

LUMIÈRE ET FORCE

Avril 2011
NUMÉRO 299

FO Énergie
et Mines

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

GDF SUEZ SA

Vision en « 3D » à l'USPI

Retraite IEG

Un sursis pour les mères de famille

Groupe EDF

Tout sur DéFI Formation Promotionnelle

Dossier

Équilibre vie privée, vie professionnelle : quels itinéraires?



Évènement

**Intérimaires des IEG :
Portez-vous candidat !**

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG

Pour faire grimper l'efficacité énergétique,
nous travaillons avec Nathalie
pour rénover un immeuble de bas en haut.



Nathalie Charles est directrice immobilière du groupe EDF.

Concevoir des bâtiments économes en énergie, tel est l'objectif de Nathalie. Grâce à l'expertise d'EDF en matière d'innovation et de développement, elle réhabilite actuellement un immeuble de bureaux à Lyon pour y reloger 450 collaborateurs EDF et en faire un bastion de l'éco-efficacité énergétique. Cela passe par exemple par une meilleure isolation ou la pose de panneaux photovoltaïques.

Découvrez les histoires de ceux qui changent l'énergie
dès aujourd'hui sur edf.com

ÉDITO

« Se syndiquer est plus
qu'une nécessité »



Le 22^{ème} Congrès Confédéral FO, qui s'est tenu du 14 au 18 Février 2011, a réaffirmé son attachement à la République Sociale garante des droits sociaux des salariés et retraités, à l'indépendance syndicale, et a réaffirmé que liberté syndicale et liberté de négociation sont indissociables.

Le Congrès a également souligné son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale destinés à garantir les salariés actifs, chômeurs, retraités et leurs ayants droit, contre les risques de toute nature.

Déterminé à obtenir de véritables réformes améliorant effectivement les droits et les garanties des salariés et retraités, le Congrès a appelé à combattre les contre-réformes destructrices de droits sociaux.

Ce faisant, 2 700 délégués mandatés ont activement participé aux travaux des commissions de résolutions.

Ils ont adopté en séance plénière les textes qui fixent la ligne politique de la Confédération pour la période à venir, et posé la revendication d'une augmentation générale des salaires et des pensions, d'une répartition des richesses en faveur du progrès social et se sont inscrits dans une démarche volontariste de reconquête sociale qui passe par le retour du droit à la retraite à 60 ans à taux plein, et la perspective du retour aux 37,5 ans de cotisations.

**FO Énergie et Mines se place et s'investit
pleinement dans cette stratégie.**

Au même moment, le Président de la Banque Centrale Européenne (BCE) qui est l'un des organes qui rythment l'Union Européenne économiquement et socialement, affirmait qu'« augmenter les salaires est la dernière bêtise à faire en Europe ».

Venant d'un banquier, rien de surprenant mais qui interpelle et révolte quand on connaît leur bonus de fin d'année.

À les écouter, la crise est derrière nous mais la récession, elle, est devant nous et ses effets seulement pour nous.

**« Se syndiquer est plus qu'une nécessité ».
Rien n'est inéluctable.**

Militer c'est croire en un avenir meilleur, c'est agir pour changer les choses.

C'est tous ensemble que nous montrerons la force de la liberté et de l'indépendance syndicale et surtout notre détermination, indispensable dans l'intérêt de tous : actifs, jeunes, femmes, cadres, chômeurs, retraités » concluait Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de la Confédération FORCE OUVRIERE.

Max ROYER
Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG



Page 5-11

**Équilibre vie privée, vie professionnelle :
Quels itinéraires ?**

Page 12

**Retraite : FO Énergie et Mines obtient un sursis pour les
mères de famille**

Page 13

**Réélection de Jean-Claude MAILLY au XXIIème congrès
confédéral FO**

Page 15-16

LINKY : Des points de vue contrastés

Page 17

**Les 4 GAZ'L sur la route de la 14ème édition du 4L
Trophy**

Page 18-19

GDF SUEZ SA : Visions en « 3D » à l'USPI

Page 20

Un petit pas pour SEI, un grand pas pour PEI

Page 21

**Les salariés RTE face à la financiarisation du marché
de l'Énergie**

Page 22

Salariée, Égalité, Féminité

Page 23-24

CCAS : Quels projets pour l'équilibre des finances ?

Page 25

Intérimaires IEG : Portez-vous candidat !

Page 26

Fiche pratique : Le bilan de compétences

Page 27

Groupe EDF : Tout sur DéFI formation

Page 28

Brèves consommation AFOC

Page 29

IDCP : Un contrat de prévoyance sur mesure

Page 30-31

Brèves IEG

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

Équipe de Rédaction : Sandrine L'HENRY, Landry ROULAND, René KAO, Max ROYER, Sandra REYMOND

Photos : Maud Francesconi / 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°299-Avril 2011

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



ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE : QUELS ITINÉRAIRES ?

L'équilibre vie privée, vie professionnelle est un leitmotiv dans notre société. Dans un contexte où la tendance est au rallongement de la durée du temps de travail (réforme des retraites, rumeurs de révision des 35 heures), comment cet équilibre est-il mis en œuvre par les salariés des Industries Électriques et Gazières ?

Malgré les nombreuses réorganisations, la charge de travail en augmentation, les obligations de résultats chaque jour plus contraignantes, de quelle manière préservons-nous notre vie privée, la durée du travail étant souvent moins importante que son intensité ? Cet équilibre ne dépend-il que de soi, d'aspirations propres à vivre plus sereinement, ou bien collègues et employeurs ont-ils aussi leur rôle à jouer ?

L'émergence des nouvelles technologies dans notre quotidien est-elle de nature à libérer notre vie professionnelle ou, au contraire, à faire intrusion dans notre vie privée ?

Cinq salariés des IEG ont bien voulu nous livrer leurs points de vue, leurs priorités et leurs doutes face à autant d'interrogations. Leurs témoignages feront peut-être écho à votre propre expérience...

« ENTRE TROP ET TROP PEU EST LA MESURE JUSTE. »

[Gille de Noyers]

Patrick DUFAURE, directeur adjoint du Département Client Marché et en charge d'une équipe SAP à RTE Programme Système Informatique CIMSI.

Entré à EDF en 1978, Patrick DUFAURE, est marié depuis 27 ans, avec deux enfants de 25 et 22 ans. Il a pratiqué la voile pendant longtemps. Devenu père, il s'est arrêté. Aujourd'hui, il fait des voyages, sort, aime le bricolage et le jardinage.

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE : QUELS ITINÉRAIRES ?

« L'équilibre ne peut être maintenu sans volonté personnelle. Dans toute ma carrière, ma vie personnelle est passée avant ma vie professionnelle. Avec de la méthode, de l'organisation, la vie professionnelle n'a pas de raison de déborder. Certes, en cas de surcharge de l'activité, je peux prendre du temps sur ma vie privée, mais c'est exceptionnel. Parfois, je peux emmener à la maison les tracas de ma vie professionnelle, et vice et versa, mais tout mon effort consiste à vite les neutraliser. L'équilibre parfaite n'est pas toujours simple mais je m'y tiens. »

35 HEURES : UNE JUSTE RÉTRIBUTION

Patrick a vécu agréablement le passage aux 35 heures hebdomadaires, l'occasion de disposer de grands week-ends. « La charge de travail a augmenté en contrepartie mais c'était tout à fait viable. J'ai aussi tenté la semaine de 4 jours et, cette expérience a été plus problématique. Je courais après le temps, c'était inconfortable. En fait, je tiens beaucoup aux 35 heures mais je préfère composer et choisir ».

« La mise en place des 35 heures dans nos entreprises a vraiment été un plus pour cet équilibre vie privée, vie professionnelle. A RTE, les modalités d'application sont bonnes. Le dispositif des 35 heures est la juste rétribution d'une partie des gains de productivité des salariés, ces 30 dernières années ». Patrick se méfie des rumeurs : « Pour le moment, il n'est pas question de changer notre temps de travail hebdomadaire, pourtant, je sais que les rumeurs sont souvent l'annonce d'un passage à l'acte ».

Patrick soutient que l'équilibre est facilité dans nos

entreprises grâce aux 35 heures et plus largement grâce à nos conditions de travail et notre statut : « parmi nos dernières embauches, certains ingénieurs avec expérience ont même accepté une diminution de salaire pour rejoindre RTE ».

NOUVELLES TECHNOLOGIES : UN JEU D'ÉQUILIBRISTE

Patrick est équipé d'un Black Berry, d'un portable et d'une SecurID. « Il est vrai que la tentation est forte de les utiliser n'importe quand. En ce qui me concerne, le Black Berry me fait gagner du temps. Pendant les transports, j'élimine les mails inutiles. Parfois, je les consulte le week-end, mais ce n'est pas une contrainte. Le contraire serait dramatique. Il peut arriver que j'appelle ou qu'on m'appelle les soirs ou week-end mais c'est arrangé au préalable. En tant que manager, considérer ce genre d'équipement comme un moyen de joindre les équipes à tout moment est un abus. Tout ce matériel, bien utilisé, dans de saines conditions permet de mieux travailler ».

Selon Patrick, « tant que les ambitions d'un salarié sont mesurées, l'équilibre peut être maintenu. » Il s'agit donc de savoir trouver autant de satisfaction dans la vie privée que dans la vie professionnelle, de ne négliger aucun pan de sa vie. Le besoin de reconnaissance est naturel mais doit s'exprimer dans la mesure, c'est la clé d'une certaine sérénité. « La reconnaissance est source de satisfaction, elle apporte le sentiment d'être utile dans ce que je fais ». Patrick indique qu'il doit être difficile, si ce n'est impossible, de vivre avec un travail qui n'apporte rien.



30 % D'E-MAILS INUTILES

Dans une étude réalisée en 2010, l'entreprise Intel affiche des chiffres préoccupants au sujet de l'inflation informationnelle :

- Les salariés traitent entre 50 et 100 e-mails par jour, les dirigeants pouvant traiter jusqu'à 300 e-mails.
- Le volume d'e-mails reçus nécessite en moyenne 4 heures par jour pour les traiter.
- 30 % des e-mails sont inutiles...

Source : Carnets RH



« CHOISISSEZ UN TRAVAIL QUE VOUS AIMEZ ET VOUS N'AUREZ PAS À TRAVAILLER UN SEUL JOUR DE VOTRE VIE. »

[Confucius]



Laurence MARION, appui métier, plateaux clientèle ERDF, service Raccordement, à la Roche-sur-Yon.

D'abord titulaire d'un BTS électronique passé en alternance au centre aéronautique de Nantes, Laurence est embauchée à ERDF en 1996. Animatrice Conseil Prévention Sécurité, son poste est supprimé. Elle est aujourd'hui conseillère clientèle, sur un espace ouvert de 16 personnes. Mariée et maman de jumeaux de 7 ans, elle jongle quotidiennement entre vie privée et vie professionnelle.

Heureuse d'avoir repris le travail après un congé parental d'un an pour élever ses jumeaux, Laurence regrette son ancien poste, dans lequel elle s'est énormément investie. L'autonomie, la création faisaient partie de son quotidien.

« J'ai la chance de bénéficier d'un 32 heures collectif avec un Jour Non Travaillé le mercredi. Repasser à 35 heures est pour moi envisageable, si je trouve un poste où m'épanouir à nouveau. »

« Dès mon arrivée, j'ai dû discuter âprement afin de conserver mes horaires habituels. Devant déposer mes enfants à la garderie à 7h30, et ayant 50 minutes de route, le rythme est effréné, je suis donc dans l'impossibilité de commencer à 8h00 comme mes collègues. Il est aussi très difficile de poser un jour en cas d'urgence, car les plannings sont verrouillés 8 semaines à l'avance. Il s'agit donc de négocier avec le chef de service, pour obtenir un jour de congés enfant malade. »



Laurence considère son activité monotone et répétitive et la vit comme une souffrance : **« Ça se rapproche plus des "temps modernes de Chaplin avec deux écrans et un clavier. Je suis angoissée le dimanche, rien qu'à l'idée d'aller travailler le lendemain. J'ai d'ailleurs été arrêtée de mars à septembre, pour cause de Burn-Out ».**

Le dynamisme de Laurence n'est pas entamé pour autant. Toujours active en tant que monitrice en secourisme du travail, elle continue de préparer ses stages chez elle, à raison de 40h par trimestre. Proche de ses enfants, elle est partie prenante dans l'association des parents d'élèves. Ces activités lui permettent de rencontrer de nouvelles personnes, et d'avoir une vie sociale plus riche.

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE : QUELS ITINÉRAIRES ?

LE SPLEEN DU DIMANCHE SOIR

Selon Christophe Dejours, Directeur du laboratoire de psychologie du travail au CNAM, « le stress des salariés n'est souvent que le reflet de la brutalité de l'organisation du travail. »

Il est important de souligner que ce ne sont pas les gens qui ont des problèmes personnels ou qui sont fragiles qui sont touchés par la souffrance au travail.

En effet, quand arrive le dimanche soir, 50 % des français ont le blues et passent une mauvaise nuit en songeant à la reprise du lendemain. Ce mal être apparaît comme un des premiers symptômes d'un mal être au travail dénonçant un niveau de stress important qui aboutit à du surmenage, du harcèlement, des troubles somatiques, voire des dépressions.

Pour Laurence, il est très important d'avoir une vraie séparation entre la vie privée et la vie professionnelle. La répétitivité des tâches rend cette séparation plus difficile, d'autant plus lorsque l'employeur laisse peu de marge de manœuvre quant au planning. Avec Olivier, nous constatons que vie privée et motivation professionnelle sont mieux préservées lorsque l'employeur sait être à l'écoute.

« L'ÉQUILIBRE, C'EST SE SENTIR À SA PLACE. »

[Stephen Carrière]

Olivier GEFROY, ingénieur chargé d'affaires, contrôle commande, au Centre National d'Équipement Nucléaire d'EDF à Montrouge.



Partageant son activité professionnelle entre la France et l'Allemagne sur des projets de grande envergure, tel l'EPR de Flamanville, Olivier est très impliqué dans son emploi où, pour lui, l'autonomie est essentielle et moteur. Bientôt père d'un deuxième enfant, il ne perd pas ce rôle de vue et s'investit également dans celui de représentant de parents d'élèves.

« Avec ma femme, nous réussissons à maintenir l'équilibre malgré nos activités professionnelles parfois denses. Chef de laboratoire et en charge d'une équipe de trente personnes, elle dépose notre fille à l'école le matin et je m'attache à prendre le plus souvent possible le relais le soir grâce à un planning qui me le permet. Mes horaires de travail sont aménagés en conséquence avec des journées débutant dès 6h45. Être moteur dans le planning avec la possibilité d'être flexible peut être un atout avec votre responsable si vous arrivez à entretenir une relation donnant donnant. Pour ma part, j'ai la chance d'avoir un chef de groupe compréhensif ».

C'est avec un planning bien huilé qu'il concilie sa vie privée avec sa vie professionnelle, même s'il arrive que le bureau reste en tête une fois de retour dans la sphère familiale. « L'activité est parfois plus dense du fait de l'émergence de certains projets. Des pics d'activité peuvent survenir et la préoccupation du retard est présente mais je tiens à relativiser ». Comme bien souvent, le temps de travail imparti n'est pas compatible avec les obligations de résultats. Il n'en demeure pas moins qu'Olivier est prêt à travailler davantage dans la mesure où cela n'impacte pas sa vie privée. « Le travail à distance peut parfois être une solution, mais j'y mets un bémol car le contact direct est à privilégier. D'ailleurs la profusion de mails peut alourdir la charge de travail. Il nous est arrivé récemment au sein du service une panne d'électricité, nous avons très bien réussi à communiquer ».

FAUT-IL ORGANISER UNE JOURNÉE SANS E-MAIL ?

« Canon France a organisé le 3 décembre 2010 pour la première fois une "Journée sans mail" destinée à favoriser le bien-être au travail. L'initiative a le mérite de reconnaître que la réception de nombreux e-mails peut être facteur de stress, et qu'une politique RH de bien-être au travail doit aussi passer par la régulation de « l'infobésité » en entreprise. »

Sources carnet RH



DES VECTEURS D'ÉMANCIPATION ET D'ÉQUILIBRE...

Denise BOURDAIN, assistante, département réseau, pôle GNL (Gaz Naturel Liquéfié), Centre de Recherche et d'Innovation sur le Gaz et les Energies nouvelles, GDF Suez.



Mariée et maman de deux filles, de 23 et 18 ans, Denise est depuis 25 ans à GDF Suez.

Elle travaille quotidiennement pour une vingtaine d'ingénieurs. Ceux-ci ne restant sur un poste qu'entre 3 et 5 ans, elle les aiguille, assure la liaison avec l'entreprise. Denise gère leurs frais personnels, les commandes, les factures, les voyages et forme également des intérimaires, stagiaires et apprentis.

« Le travail d'équipe nous aide à aborder avec sérénité les pics d'activité en début et fin de mois. »

« J'ai connu une forte période de stress lors du départ d'une collègue, mais ma surcharge d'activité a été palliée par l'organisation d'une entraide et l'arrivée d'une apprentie. Nous utilisons désormais une base documentaire « on line », où se trouvent toutes les informations relatives aux activités. »

« Par ailleurs, j'ai participé à plusieurs formations, elles sont ouvertes aux salariés aujourd'hui plus qu'hier. Cela m'a permis de progresser et je recommande à chacun d'en bénéficier. »

« Je tiens à mes 35 heures, c'est un acquis très important qui permet le partage du travail. »

« Il y a eu beaucoup d'évolutions et de restructurations qui ont fait évoluer le métier, j'ai connu les 40 heures, les 38 heures et les 35 heures, mises en place en 1999 dans mon entreprise. Beaucoup de jeunes mères sont inquiètes à l'idée de repasser à 38 heures. »

« Me sentir utile »

« La gestion entre vie privée et vie professionnelle n'est pas un problème pour moi, malgré 50 minutes de trajet matin et soir. Je n'ai pas de technologie telle que portable ou SecurID et refuse toute forme de travail à domicile. J'aime le contact et si je devais travailler à la maison, je me sentirais moins utile. »

En revanche, Denise apprécie les loisirs sur son lieu de travail : « Sur mon site, nous sommes gâtés. Je suis des cours de chant une fois tous les 15 jours. Des professeurs de musique viennent sur place, pour enseigner piano et guitare, grâce à la subvention de l'entreprise. Ceux qui le désirent ont aussi une salle de sports à disposition. »

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE : QUELS ITINÉRAIRES ?

CARPE DIEM EN 3x8 À LA CENTRALE DE MARTIGUES

Delphine PICHANT, 27 ans, embauchée comme technicienne d'exploitation à la centrale Thermique de Martigues (Bouches-du-Rhône), maintenant opératrice sur Cycle Combiné Gaz de Martigues.



Delphine est célibataire, sans enfant. Elle prend un cours de danse par semaine, elle est aussi cinéphile. Elle ne se prive pas de sortir régulièrement avec des amis ou en concert.

Delphine aime son métier. Or, il ne s'exerce qu'en 3x8. Le partage de sa vie privée et de sa vie professionnelle sort donc du schéma classique des heures de bureau. L'emploi de son temps ne connaît pas de monotonie. Toute première femme dans les métiers de la conduite de la centrale thermique de Martigues, elle revendique une meilleure parité.

« Nous voulons d'autres femmes dans les métiers techniques des centrales thermiques. Les métiers de nuit ne sont pas plus difficiles pour les femmes que pour les hommes. Il n'y a aucune raison que les femmes n'aient pas accès à nos métiers ! »

EMPLOI DU TEMPS

En 3x8, les agents techniques d'exploitation comme les opérateurs doivent assurer un service continu. Les équipes

travaillent donc 7j/7 et 24h/24, par roulements sur un cycle de 6 semaines. Delphine travaille 2 à 3 matins d'affilée (de 6h à 13h), plusieurs après-midi (de 13 à 21h) et nuits (21 à 6h) selon un cycle défini sur une année, les cycles de travail étant coupés par des périodes de repos.

« Être opératrice de conduite ne veut pas dire renoncer à ma vie sociale. J'arrive également à mener les activités personnelles qui me font plaisir, dans tous les cas, il suffit d'être organisé. Il y a toujours la possibilité de permuter les jours travaillés avec les collègues, en prévoyant suffisamment à l'avance, c'est tout à fait faisable. »

EFFETS SUR LE LONG TERME, LA LIBERTÉ A-T-ELLE UN PRIX ?

Les agents en 3x8 bénéficient d'un suivi médical renforcé. « Récemment, un médecin spécialiste du sommeil est venu à Martigues pour nous donner quelques conseils. Il s'agit de réguler notre rythme biologique et d'éviter de trop abîmer notre santé sur le long terme. A partir de 45 ans, si notre vie professionnelle a été essentiellement planifiée en 3x8, il est fréquent d'observer un impact non négligeable sur la santé : troubles de l'alimentation, insomnies, etc.

TRAVAIL DE NUIT

A la suite d'un arrêté communautaire, la loi du 9 mai 2001 autorise les femmes à travailler la nuit dans l'industrie. Jusqu'à lors, le travail de nuit, entre 21 h et 6 h du matin, leur était défendu pour des raisons « démographiques, d'intégrité physique, de protection de sa procréation et de sa morale. » (Loi de 1892)

Ainsi, le choix de vie dont Delphine témoigne montre que, même déphasé, l'équilibre vie privé, vie professionnelle peut être maîtrisé. La médecine du travail invite toutefois à une certaine vigilance pour réguler son rythme biologique parce qu'à terme, l'horloge peut être dérégulée au détriment de la santé.

Delphine concède que sa situation familiale et sa jeunesse sont plus favorables aux 3x8. Son proche avenir professionnel sera de découvrir un nouvel outil de production et d'acquérir de nouvelles compétences.



MOI, LES AUTRES ET MON CHEF

L'équilibre dépend en premier lieu d'un effort personnel, puis d'une bonne cohésion d'équipe et enfin d'un employeur à l'écoute. Les salariés interviewés sont formels : un équilibre réussi entre vie professionnelle et vie privée est possible. Cet équilibre délicat relève aussi d'une volonté prononcée de bien séparer l'un et l'autre pan de sa vie. Que la vie professionnelle prenne le pas sur notre vie privée à cause d'un pic d'activité ou inversement, que la vie privée soit plus difficile à laisser au seuil de notre bureau à cause d'un passage à vide, le plus souvent, les salariés tiennent à relativiser.

Il n'empêche que cet équilibre est affermi par l'intérêt porté à ce que nous faisons. Plus notre activité professionnelle est variée, source de satisfaction ou de reconnaissance, plus notre vie personnelle est préservée. A contrario, un travail qui ne nous convient pas, du fait, par exemple, de la répétitivité des tâches, de l'absence d'initiative et de créativité, peut créer un malaise dépassant les frontières de notre travail et venir troubler, parfois grièvement, notre vie personnelle.

Une organisation personnelle rondement menée est également une condition. Les contraintes de la vie de famille requièrent parfois de bien répartir les rôles au sein

d'un couple, par exemple. L'organisation de notre travail permet aussi de ne pas déborder sur notre vie personnelle. Cette organisation ne dépend pas uniquement de nous : un travail d'équipe bien rôdé et un employeur qui sait se montrer accommodant quant au planning tendent à favoriser une vie harmonieuse. Être seul face à la tâche et disposer d'un emploi du temps invariable peut rendre notre vie professionnelle inconciliable avec notre vie privée.

Il est intéressant de constater que tous les témoignages de ce dossier abordent les 35 heures. Les salariés tiennent à réitérer leur attachement à ce dispositif, bien appliqué dans nos entreprises. Enfin, les technologies de travail à distance sont accueillies avec modération, quand certains salariés privilégient le contact humain, d'autres s'astreignent à une utilisation raisonnée des téléphones et des SecurID.

Bien qu'issu d'un effort, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée offre satisfaction et sérénité, il nous donne l'occasion de prendre la vie du bon côté. Les employeurs commencent à se rendre compte qu'un bon équilibre est garant d'une meilleure productivité et d'une meilleure santé au travail. Du reste, un accord sur les Risques Psychosociaux de branche aborde la question, il est actuellement décliné entreprise par entreprise...

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 : _____

FO Énergie
et Mines

RETRAITE : FO OBTIENT UN SURSIS POUR LES MÈRES DE FAMILLE



À l'origine, seule à demander le retrait du projet de réforme des retraites, FO a tout mis en œuvre afin qu'elle ne voit pas le jour. Courriers, manifestations, pétitions, vote contre le projet de décret par nos administrateurs salariés FO Énergie et Mines de la CNIEG (Caisse Nationale de Retraite des IEG), rien n'a pu contrecarrer cette sensible modification de notre régime spécial. Dans le même temps, les mères de famille sont visées. Le 3 février dernier, le gouvernement indiquait dans son courrier ne pas vouloir bouger concernant les départs anticipés des pères et mères ainsi que de la pénibilité. Notre délégation, porteuse de vos nombreuses réactions auprès du ministère du travail et de la sécurité sociale, a tout de même obtenu une légère modification des règles, un peu lissées dans le temps, pour les parents d'un ou deux enfants.

LA FIN DES DÉPARTS ANTICIPÉS DES PARENTS D'1 OU DE 2 ENFANTS

Comme dans la Fonction Publique, le décret veut supprimer le dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ayant 15 ans de service et ce

à partir de 2017. Le texte veut également supprimer un dispositif qui n'existe que dans les IEG, à savoir les départs anticipés pour les parents d'un enfant (1 an) et de deux enfants (3 ans). Ce décret impose ainsi une extinction rapide des anticipations de départ accordées aux parents.

Le nouveau dispositif lisse l'âge de départ selon les modalités suivantes, avec l'exemple de 2 enfants :

2 enfants Parents nés en :	L'âge serait de :	Au lieu de (âge normal d'ouverture)
1959	57 ans	61 ans
1960	57 ans et 10 mois	61 ans et 4 mois
1961	58 ans et 8 mois	61 ans et 8 mois
1962	59 ans et 6 mois	62 ans
1963	60 ans et 4 mois	62 ans
1964	61 ans et 2 mois	62 ans
1965	62 ans	62 ans

LA FIN DES SERVICES ACTIFS

Le texte poursuit également sa volonté de détruire ce que le statut comportait de règles dans le domaine "des services actifs", appelés aujourd'hui, la "pénibilité" puisque ce sont dorénavant 17 ans de services actifs qui sont exigés et le départ ne sera plus possible qu'à partir de 57 ans : il faudra 5 ans pour anticiper un départ d'un an, au lieu de 3 ans aujourd'hui... En un mot, dans nos entreprises, le texte finit d'enterrer le dossier pénibilité... ! Combien avons nous eu raison de ne pas vouloir de l'accord qui nous a été proposé à la signature, il y a quelque temps et qui rend déjà plus difficile la reconnaissance de ces services actifs.

L'ÂGE DE DÉPART RECULE

Par ce décret, l'ouverture des droits à pension passera de 60 à 62 ans, à partir du 1er janvier 2017 et à raison de 4 mois supplémentaires par an... Possibilité sera « donnée » de quitter son employeur à 67 ans... Il s'agit là de l'application de la loi sur les retraites.

Pourquoi une telle précipitation alors que cette loi indique elle-même que les régimes spéciaux, déjà touchés par la réforme de 2008, n'appliqueront ces dispositions qu'à partir de 2017 ? Certainement, le fait des employeurs qui veulent présenter des comptes 2011 intégrant déjà les effets financiers de cette réforme...



RÉÉLECTION DE JEAN-CLAUDE MAILLY AU XXII^{ÈME} CONGRÈS CONFÉDÉRAL FO

Plus de 3 500 personnes ont participé au XXII^{ème} congrès confédéral FO durant la semaine du 14 au 18 février dernier à Montpellier. La richesse des interventions (plus de 150), la qualité des travaux en commissions des résolutions puis en plénière ont été facteurs de la réussite de ce congrès. Sans surprise, le Secrétaire Général FO, Jean-Claude MAILLY, est réélu.

LES 3 PILIERS DE LA RÉPUBLIQUE SOCIALE CONFIRMÉS

Selon Jean-Claude MAILLY, les textes adoptés ont dressé la ligne de conduite de la Confédération et de ses instances sur les 3 années à venir, jusqu'au prochain congrès. « Pour FO, Les 3 piliers de la république sociale sont confirmés, ainsi que notre volonté de les défendre ardemment. Il s'agit des services publics, des régimes de protection sociale collective et de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire en particulier l'existence de conventions collectives et de statuts nationaux. »

Dans la partie rapport d'activité, le congrès est largement revenu sur la représentativité syndicale et le conflit relatif aux retraites : l'occasion de réaffirmer que nous ne confondons par action commune et intersyndicale, ceci dans la volonté de développer le syndicalisme libre et indépendant, marques de fabrique de FO.

RÉACTIONS DE LA PRESSE

LIBÉRATION

À propos des règles : « Qualifié de « bal des faux culs » par Jean-Claude MAILLY, le texte aurait « un objectif caché » : réduire le nombre d'acteurs sur l'échiquier

syndical. « On n'est pas des agresseurs, c'est pas nous qui avons tout fait pour changer les règles de représentativité, pour sauver des appareils et sacrifier certains droits des travailleurs. »

LE PARISIEN

Des buts : « FO se distingue des autres centrales syndicales. La CGT, par exemple, ne demande plus depuis plusieurs années le retour aux 37,5 ans de cotisation, ni ne réclame « l'abrogation » de la réforme de 2010 tout en exigeant sa remise en chantier pour la modifier profondément. »

LE FIGARO

Montpellier-Lille, le film : « Jean-Claude MAILLY, le Secrétaire général de FO, a refait ce jeudi matin le film des trois dernières années en réponse aux 150 délégués qui se sont succédé depuis trois jours à la tribune de ce XXII^{ème} congrès pour commenter le rapport d'activité de la confédération. »

SUD-OUEST

Bonne rencontre pour les Girondins : « Les soixante militants girondins de FO qui entouraient aujourd'hui à Montpellier Jean-Pierre Deligey, le Secrétaire général de leur Union Départementale, étaient plus que satisfaits de la façon dont Jean-Claude MAILLY avait répondu hier aux critiques et aux suggestions qui lui avaient été faites au début de ce congrès. »

LE MIDI LIBRE

Résultat, 3 à 3 : « Jean-Claude MAILLY, seul candidat à sa propre succession, s'est vu confier son troisième mandat de trois ans avec 5 829 votes sur un total de 5 898, a indiqué un porte-parole. **Durant cinq jours, FO a offert l'image d'une organisation soudée autour de son secrétaire général pour défendre fermement « la différence FO », Jean-Claude MAILLY fustigeant l'axe CGT-CFDT. » Attaque, défense et but.**

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 Giffin



ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE



Et l'électricité vient à vous

LINKY : DES POINTS DE VUE CONTRASTÉS

La direction d'ERDF et Jean-Claude Bernard, délégué syndical FO Energie et Mines, témoignent de leur vision du déploiement du compteur LINKY.

La phase d'expérimentation touche à sa fin sur les 2 régions pilotes que sont l'Indre & Loire et Lyon avec 270 000 compteurs LINKY installés en l'espace d'un an. A son origine : une directive européenne qui impose à ERDF le déploiement d'au moins 80% de compteurs communicants à l'horizon 2020 sur l'ensemble de l'hexagone. Soit plus de 35 millions de compteurs à installer dans chaque foyer français en un temps record et pour un coût d'environ 4 milliards d'euros (coût d'une centrale nucléaire). Actuellement la CRE (Commission de Régulation de l'Energie) mène l'enquête. Par arrêté Ministériel, le Ministre de l'Energie a créé un comité de suivi. Le gouvernement pourrait prendre la décision, de généraliser le projet au niveau national.

ENTRETIEN AVEC LA DIRECTION D'ERDF



Marc BOILOT
Directeur Stratégie et Grands Projets d'ERDF

Accusé pour son coût, alerté sur la confidentialité des informations, le projet LINKY fait régulièrement les gorges chaudes dans bon nombre d'articles de presse. Certaines associations de consommateurs ont même émis de vives critiques sur son mode de fonctionnement. L'équipe du magazine a rencontré

Marc BOILOT, Directeur Stratégie et Grands Projets, afin de recueillir ses réactions.

La phase d'expérimentation est tout juste terminée. Comment l'entreprise se prépare-t-elle pour la pose des 35 millions de compteurs si la CRE donne son feu vert ?

M.B. : ERDF est prête à se lancer dans ce projet avec un premier palier d'appel d'offres programmé pour poser le premier compteur avant fin 2012. Aucune région ne sera oubliée. Plusieurs millions de compteurs seront ainsi posés chaque année, ce qui constitue une première mondiale au vu de l'échéance. Nos équipes se tiennent prêtes. Nos prestataires attendent également le feu vert du gouvernement afin notamment de s'équiper en robots, voire construire de nouvelles usines pour la fabrication de compteurs.

Des associations de consommateurs incriminent le projet en laissant entendre que les coûts seront reportés sur les factures des clients. Qui va payer la pose des compteurs LINKY ?

M.B. : Le premier bilan de notre expérimentation nous permet de chiffrer l'opération, à 4 milliards d'euros. Le coût de la pose des compteurs comptant pour moitié avec un temps de pose de 30 mn par compteur. Cette opération sera couverte par les investissements de l'entreprise. Ce n'est donc pas le client qui supportera cette charge. De plus, LINKY aura l'avantage de mieux cibler les investissements futurs sur le réseau de distribution car ce sera la fin des moyennes et calculs forfaitaires au profit de mesures de charge précises.

Quels sont les avantages de LINKY pour les clients ?

M.B. : LINKY permet au client de payer exactement ce qu'il a consommé. Des opérations, comme le relevé ou la mise en service, peuvent être réalisées à distance et sans déranger le client. De plus LINKY favorise la rapidité des dépannages. Nos fournisseurs expérimentent dès à présent des offres commerciales sur des groupes de 2000 clients. Ils affinent ainsi leurs offres commerciales... Notre ambition à ERDF est de diviser par 2, le nombre de clients insatisfaits et de développer, à nouveau, des relations personnalisées avec chacun d'entre eux.

La CNIL a également levé des points d'alerte sur la confidentialité des informations pour les clients. Est-elle réellement protégée par ERDF ?

M.B. : Le gouvernement a demandé à l'origine à ERDF de lancer la phase pilote du projet avec pour but de favoriser l'ouverture du marché de l'électricité. Une charte éthique est déployée avec le programme protégeant la confidentialité des informations clients. Nos agents sont tous engagés dans ce processus. Les données seront cryptées.

D'un point de vue social, notre syndicat s'inquiète énormément des emplois et du devenir des salariés. Nos délégués se sont d'ailleurs largement exprimés en CCE sur le sujet. Que vont devenir les agents PI (Petites Interventions) et de gestion une fois les compteurs installés ?

M.B. : Les emplois seront pérennisés car près de 40% des activités des agents PI vont demeurer avec une qualification de plus en plus pointue du métier. Les nombreux départs en retraite prévus dans les années à venir, nous obligeront de toute évidence à embaucher du personnel. C'est déjà le cas avec 1 400 recrutements en 2010. Par ailleurs, il y aura moins de déplacements et moins de réclamations à gérer.



Jean-Claude BERNARD
Délégué Syndical FO Energie et Mines

Faisant suite à ces réactions, notre délégué syndical FO Énergie et Mines, Jean-Claude BERNARD, nous explique les coulisses de l'opération sur la région de LYON au travers de la vision des salariés qu'il représente et côtoie quotidiennement.

« Les équipes ont été formées sur la base du volontariat. Globalement, elles ont vécu leurs nouveaux métiers avec satisfaction. Cette organisation a entraîné la création de 15

Certains experts s'entendent pour dire que des besoins de standardisation et de normalisation seront nécessaires et que des risques de normes de blocage risquent d'émerger si chaque pays réglemente de son côté. Comment envisagez-vous l'avenir de cette technologie à l'échelle européenne ?

M.B. : L'avantage français est clair car le système de comptage fonctionne dans les 2 sens (interopérable) et il est évolutif... LINKY permet à notre réseau de devenir plus « smart » ; en particulier il facilite le pilotage du réseau basse tension et la gestion des équilibres locaux entre l'offre et la demande. L'avance technologique d'ERDF et la création de normes pourront conduire à la conquête de marchés internationaux. D'ailleurs, plusieurs pays nous envient cette technologie qu'ils attendent avec impatience. Sans LINKY, il ne peut y avoir de « smart grid » (Réseau de distribution d'électricité « intelligent »).

emplois à temps plein à Lyon et dans son agglomération. Les embauches ont surtout été effectuées dans l'équipe de pose compteurs pour faciliter la transition. Bien que certains décideurs soutiennent que la généralisation de LINKY devrait générer plus d'emplois que de suppressions (dans un ensemble d'entreprises et pas à ERDF), l'impact social ne va pas sans inquiéter lorsque l'on considère les milliers emplois supprimés à terme. Même les départs massifs en retraite prévus dans les années à venir ne changent rien à ce sentiment. Les salariés d'ERDF, non impliqués dans l'expérimentation, s'interrogent à juste titre sur l'avenir de leur entreprise en termes d'organisation. Ils craignent notamment le délaissement possible du réseau par la perte de ces milliers de postes. »

La généralisation des « Smart Metter » va impacter profondément l'organisation d'ERDF. Se projeter dans l'avenir intéresse non seulement les salariés qui ont besoin de connaître la pérennisation de leur activité, mais aussi l'entreprise qui doit fournir des résultats en se développant aux moyens de nouvelles technologies et les fournisseurs qui perçoivent un affinage des offres commerciales. La concurrence a pourtant un prix. Aussi, FO Energie et Mines veille constamment, lors de ses déclarations régulières en CCE, à l'impact des nouvelles technologies sur les emplois et les salariés. Nos délégués soulèvent des questions fondamentales autour de la formation des poseurs de compteurs. Pour FO : de la qualité de la formation dépendra la réussite du déploiement et allègera de fait, sans l'exclure pour autant, le contrôle qualité sur la pose des compteurs. Aussi, ce n'est pas l'outil que nous condamnons mais sa finalité. Des questions restent encore en suspens et notre organisation veille à la prise en compte du volet RH et des incidences de LINKY sur les emplois, les effectifs et les structures du domaine technique clientèle.



LES 4 GAZ'L SUR LA ROUTE DE LA 14^{ÈME} ÉDITION DU 4L TROPHY

Le légendaire 4L Trophy 2011, parrainé cette année par le virtuose du roller Taig Khris, est parti le 17 février du Stade de France.

Chaque année, au mois de février, le 4L Trophy est organisé par l'association Desertours en collaboration avec l'École Supérieure de Commerce de Rennes, dont l'objectif est d'apporter aux étudiants un bagage leur permettant d'être prêts à entrer sur le marché du travail grâce au milieu associatif. Il s'agit d'un raid automobile, ouvert exclusivement aux étudiants, où les seuls véhicules admis sont des Renault 4.

Environ 1 000 équipages se lancent sur un parcours de plus de 6 000 km, traversant la France, l'Espagne et le Maroc pour apporter 50 tonnes de fournitures scolaires à destination des écoles marocaines en difficulté.

Sur les 2 400 participants, 4 étudiantes de l'Institut National des Sciences Appliquées de Rouen se sont engagées dans l'aventure.

Charlotte Poillon, Anaïs Giraud, Gaëlle Dufaure et Aurore Grand, sont en 2^{ème} année à l'INSA et préparent un diplôme d'ingénieur chimie. Elles partagent toutes une passion commune pour les challenges et l'aventure et ont créé une association «Les 4 GAZ'L». Celle-ci a pour but de s'engager dans un projet d'aventure humaine alliant défi physique et soutien aux populations.

Le 4L Trophy est un acte de solidarité envers le pays qui l'accueille.

En partenariat avec l'association Enfants du Désert pour œuvrer dans le grand sud marocain, nos 4 GAZ'L aident par leur initiative à la scolarisation des enfants les plus démunis. L'objectif cette année est de scolariser dans de bonnes conditions plus de 20 000 enfants.

Pour cela, elles ont dû réunir des fonds. En effet, le prix total moyen du raid est de 6 000 € dont 3 100 € de frais d'inscription. Pour financer une telle action, la vente

d'encarts publicitaires sur la voiture est nécessaire. Aussi, FO Énergie et Mines a décidé d'apporter son aide et son soutien.

Durant un an, elles se sont toutes les 4 investies afin de préparer au mieux le départ des équipages n°491 et 496, mais faute de financement, il a fallu faire un choix, et seules Gaëlle et Aurore étaient sur le départ.

Il a fallu trouver, préparer et modifier la voiture pour la course avec l'aide d'un garagiste ; acheter des pièces de rechange ; réunir des cartables contenant des fournitures scolaires et des sacs à dos contenant du matériel sportif à distribuer aux enfants sur place.

L'édition 2010 s'est tenue du 18 au 28 février, a réuni 2 400 étudiants et a permis de rassembler 78,5 tonnes de matériel.

Quelques chiffres : 6695 cartables, 7362 trousse, 53468 cahiers, 1237 ballons, 1569 paires de baskets, 2022 jouets, 5421 casquettes, 3319 livres pour enfants, 964 ardoises....

Mais aussi : 50 fauteuils roulants, 2 couveuses, 50 ordinateurs, 27 installations de panneaux photovoltaïques fixes, 17 installations de panneaux photovoltaïques nomades, 1 pompe à eau solaire, 100 kg de lait infantile, 1500 gilets de



Un grand bravo
aux 4 GAZ'L pour leur
initiative prouvant leur
engagement en matière
de solidarité et de
partage.

GDF SUEZ SA VISION EN « 3D » À L'USPI

Entre directives européennes, entreprises et salariés, 3 visions s'imposent : libéralisation du marché, réorganisations et pressions constantes sur les salariés. Indirectement la 3ème Directive Européenne du 13 juillet 2009 déclenche, aujourd'hui, souffrance et désarroi sur le personnel de l'USPI (Unité Services Partagés Infrastructures), branche de GDF SUEZ SA. Notre équipe de Lumière et Force s'est rendue à Saint-Ouen (Seine St Denis) afin de recueillir les témoignages des salariés du site. Témoins de plusieurs réformes profondes en l'espace de 5 ans, les agents témoignent d'une nouvelle réorganisation.

QU'EST-CE QUE LA « 3D » ?

Le 13 juillet 2009, l'Union Européenne a adopté le 3ème paquet Énergie dans le cadre de la libéralisation du marché européen du gaz naturel et de l'électricité.

Les grandes lignes de la 3ème Directive Européenne sur l'Énergie, en vigueur le 3 mars 2011, sont les suivantes :

- L'harmonisation progressive des cadres techniques et juridiques en vigueur dans les différents États de l'Union Européenne,
- Le développement de marchés régionaux interconnectés,
- La coopération accrue entre les opérateurs de réseaux de transport,
- La création d'une agence européenne visant à coordonner les régulateurs nationaux,
- La création de dispositions précisant les règles minimales devant être mises en œuvre par les États en matière de protection des consommateurs

EST-CE LA FIN PROGRAMMÉE DE L'USPI ?

Depuis le 1er janvier, entre 60 et 95 % des salariés de l'USPI ont été transférés vers GRTgaz, GrDF, STORENGY ou ELENGY. Alors que cette unité comptait

508 salariés fin 2010 (contre 484 fin 2009), ce nombre devrait retomber aux alentours de 190 cette année (hors arrivées au 1er janvier 2011 de 111 personnes de la Branche Énergie Formation). Il s'agit de l'un des effets collatéraux de la dissociation des activités de transport, d'approvisionnement et de production.

« Instabilité organisationnelle, perte du sens du travail, dilution des compétences, manque de reconnaissance, tout cela engendre chez **nos collègues des situations d'anxiété, de démotivation**, d'abandon... que la direction semble totalement occulter ». C'est en ces termes que la délégation FO Énergie et Mines a émis un avis négatif avant la mise en place de la réforme lors de la réunion en CHSCT fin 2010.

Le manque de communication, de transparence, a profondément affecté le moral des salariés.

COMMENT LES SALARIÉS VIVENT LA RÉFORME ?

Depuis septembre 2010, chaque salarié a été reçu en entretien exploratoire par son manager afin de lui signifier son affectation : soit il reste au sein de l'USPI soit il part à GRTgaz. On ne lui laisse pas le choix.

Les salariés restant sur le site de l'USPI font face aux incertitudes et à la proposition de nouveaux périmètres à gérer dont le contenu reste encore indéterminé. La nouvelle organisation est en ordre de marche, mais à quel prix ?

« Votre poste va évoluer mais on ne sait pas comment » dixit un manager.

Les charges de travail se sont accentuées (occupation de 3 activités à la fois au CITI - Centre pour la branche Infrastructure des Technologies de l'Information) avec des activités supplémentaires, sans aucune formation et des pressions dans le travail de tous les jours. La plupart des chefs de pôle étant partis à GRTgaz, l'organisation s'en est trouvée affectée :

« Nous avons le sentiment d'être laissés pour compte, la séparation des activités génère des tensions entre nous, chacun se passe la patate chaude. Les dossiers sont plus difficiles à traiter du fait de la redéfinition, ou de la non redéfinition, des périmètres. L'augmentation de la flexibilité demande une adaptation humaine qui n'est pas du tout prise en compte. Nous subissons la 3D plus que nous la vivons.

Les promesses sur l'indemnisation des temps de trajet



Equipe FO ENERGIE ET MINES USPI de Saint-Ouen (93)

ne se font qu'au-delà de 30 minutes jusqu'à 1h30 maximum. Le trajet est pris en compte uniquement entre une demi-heure et 1h30. Soulignons que cette estimation est basée sur un temps moyen de transport. L'article 30 – AIL (Aide Individualisée au Logement) n'est pas appliqué sans l'accord du manager direct ! Seul le 1 % logement est en réalité proposé ».

QUEL AVENIR À L'USPI ?

Le site de Marseille est certainement amené à disparaître avec ses 14 salariés. Quant à St Ouen, la structure est très fragile. Pour pérenniser le site, la solution défendue en Comité d'Entreprise par les élus FO Énergie et Mines est de faire venir d'autres entités de GDF SUEZ à l'USPI.

« Nous vivons au jour le jour, on se projette nulle part et on tient ici parce qu'on a une vie à l'extérieur ». Certains salariés font état de leur expérience passée dans le secteur privé où les réorganisations sont également vécues : « il n'y a certes pas de licenciement dans les IEG, mais les salariés sont dans le flou le plus total et ne sont pas maîtres de leur destin. Ici, nous ne sommes ni rassurés, ni motivés et n'avons aucune perspective. Beaucoup d'entretiens ont été virulents, certains

salariés sortaient en pleurant. L'entretien de recours avec le N+2, qui devient parfois votre responsable direct ne sert à rien. D'ailleurs personne n'ose pas s'en servir (crainte notamment des jeunes salariés). On se demande si les managers ont été formés à la conduite du changement. Les choix nous ont plus été imposés qu'autre chose, avec : des rapports d'entretien pré-remplis, des demandes de signature immédiate, et le refus de nous recevoir accompagné de notre représentant syndical... ».

SE FAIRE REPRÉSENTER PAR SON DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL EST UN DROIT

Lors d'un entretien préalable, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Généralement, il se dirigera vers un représentant élu ou mandaté du personnel, habitué à être l'interlocuteur de la direction (et doté d'un statut protecteur). Contactez vos représentants FO Énergie et Mines pour vous défendre et vous accompagner. Nos élus sont à votre écoute !

j-francois.combes@gdfsuez.com ou
gilles.oliver@gdfsuez.com

UN PETIT PAS POUR SEI, UN GRAND PAS POUR PEI

La Production Électrique Insulaire (PEI) au sein d'EDF-SEI (Système Énergétique Insulaire) avance petit à petit, tant au plan national qu'au plan local.

Depuis leur création, les filiales locales étaient rattachées à 100 % à EDF. Cependant, elles étaient quasi autonomes socialement. Malgré leur statut IEG, ainsi que leur appartenance à EDF SA, les salariés auraient pu voir fleurir des disparités de traitement d'une centrale à une autre. Mais c'était sans compter sur la détermination de nos délégués FO Énergie et Mines.

FO a, dès le début, puis en ouverture des négociations de l'Accord d'Accompagnement RH, revendiqué la création d'une seule entité, afin de mettre sur le même pied d'égalité les salariés des différentes centrales.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL VERS LA NOUVELLE CENTRALE

Lors du dernier CCE d'EDF SA le 3 février dernier, la direction a présenté un projet d'organisation, qui a pour but la fusion de PEI avec les filiales locales. Celle-ci aura pour effet de créer un CCE ainsi qu'une CSP Cadres, propres à PEI.

A partir d'aujourd'hui, les salariés bénéficieront donc des mêmes mesures négociées au national et appliquées de façon unilatérale.

Le 15 mars a débuté la négociation de l'accord d'intéressement 2011-2013. Celle-ci prend en compte trois étapes concernant la construction, la période de mise en route et enfin l'exploitation.

L'accord s'appliquera à l'ensemble des agents durant la construction et la période de mise en route. D'autres critères devraient prendre en compte les performances locales concernant l'exploitation.

Actuellement, les travaux avancent au même rythme que les formations. Les mutations à la Réunion, et le grèvement des effectifs commenceront mi 2011 afin que la mise sur le réseau se passe dans de bonnes conditions au 2^{ème} semestre 2012.

UN TRAITEMENT PLUS HUMAIN POUR LES SALARIÉS DE LA CLIENTÈLE

Le CCE du 3 février a également traité de la politique clientèle de SEI.

Malgré l'analyse optimiste par la direction de l'enquête de satisfaction clientèle, nous remarquons que rien n'est fait à l'interne pour mesurer les conditions de travail : enquête auprès du personnel ou remontées de terrain. Dans des lieux où la fréquentation de l'accueil physique est élevée, avec en sus l'arrivée d'un nouveau système informatique, la souffrance au travail est importante.

FO Énergie et Mines est intervenue plusieurs fois auprès de la direction qui semble avoir pris conscience de la situation et des risques psychosociaux qui en découlent. L'employeur a indiqué, lors de la présentation du Projet de Stratégie Clientèle et Commerciale, que des mesures concrètes seraient prises. FO Énergie et Mines restera vigilante en la matière.

Pour FO, les conditions de travail sont tout aussi importantes que le pouvoir d'achat et le déroulement de carrière des salariés. Dans les SEI, comme ailleurs, les métiers de relation clientèle sont particulièrement difficiles nerveusement. **Attachés à un service public de qualité, les salariés méritent un traitement sur mesure. Les délégués FO mettent tout en œuvre afin que les dispositions soient prises le plus rapidement possible.**

RTE : LES SALARIÉS FACE À LA FINANCIARISATION DU MARCHÉ DE L'ÉNERGIE

Chaque salarié des Industries Électriques et Gazières l'a constaté, le paysage énergétique français s'est radicalement transformé. RTE doit désormais composer entre EDF, son actionnaire unique, et une exigence de neutralité vis-à-vis des Producteurs, sous le contrôle express de la Commission de Régulation de l'Énergie.

RTE se fait fort de remplir ses missions de service public, pourtant tous les salariés conviennent que la finance est désormais partie prenante de la gestion et de l'exploitation du réseau, au même titre que l'exigence de sûreté.

De son côté, la CRE exige une diminution des coûts du transport de l'énergie. Quatre leviers existent pour remplir cet objectif : alléger la rémunération conséquente de l'actionnaire, augmenter les recettes, réduire les dépenses ou diminuer la masse salariale. Le quatrième levier étant privilégié à RTE, nous pouvons d'ores et déjà en mesurer l'impact social.

UNE ENTREPRISE EN PLEINE RESTRUCTURATION

Les réorganisations se multiplient à RTE. Par exemple, au sein des Unités Systèmes, malgré une excellente satisfaction des clients (ERDF, clients industriels, Réseau Ferré de France), 7 sites décompte-facturation sont regroupés en 2, passant d'une soixantaine de salariés à moins de 40. A terme, cette réforme ne va-t-elle pas mécontenter le client final ? Sans compter l'augmentation de la charge de travail ! Cette volonté de faire plus pour moins cher expose les salariés à devoir faire des choix dans ce qu'ils doivent réaliser, quitte à délaissier certaines activités moins porteuses. Un salarié de la Gestion Prévisionnelle prévient : « **cette diminution de la masse salariale invite à prioriser nos interventions, la sûreté n'est pas encore affectée, mais nous assistons à une systématisation du travail dans l'urgence** ». De même, dans les services liés à la gestion de l'offre et de la demande, les métiers de Dispatcher en temps réel et de Répartiteurs à J-1 sont repensés dans le but de revoir les prévisions de

consommation au plus proche du temps réel, avec des fusions et des suppressions de postes à la clé. Même si RTE tient à conduire soigneusement le changement, les Risques Psycho-sociaux pour les agents risquent de s'intensifier.

ENTRE NEUTRALITÉ ET TRAÇABILITÉ

Dans ce marché concurrentiel, la chaîne qui va de la production à la commercialisation de l'électricité s'est séparée en opérateurs multiples, en amont et en aval du transport. Pour rester une filiale EDF et protéger ses investissements, RTE doit justifier sa neutralité vis-à-vis des Producteurs auprès de la CRE. Les échanges avec les Producteurs, comme avec les clients industriels, sont contractualisés et se complexifient. Chaque salarié RTE s'attèle désormais à acter le moindre geste métier sous la forme de reporting strict ou autres revues de projet. Tous le disent : la tâche est plus laborieuse, moins de temps est consacré aux ouvrages ou au relationnel... Un salarié du Système Électrique Sud-Ouest va plus loin : « **Le reporting est de plus en plus prenant. Trop s'attacher à la description de processus risque réellement de nous faire perdre en efficacité, voire en lisibilité** ».

Ainsi, RTE reste une entreprise publique dans un marché concurrentiel. Sous la pression européenne de la CRE et de l'actionnaire, il n'en demeure pas moins qu'elle doit procéder à des gains de productivité, principalement au détriment de la masse salariale. Pour autant, les salariés de RTE s'appliquent à remplir leur mission de sûreté bien que l'entreprise publique – située entre offres et demandes des multiples opérateurs de l'énergie – laisse à disposition des traders des mécanismes pour favoriser la spéculation. A terme, la financiarisation du marché de l'électricité ne sera-t-elle pas un obstacle aux ambitions sociales de l'entreprise de transport d'énergie, ainsi qu'une gêne pour accomplir ses missions de service public ?

SALARIÉE, ÉGALITÉ, FÉMINITÉ



La nouvelle négociation de l'accord égalité professionnelle aux IEG est prévue pour cette année. Le dernier accord, actuellement en vigueur, a été conclu le 24 avril 2008, pour une durée de 3 ans. L'égalité entre les femmes et les hommes est un des aspects essentiels de la lutte pour l'égalité professionnelle. L'objectif d'égalité doit être un réflexe et un objectif permanent dont FO Énergie et Mines se fait l'écho. Nous avons déjà obtenu des avancées significatives en matière de mixité dans les délégations patronales et syndicales, dans la rédaction et publication des offres d'emplois, ainsi que dans les aides à la parentalité (CESU Petite Enfance, accompagnement des salariés avant un départ et avant un retour de congé parental, promotion du congé de paternité ...).

LES EMPLOIS SE FÉMINISENT AUX IEG

Dans l'ensemble, la tendance est à la féminisation des effectifs (elles constituent 24.6 % des effectifs en 2009 contre 23.8 % en 2008). D'une manière générale, la signature des accords fait progresser l'égalité professionnelle dans nos entreprises. Sans ces accords, il y aurait eu fort peu de progrès ; toutefois leur existence ne suppose pas automatiquement leur application...

LA FONCTION DES FEMMES AUX IEG ?

GF où la proportion de femmes est la plus importante : GF 9 (29.9 %), GF 3 (27.7 %) et GF 10 (27.3 %).

GF où la proportion de femmes est la moins importante : GF 19 (17.3 %) et GF 6 (17.9 %).

AUX IEG, QU'EN EST-IL DE LA RÉMUNÉRATION ?

Sous couvert d'une moyenne nationale positive, nous constatons que certaines directions ne jouent pas le jeu. Si la moyenne nationale reflète bien une résorption des écarts, elle cache dans les détails des écarts de salaires au niveau local parfois inquiétants (écart jusqu'à 10% en défaveur des femmes). C'est pourquoi, FO demande qu'une ligne directrice soit donnée aux RH locaux afin que tous appliquent leur accord d'entreprise en termes de rattrapage salarial. Par contre, la neutralisation des périodes de congés de maternité est globalement respectée.

Dans les IEG, 30% des femmes travaillent à temps partiel choisi contre 10% des hommes. Or le déroulement de carrière des salariés à temps partiel est moins favorable (et c'est encore plus vrai pour les hommes qui osent opter pour le temps partiel). En effet, le problème de la disponibilité revient fréquemment. La culture française est enracinée dans des pratiques sociétales où la femme, qui est supposée moins disponible, se trouve bien souvent pénalisée dans sa carrière. L'amélioration des conditions et des organisations de travail est un levier pour atténuer cette survalorisation de la disponibilité. L'accord de branche doit être incitatif à ce sujet.

Une congé formation peut être une solution pour briser le plafond de verre. En exemple, le bilan de compétences, qui est particulièrement adapté pour les femmes souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel avant de suivre éventuellement une formation longue voire se reconverter après avoir privilégié leur vie de famille.

Les mentalités dans les IEG évoluent, mais il reste du chemin à parcourir avant d'obtenir une égalité dans les faits entre les femmes et les hommes. Le programme de travail 2011 reste à définir paritaire. Il comprendra la formation professionnelle continue, la classification – rémunération, la mobilité et l'égalité professionnelle.

AIDES À LA PARENTALITÉ AUX IEG

Les revendications FO Énergie et Mines :

- porter le CESU jusqu'àux 7 ans de l'enfant,
- étendre le CESU au-delà des 7 ans pour les enfants handicapés,
- traiter le CESU par un accord de branche afin que tous les salariés des IEG puissent en bénéficier.

Qu'en est-il de l'extension du CESU aux 4 ans de l'enfant ?

À l'initiative de FO Énergie et Mines, la CCAS a validé fin avril 2010 un projet d'extension du CESU Petite Enfance aux enfants âgés de 4 ans moins un jour. Or, à ce jour, les employeurs de la branche n'ont pas répondu à cette demande d'extension. La balle est désormais dans le camp des employeurs et des autres fédérations...

CCAS QUELS PROJETS IMMOBILIERS POUR L'EQUILIBRE DES FINANCES ?



Dans son budget 2011, la CCAS prévoit de vendre 50 M€ de son patrimoine. Ces ventes constituent un des paramètres du retour à l'équilibre de ses finances. C'est en ce sens qu'au Conseil d'Administration du 16 février, une délibération a été présentée pour permettre à la Direction Générale d'engager les démarches afin de vendre tout ou une partie de son patrimoine tertiaire (à l'exception de son siège, 8 rue de Rosny à Montreuil, enfin pour l'instant...). L'impératif est en effet de rentrer du « CASH » dans des caisses bien vides.

FO Énergie et Mines ne voit pas d'objection à ce que la CCAS cède une partie de son patrimoine. Encore faut-il que les sites à céder relèvent d'un choix pertinent et, au final, ne consistent pas à abandonner ce qui constitue une richesse à l'usage des salariés.

VENTE DU PATRIMOINE TERTIAIRE, UNE SOLUTION ?

Les ventes du patrimoine tertiaire de la CCAS pourraient concerner les sièges de Bègles, Paris Nord, Grenoble, Cœur de Montreuil, etc. Pour autant cela ne veut pas dire abandon, ni même départ du personnel car, selon la Direction Générale, rien ne devrait changer pour les salariés... La transformation paraîtra dans les comptes puisque les liquidités engrangées permettront de payer les loyers de la location de ses bureaux et annexes. Voilà un tour de passe-passe, mais qui ne pourra plus se reproduire : on ne vend qu'une fois ce que l'on possède. Pour les années suivantes, il faudra tout de

CCAS
QUELS PROJETS IMMOBILIERS POUR
L'EQUILIBRE DES FINANCES ?

Fête des citrons à Menton

A VENDRE

même prendre en compte l'augmentation significative des frais d'exploitation par le paiement des loyers dus. Espérons que le jeu en vaudra la chandelle ! Rappelons au passage que la totalité des 23 territoires de la CCAS seront ainsi, à terme, tous en location pour, en moyenne 200 000€ HT/territoire, soit une bagatelle d'environ 5 Millions de plus en frais d'exploitation par an.

VENDRE LES SITES DÉSSERTÉS, RÉNOVER LES SITES PRISÉS – PAS L'INVERSE !

Pour FO Energie et Mines, optimiser le patrimoine de la CCAS a toujours été dans nos priorités. En effet, vendre ce qui n'est plus utilisé, ce qui ne peut plus être rénové, ou ce qui est utilisé une ou deux fois par an, semble relever du bon sens.

Une colonie de vacances jeunes, par exemple, utilisée une fois par an pendant quinze jours, accueille tout au plus 50 enfants. Le site coûte très cher en impôts, taxes, frais d'entretien et d'exploitation. « Il serait moins coûteux de loger les enfants au NOVOTEL du coin » explique le Directeur Financier de la CCAS. Eh oui, dans le monde de la CCAS, il arrive parfois que certains aient un éclair de raisonnement ! Alors, pourquoi pas vendre ?

Réciproquement, il faudrait rénover ce qui fonctionne bien, ce qui est très prisé par les salariés des IEG et leur famille : des institutions bien situées, en bord de mer ou à la montagne, en pleine ville ou dans des lieux historiques ou magnifiques. Dans cette logique, FO Energie et Mines s'est fermement opposée à la vente de l'ancienne institution de TIGNES à un promoteur immobilier. Avec VAL D'ISERE, ils étaient les deux derniers sites de vacances en haute montagne.

Enfin, il y a ce dossier, passé presque inaperçu, sur lequel nous nous sommes opposés avec véhémence, c'est celui de SETE.

Dans ces lieux magnifiques que sont le Mont Saint Claire et la ville de SETE, d'une dation, c'est-à-dire que nous donnons le bien à un promoteur immobilier dans le but de le voir construire une résidence avec, en contrepartie, une rétrocession de 25 à 30 gîtes de vacances, nous sommes rendus à une VEFA (Vente en l'Etat Futur d'Achèvement).

Autrement dit nous n'aurons plus rien à SETE. Alors Vente en l'Etat de Futur Achèvement ou VÉritable Futur Abandon ?

NE BRADONS PAS NOS RICHESSES !

FO Energie et Mines dénonce ces ventes inacceptables du patrimoine des électriciens et gaziers, gagné et construit au fil du temps, depuis la nationalisation. Tandis que des sites fréquentés et prisés sont vendus au plus offrant, la CCAS et nos camarades gestionnaires maintiennent des investissements sur des centres utilisés moins de 80 jours de vacances par an. Allez donc comprendre quels intérêts ils poursuivent !

Et si demain, les dirigeants de la CCAS, à savoir la CGT, vendaient les plus beaux bijoux des électriciens et gaziers ? Tels que :

- **OPERA**, en plein centre de PARIS et idéalement situé pour une véritable découverte des richesses culturelles de la capitale.
- **THÉOULE**, une institution les pieds dans l'eau dans la baie de CANNES. Où la CCAS trouvera un autre emplacement sur une COTE D'AZUR où plus rien, même avec des millions d'euros ou de dollars, n'est à vendre ?
- **MENTON**, capitale de la fête des citrons et très recherchée pour la villégiature de nos pensionnés et retraités.

Une chose est sûre, FO Energie et Mines fournira les propositions les plus sérieuses pour que les agents et leur famille ne soient pas spoliés de ce qu'ils ont gagné et élaboré depuis le 6 avril 1946, date de la création de leurs entreprises !

INTERIMAIRE AUX IEG : PORTEZ- VOUS CANDIDAT AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES SUR LES LISTES FO

Vous êtes nombreux à travailler dans les entreprises des IEG, et à prendre contact avec nos délégués FO Energie et Mines afin de faire présenter vos réclamations individuelles ou collectives concernant la rémunération ou les conditions de travail.

A votre tour, vous pouvez agir pour la défense des salariés en vous présentant sur les listes FO comme Délégué du Personnel ou au Comité d'Établissement/Comité d'entreprise du réseau de travail temporaire dont vous dépendez (Manpower, Adecco et Start People).



Brigitte BRAMILLE, Déléguée
Syndicale FO Manpower IDF

Les élections professionnelles auxquelles vous pourrez vous porter candidat auront lieu :

- **le 31 mars pour le 1^{er} tour chez Start People** (les bulletins de vote par correspondance devant arriver avant le 30 mars et sans rature ou signe distinctif),

- **le 7 juin pour le 1^{er} tour chez Manpower** (les bulletins de vote par correspondance devant arriver avant le 6 juin et sans rature ou signe distinctif),
- **le 29 juin pour le 1^{er} tour chez Adecco** (les bulletins de vote par correspondance devant arriver avant le 28 juin et sans rature ou signe distinctif),

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR VOUS PORTER CANDIDAT ?

Vous devez totaliser 910 heures sur les 18 derniers mois de missions afin d'être éligible.

QUI POURRA VOTER POUR VOUS ?

Les salariés ayant cumulé plus de 455 heures de missions sur les 12 derniers mois.

Pour plus d'informations sur les modalités d'élections : contactez Brigitte BRAMILLE, Déléguée Syndicale FO Manpower IDF à : brigittebramille@hotmail.com ou forceouvrieremanpower@dbmail.fr

PRATIQUE : VOS DROITS

LA SUCCESSION DE CONTRATS DE MISSION :

Le recours à l'emploi CDD ou intérimaire ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (L. 1242-1).

Les règles concernant la succession de contrats de mission pour les salariés intérimaires sont les mêmes que pour les salariés en Contrat à Durée Déterminée. **Ainsi, la loi interdit la conclusion de CDD successifs avec le même salarié. Si l'employeur maintient la relation contractuelle, le contrat devient à durée indéterminée.**

Art. L. 1251-36 : A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

- Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de 14 jours ou plus ;
- A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur.



UN MOMENT POUR FAIRE LE POINT : LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet au salarié de faire le point afin de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, il peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique (ex : Droit Individuel à la Formation).

Il comporte nécessairement 3 phases :

- **Phase préliminaire** : vous devez confirmer votre engagement dans cette démarche, définir et analyser vos besoins.
- **Phase d'investigation** : vos motivations et aptitudes professionnelles et personnelles, ainsi que vos connaissances générales afin de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.
- **Phase de conclusion** : vous prenez connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, qui recensent les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation.

L'organisme prestataire transmet **exclusivement au salarié** les conclusions détaillées du bilan ainsi qu'un document de synthèse qui contient :

- Les compétences du bénéficiaire au regard des évolutions envisagées,
- Les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté (consécutives ou non), dont douze mois dans son entreprise, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du DIF ou du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois de travail au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois.

La durée du congé de bilan de compétences est de 24 heures maximum, échelonnées sur 4 à 12 semaines.

Par ailleurs, après vingt ans d'activité professionnelle et, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Pour obtenir le financement de votre bilan de compétences, il faut, comme pour toute demande de financement par l'Agecif IEG, que vous sollicitiez, puis obteniez une **autorisation d'absence** (nécessaire uniquement si votre bilan est réalisé pendant le temps de travail). Si cette action est à votre initiative, la prise en charge financière se fait, soit par le dispositif du CIF, soit par l'exercice du DIF. Si c'est à la demande de l'employeur, le bilan est intégré au plan de formation de l'unité.

Votre demande comportera le **descriptif détaillé** de votre bilan de compétences. L'organisme devra figurer dans la liste des prestataires agréés par l'Agecif - liste disponible sur le site :

<http://agecif-ieg.fr/carte.php>

Une convention tripartite devra être établie entre le demandeur, le prestataire et l'Agecif IEG.

COMMENT FAIRE FINANCER VOTRE BILAN ?

L'AGECIF-IEG a pour objet de financer les congés individuels de formation, les congés de bilan de compétences, les congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE), et le cas échéant la préparation et le passage d'examens (titres ou diplômes) inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

La prise en charge peut s'effectuer sur les postes suivants :

- frais pédagogiques*,
- frais annexes* : transport, hébergement, restauration...,
- rémunération égale à 100 % du montant de la rémunération de référence dans la limite de 24 heures.

* Le salarié réalisant un bilan de compétences en dehors du temps de travail peut également bénéficier de la prise en charge de ses frais par l'employeur.

GROUPE EDF

TOUT SUR DÉFI* FORMATION PROMOTIONNELLE



Voilà déjà quelques années que vous êtes dans l'entreprise et vous avez connu peu de promotion, le sentiment de stagner persiste ou vous avez l'impression d'avoir fait dix fois le tour de votre métier ? De la même façon, vous désirez développer votre potentiel ou découvrir d'autres représentations du travail ?

Prendre votre destin professionnel en main, c'est possible : le nouveau dispositif de formation promotionnelle et diplômante, plus favorable que les précédents, est désormais accessible avec DéFI formation, d'ores et déjà opérationnel. Osez dépasser les barrages établis, formez-vous !

DÉFI, DES FORMATIONS DIPLOMANTES, OUI MAIS POUR QUI ?

Tous les salariés motivés, des collègues exécution et maîtrise peuvent accéder au collège cadre : passage exécution/cadre ou maîtrise/cadre. La condition : reprendre des études qui sont désormais plus en proximité dans les régions pour éviter l'éloignement géographique pendant le cursus pédagogique.

LA VRAIE NOUVEAUTÉ ? LES FREINS SONT LEVÉS ET LA PROMOTION GARANTIE

Avec les anciens dispositifs de formation (PS Cadre et Procadre puis Tremplin EDF), l'Unité du demandeur faisait souvent obstacle. Désormais, elle devra se montrer plus à l'écoute de vos aspirations. Des arguments de poids : l'Unité n'aura plus à supporter votre salaire, qui sera pris en charge par EDF National et votre départ en formation pourra être remplacé aussitôt par un nouveau recrutement (interne ou externe).

Tout au long de votre formation, qu'elle dure 1 an ou 3 ans, vous serez suivi par un interlocuteur RH pour trouver un emploi en phase avec vos nouvelles connaissances. Dès le diplôme en poche, cette

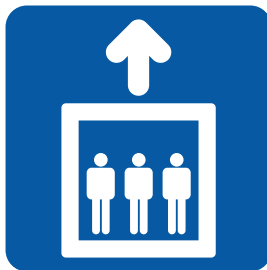
recherche active vous assurera un nouveau poste, dans la région choisie.

Une fois vos études réussies, DéFI Formation garantit au minimum 6 Niveaux de Rémunération.

COMMENT BÉNÉFICIER DES FORMATIONS PROMOTIONNELLES DéFI ?

Au préalable, il faut avoir un projet, si possible en concordance avec les besoins des entreprises (EDF SA, ERDF, RTE). Deux alternatives : vous consultez les Formations Promotionnelles Cadre Associées à

un Emploi (FPCAE), publiées dans la bourse de l'emploi sur E-toile et, bientôt, dans Système d'Information d'Emploi Mobilité (SIEM). Ou bien vous sollicitez votre RH dans le but de lui exposer votre projet qui peut, soit répondre aux publications de Cap Initiative Cadre, soit intéresser l'entreprise



dans un domaine. **A noter que si le RH tarde trop à vous recevoir, votre délégué FO fera le nécessaire pour vous faire bénéficier de votre droit dans les délais les plus brefs.** Dans tous les cas, votre demande est examinée par le jury « Regard Croisé » composé d'un RH d'une autre entité, d'un manager et d'une personne externe. Ce jury s'assure de votre détermination avant de sélectionner votre candidature et d'émettre un interclassement.

FO Énergie et Mines a été moteur dans l'élaboration de DéFI Formation. Le dispositif contribue nettement à relancer l'ascenseur social, qui était en panne... A présent, il ne tient qu'à vous de l'appeler pour élever vos compétences, qui de plus sont reconnues ensuite sur votre bulletin de paye. L'intérêt que vous portez à votre activité professionnelle sera ravivé. DéFI Formation est ouvert à tous, à vous de jouer !

* Développement du Patrimoine Humain et Industriel par la Formation.

INFO CONSO



HAUSSE DES TARIFS À LA SNCF



Après une hausse de 3,5 % en 2009, les tarifs de la SNCF ont augmenté en moyenne de 2,8 %, le 8 février. Les prix et le remplissage des trains ont été liés, à l'imitation du système du « yield management » des compagnies aériennes. De plus, la SNCF noie les augmentations en intégrant les billets à prix cassés qu'elle met en vente au dernier moment.

Un rapport d'audit, dévoilé récemment, a établi que les tarifs avaient augmenté deux fois plus vite que l'inflation, entre 2002 et 2009...

MÉDIATOR



Cinq cents décès et 3.500 hospitalisations, pour des lésions des valves cardiaques, seraient dus au Mediator depuis 1976, selon les estimations parues dans une étude de la Caisse Nationale d'Assurance-Maladie demandée par l'AFSSAPS (Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé). Trois cent mille personnes sont alors sous traitement en France

et environ 5 millions de patients l'ont été depuis 1976. Devant ces résultats, l'AFSSAPS se décide enfin, en novembre 2009, à suspendre l'autorisation de mise sur le marché (AMM) de ce médicament antidiabétique, également utilisé comme coupe-faim.

E-COMMERCE



Aujourd'hui l'e-commerce électronique commence à atteindre des enjeux considérables, passant de 25 milliards d'euros en 2009 à 31 milliards en 2010, et l'on voudrait bien rassurer l'e-consommateur. En 2009, le CSCE (Conseil et Services dans la Communication des Entreprises) a effectué 9 728 contrôles sur 7 353 sites, soit 11 % des sites marchands, dont 2.527 présentaient des « anomalies ». Ces contrôles ont donné lieu à l'établissement de 189 procès-verbaux et 1 124 rappels de réglementation, portant surtout sur les obligations permettant l'identification des offreurs et le caractère « loyal » de l'information. Une bonne charte devrait régler tout cela.

SURENDETTEMENT

9 millions de Français ont recours au crédit à la consommation. 2,5 millions sont inscrits au fichier des incidents de la Banque de France suite à des difficultés de remboursement.

Une nouvelle loi est mise en place pour assurer la situation de ces personnes en difficulté en réduisant la durée d'inscription. Le FICP (Fichier des Incidents de Remboursement de Crédit) géré par la Banque de France, recense les retards de paiement ainsi que les personnes en situation de surendettement et qui n'ont plus accès au crédit, à l'origine pour une durée de 10 ans. Ce délai vient d'être réduit à 8 ans, voire 5 ans selon les situations. Ainsi, 120 000 personnes ont pu être effacées de ce fichier.

Sources AFOC (L'Association Force Ouvrière Consommateurs)

En tant qu'adhérent à FO Énergie et Mines, vous pouvez vous faire conseiller et représenter par l'AFOC. Pour contacter l'association : www.afoc.net

IDCP : UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE SUR MESURE

Le nouveau contrat Invalidité Décès Complémentaire de Prévoyance permet à chacun de composer sa propre assurance de personne, mais aussi d'assurer ses proches fiscalement à charge : conjoint, enfants et ascendants. Depuis le 1er janvier 2009, les agents actifs bénéficient d'une prévoyance obligatoire de branche, prise en charge en partie par l'employeur. Cette prévoyance couvre l'agent en cas de décès toutes causes et invalidité totale et définitive. Elle octroie également, à hauteur de 2895 €, une allocation de frais d'obsèques en cas de décès de l'agent, de son conjoint ou d'un enfant.



LA NOUVELLE FORMULE D'IDCP COMPLÈTE ET AMÉLIORE CETTE COUVERTURE

En raison du prix attractif des garanties et de la souplesse de celle-ci, chacun a la liberté de composer sa prévoyance complémentaire en fonction de ses besoins et de son budget.

Prenons l'exemple d'un salarié âgé de 30 ans, qui gagne 2000€ brut par mois. Son conjoint de moins de 40 ans peut être assuré par une garantie décès toute cause, à hauteur de 200 % du salaire de l'agent, avec une cotisation de 2.60€ par mois. S'il (ou elle) décède, l'agent recevra un capital de 52 000 €.

Les garanties peuvent également se présenter sous forme de rente à vie :

« Cédric, 35 ans, gagne 2525 € brut par mois. Il veut protéger Maud au cas où il viendrait à décéder. Il choisit une couverture à hauteur de 30 % de son salaire moyennant une cotisation de 27,35 € par mois. S'il décède, Maud recevra une rente à vie de 821 € par mois. »

En cas d'accident quel qu'il soit (travail, domestique, loisir, ...), l'Infirmité Permanente Partielle, dite IPP, indemnise l'agent à partir d'un taux prononcé de 0.5 %, inégalable par rapport à d'autres assurances

existantes sur le marché français, qui n'indemnisent qu'à partir de 10 % minimum.

Nous vous conseillons de le faire évoluer, car lors de votre départ en retraite, la prévoyance obligatoire de branche de l'employeur cesse. Si vous n'avez pas anticipé l'évolution de votre contrat IDCP, vous n'aurez alors plus de protection en cas de décès ou d'infirmité.

L'adhésion au contrat IDCP est possible jusqu'à 59 ans inclus, et pour votre conjoint jusqu'à 49 ans inclus.

Le contrat IDCP court jusqu'à 68 ans pour le décès par maladie, et 75 ans pour le décès et infirmité accidentels.

Ayant à cœur la solidarité, FO Énergie et Mines œuvre pour le développement de l'assurance dépendance, qui couvre l'agent et/ou son conjoint en cas de dépendance partielle ou totale.

Selon l'âge auquel souscrit l'agent et les options prises, une cotisation trimestrielle est prélevée sur le compte bancaire. Si l'agent a souscrit un ou des contrats IDCP, le contrat dépendance abonde le montant versé lors du versement de l'allocation dépendance.

Durant l'année 2010, des réunions d'information ont été organisées auprès de nombreux salariés. Afin d'avoir plus d'information, nous vous invitons à contacter votre délégué local FO Énergie et Mines qui vous mettra en relation avec nos correspondants spécialistes dans le domaine.

L'AVENIR DE L'APEC : ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

L'APEC est le point d'appui des cadres pour penser et structurer leur évolution professionnelle. Chaque cadre a la possibilité d'utiliser l'APEC comme outil de veille permanente sur le marché de l'emploi.

Le Medef et les syndicats sont en pleine négociation concernant l'avenir de l'APEC, qui vit un tournant dans son existence. Ils se sont réunis le 10 février, pour discuter de l'avenir de l'association.

Les dirigeants de l'APEC indiquent : « le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales envisage 2 scénarii d'avenir pour l'APEC. Soit un arrimage définitif avec Pôle Emploi, soit une séparation entre les missions d'ordre public et celles qui relèvent du secteur marchand. »

Reste donc à savoir de quelle manière le futur accord va pouvoir organiser l'ensemble des activités de l'APEC ...

LA RATP ET CARREFOUR QUITTENT EDF



La RATP et Carrefour ont décidé de quitter EDF pour s'approvisionner auprès de ses concurrents.

Depuis le 1er janvier, l'autrichien Verbund fournit la RATP pour ses besoins de base (soit 23 % de la consommation) et l'allemand Eon pour les périodes de pointe de la demande (77 % de la consommation), soit une utilisation totale de 1.3 million de mégawatt/heure par an.

De son côté, Carrefour a précisé que l'italien Enel, a remporté l'appel d'offres pour alimenter tous ses magasins en France.

LES FRAIS DE TRANSPORT POUR MOTIF MÉDICAL



Votre médecin vient de vous prescrire un transport dans le cadre d'un déplacement pour recevoir des soins ou vous rendre à un examen. Vos frais de transport peuvent être pris en charge par la CAMIEG sous certaines conditions. Le médecin détermine le moyen de transport le plus adapté à votre état de santé et indique la structure de soins la plus proche et la plus appropriée.

La prise en charge des frais de transport est subordonnée à la transmission soit d'une facture, soit d'un état de frais établi par l'assuré pour les transports en commun et le véhicule particulier.

La brochure de la CAMIEG est à consulter sur le site : www.camieg.fr

FINANCEMENT DES ÉOLIENNES EN MER

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, l'État souhaite installer 1200 éoliennes en mer d'ici à 2020. Ce parc de 6000 mégawatts représentera un investissement d'environ 20 milliards d'€. Le surcoût de l'électricité produite sera compensé par la contribution au service public de l'électricité. Pour financer ce programme, la contribution sera relevée entre 2015 et 2020 pour représenter 4 % de la facture des ménages en 2020, soit environ 25 € par ménage et par an. Ce montant diminuera progressivement après 2020. Un appel d'offres de 3000 mégawatts sera lancé en mai. Les candidats ont jusqu'au 30 novembre 2011 pour remettre leur offre.

ERDF ET VÉOLIA EAU PARTENAIRES DE SERVICES POUR LA 1ÈRE FOIS

Pour la première fois, Véolia Eau, gestionnaire de réseaux de l'eau potable et d'assainissement, et ERDF, concessionnaire de réseaux de distribution publique d'électricité, ont signé le 7 février dernier une convention de partenariat. Soucieux de faciliter l'accès réciproque à leurs services, les deux distributeurs vont améliorer leurs relations aussi bien dans les périodes de crise qu'au quotidien, en particulier par un échange d'information. Le champ d'action de ce partenariat s'appliquera dans l'Aude et dans les Pyrénées Orientales.

UN STATUT JURIDIQUE POUR LES STAGIAIRES



Selon l'APEC, ce sont 90 % des diplômés de niveau bac + 4 et plus, qui effectuent au moins un stage au cours de leurs études, 50 % en ont même effectué 3 ou plus.

De nombreux abus dans la pratique des stages en entreprise ont été mis en évidence, si bien que le stage est totalement détourné de son objectif pédagogique initial. Rendre visibles les stagiaires est sans nul doute la meilleure manière d'éviter la précarisation et le dévoiement de stages, ce qui suppose la création d'un véritable statut.

MESURES SALARIALES DE BRANCHE 2011

Le projet d'accord salarial prévoyait pour 2011, une augmentation du SNB (Salaire National de Base) de 1.2 %, et une enveloppe minimale de 0.7 % pour les avancements au choix. Faute de signature de la part des organisations syndicales, les employeurs ont pris une décision unilatérale afin « d'augmenter » le

SNB de 1.1 % au 1er janvier.

Les Entreprises des IEG s'inscrivent dans une austérité salariale qui va largement à contre-courant de ce que l'économie mondiale préconise : une amélioration du pouvoir d'achat pour sortir de la crise.

TARIF AGENT



Les employeurs veulent faire deux modifications importantes auxquelles FO Énergie et Mines s'oppose :

- la transformation du tarif TTC prévu par la PERS. 161 en tarif HT. Il s'agit de faire supporter les taxes aux agents,
- l'évolution du tarif particulier de l'électricité et du gaz facturé aux agents serait indexée sur l'augmentation du tarif bleu pour l'électricité et du tarif B1 pour le gaz.

Il serait imposé aux actifs et aux retraités de payer la Contribution Tarifaire d'Acheminement, laquelle prend en charge les droits à pensions acquis par les agents jusqu'en 2004, date de création de la CNIEG.

L'augmentation des taxes à venir, et celles prévisibles des tarifs d'électricité et de gaz entraîneront une perte de pouvoir d'achat.

HAUSSE DES PRIX, BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT

L'INSEE a publié l'indice de hausse des prix de décembre 2010, ce qui permet de calculer l'ensemble des hausses sur l'année 2010. Sur les 12 derniers mois, cette hausse des prix en niveau est de 1.7 %. De par le vécu de 2010, il est clair que la prévision d'inflation de 1.5 % en 2011, sera largement dépassée, ce qui accentuera encore les pertes de pouvoir d'achat. D'ailleurs, l'effet report de la hausse des prix de 2010 sur 2011, s'élève à 0.71 %, ce qui est considérable car cela correspond déjà à la moitié de l'inflation programmée en 2011.



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