des infrastructures sensibles relatives à la télésurveillance et

l'acquisition de données utilisant Internet pour réaliser des transmissions d'information et, ainsi, prévenir les attaques pouvant engendrer des coupures à grande échelle. Dans le domaine du suivi des habitudes de consommation des personnes, le CNIL recommande que le relevé des consommations puisse se faire quotidiennement à des fins de gestion de la charge du réseau.



Enfin, pour l'information des personnes, la CNIL prône la transparence et « rappelle aux principaux opérateurs de réseaux qu'une information sur les modalités d'exercice des droits des personnes devra être donnée par le biais du contrat d'abonnement et lors de l'installation des nouveaux compteurs ».

Gageons que ces recommandations soient suivies de faits.

CAMIEG : REMBOURSEMENTS SOINS 2011

« Par arrêté ministériel du 23 Novembre 2010, et récemment paru au journal officiel, certaines prestations Camieg sont modifiées pour des soins faits à partir du 1^{er} janvier 2011 :

- Le forfait optique adulte de 40 € est remplacé par un forfait de 45 € (15 € pour la monture et de 15 € par verre),
- En hospitalisation, la part complémentaire Camieg est maintenant de 200 % de la base de remboursement pour les honoraires (Chirurgien, anesthésiste),
- Les prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale sont prises en charge à 360 % (70 % SS et 290 % Camieg) au lieu de 320 % antérieurement. Par contre les prothèses refusées par la sécurité sociale ne sont plus prises en charge par la Camieg mais le seront pour la CSMA et R. »

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



FO Énergie et Mines a signé l'accord sur les risques psychosociaux à ERDF et à GrDF et entend que les salariés en perçoivent rapidement les bénéfices. L'objet de l'accord est d'améliorer la prise de conscience collective de la nocivité des RPS sur la santé physique et mentale des salariés. Il s'agit de mettre en place en amont et en lien avec les IRP des axes de réflexion, des outils et des moyens afin de s'engager dans la prévention des RPS et d'obtenir des résultats concrets et visibles pour les salariés.

« SOS HALDE »

La Halde est menacée de disparition, suite à la réduction du budget proposée sur le projet de loi de finances 2011, et la nomination de sa présidente J. Bougrad au sein du nouveau gouvernement, mais aussi par la loi visant à englober les missions de la Halde dans le périmètre du défenseur des droits. Le comité consultatif de la Halde et FO ont constitué une coordination « SOS Halde », une pétition est en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.petitionligne.fr/petition/appele-des-membres-du-comite-consultatif-de-la-halde/278>

ACCORD AMIANTE STORENGY



Toutes les Organisations Syndicales ont signé, en mars 2010, l'accord amiante de Storengy, une assurance de prévention et de réparation garantie pour les salariés. Il apporte les mêmes

garanties de prévention, de suivi médical et d'éventuelles réparations (rentes, aides bénévoles de 20 %) que l'accord amiante d'EDF-GDF de 2002, et pérennise le Groupe National de Suivi Amiante (GNSA). C'est un accord à retenir pour les entreprises des IEG qui n'ont pas le leur à ce jour.

QUEL AVENIR POUR LES INFIRMIERS EN SANTÉ AU TRAVAIL ?

FO est la première Organisation Syndicale à mettre en évidence la situation des infirmier(e)s au sein des entreprises issues d'EDF GDF. L'infirmière est souvent considérée comme une secrétaire par l'employeur, certains médecins, voire des agents. Si on veut un IST (Infirmier de Santé au Travail) en appui du médecin du travail, il faut réfléchir à la composition d'une équipe SST (Secrétaire de Santé au Travail) ainsi qu'à son organisation et à son fonctionnement. Il est donc nécessaire de passer par un réel travail d'équipe au sein du SST, associé à un cursus de formation adapté, conforté par des protocoles, tout en garantissant un niveau d'embauche relevé, ainsi qu'un réel parcours professionnel.

RETROUVEZ LE DOSSIER SPÉCIAL « TOUT SUR LE TÉLÉTRAVAIL » SUR NOTRE SITE INTERNET

Nous assistons aujourd'hui à un déploiement rapide du télétravail, grâce aux nouvelles technologies mises à disposition (ordinateur portable, SecurID, Black Berry...). Pour FO Énergie et Mines, cette évolution s'inscrit dans le processus de métamorphose du travail et exige que la mise en œuvre du télétravail fasse l'objet de négociations collectives au niveau des Branches Professionnelles. Car la charge de travail doit être raisonnable pour que l'équilibre vie privée / vie professionnelle soit respecté.

RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE DES IEG

Deux courriers ont été adressés le 13 décembre dernier, par la Confédération FO, au premier ministre ainsi qu'au ministre du travail, concernant notre régime spécial de retraites des IEG. Le projet de décret, actuellement en cours, pourrait remettre en cause des dispositions particulières permettant des anticipations de départ pour les mères ayant élevé un ou deux enfants.

Nous consacrons dans le prochain Lumière et Force un article complet sur la réforme des retraites des IEG.



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 (rubrique : espace Activ')



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

www.ccas.fr