

LUMIÈRE ET FORCE

Septembre 2011
NUMÉRO 301

FO *Énergie*
et Mines

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

SALAIRES VARIABLES

Avantageux, oui, mais pour qui ?

ENVIRONNEMENT

Le Gaz de Schiste en 5 questions

ERDF / GrDF

Projet de spécialisation, première
étape vers le démixtage ?

Dossier



LES SALARIÉS DES IEG SONT-ILS SI BIEN LOGÉS ?

Événements

INTERVIEW DE GUILLAUME DUVAL,
rédacteur en chef du magazine Alternatives Économiques

INTERVIEW DE NOÉLIE DELAHAIE
économiste à l'IREs

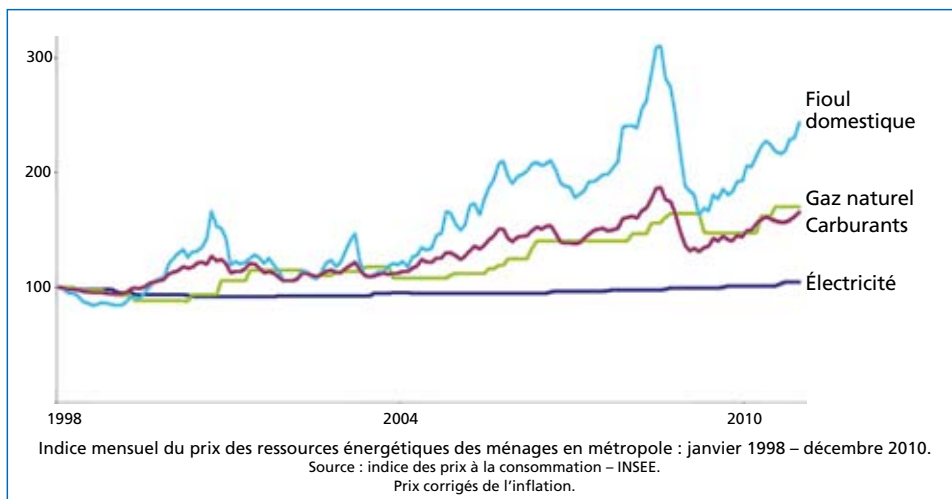
Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG

Vous voulez une énergie qui défende votre pouvoir d'achat ?

Vous l'avez déjà : c'est l'électricité.

En France, l'électricité est la seule énergie dont le prix n'a pas augmenté davantage que le niveau général des prix depuis 1998. Grâce à un mix énergétique diversifié, alliant principalement nucléaire et hydraulique, l'électricité produite et commercialisée par EDF est en moyenne 30 % moins chère que dans le reste de l'Europe.

[Plus d'informations sur edf.com](http://www.edf.com)



ÉDITO



« Quand ils veulent, ils peuvent ; mais c'est la motivation qui leur manque », disait souvent un ancien militant de notre organisation syndicale lorsqu'il évoquait d'expérience le comportement des Directions.

Cette phrase pourrait prêter à sourire, si ce n'est que l'état du dialogue social, dans la branche des Industries Électriques et Gazières, lui confère une réalité persistante.

En effet, qui peut se satisfaire du discours des employeurs qui arguent qu'ils ne parviennent pas à arbitrer entre eux leur marge de négociation, et n'ont de fait pas de mandat pour négocier. Pantalonnade ou stratégie éculée, toujours est-il que pendant ce temps tout augmente sauf nos salaires.

Les conditions de travail se dégradent continuellement, que cela soit dans le cadre du temps de travail, de la pénibilité au travail, des services actifs, des conditions de logement, de l'égalité professionnelle.

De même l'emploi se détériore, les parcours professionnels que l'on soit cadre ou non cadre n'évoluent pas, et le service public n'est plus qu'un concept.

Les sujets d'insatisfaction ne manquent pas, et paraît-il à les écouter, les syndicats d'employeurs UFE et UNEmIG sont, « bien conscients » de tout cela. Alors pourquoi de telles tergiversations ?

Leur problème est de déterminer quel est le dossier qui peut être un détonateur social pour ne négocier que sur celui-là, en faisant croire aux agents que tout peut être réglé et ainsi désamorcer le mécontentement.

La ficelle est grosse, usée, et la pantalonnade continue.

Il est donc urgent et indispensable que les salariés des Industries Électriques et Gazières mettent la pression, et portent haut et fort leurs revendications que FO Énergie et Mines diffusera largement dès la rentrée de septembre.

Dans le même temps, à l'initiative de la Confédération FORCE OUVRIERE, se tiendront dans tout le pays des meetings interprofessionnels au niveau départemental ou interdépartemental.

Retenez d'ores et déjà le 20 septembre, qui sera une journée de mobilisation nationale à laquelle FO Énergie et Mines prendra toute sa place.

Nous le savons encore plus depuis le mouvement sur les retraites de 2010, ce ne sont pas quelques manifestations qui feront reculer gouvernement et patronat ; mais bel et bien la construction du rapport de force.

Alors ne nous en laissons pas conter et mobilisons-nous !

Max ROYER
Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE

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



Pages 5-11
**DOSSIER - LES SALARIÉS DES IEG
SONT-ILS SI BIEN LOGÉS ?**

Page 12
**La réforme du crédit à la consommation
est lancée**

Page 14
Salaires variables, avantageux, oui mais pour qui ?

Page 15
**Votre nouvelle représentante FO Énergie et Mines à ERDF
Winterthur**

Pages 16-17
Le Gaz de Schiste en 5 questions

Page 18
RSE – Entre cynisme et espoirs !

Page 19
**ERDF / GrDF - Projet de spécialisation :
Nouvelle étape vers le démixtage**

Pages 20-21
IEG - Ce que cachent les réorganisations

Page 22
ENN – Plus qu'un colloque, un manifeste

Page 23
Activités sociales et Cadres : de la suite dans les idées

Pages 24-25
**Les énergies renouvelables outre-mer au Conseil
Économique, Social et Environnemental**

Page 26
**Fiche pratique :
Camieg / Mutieg – Comment se faire rembourser ?**

Page 27
**Hommage à Claude DELOINCE
Interdire la grève pendant les vacances**

Page 28
**Brèves consommation AFOC
Calendrier de formation syndicale du second
semestre 2011**

Page 29
FO Énergie et Mines à la rencontre des jeunes

Pages 30-31
Brèves IEG

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 : 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°301-Septembre 2011
Impression : SAI graphipole – tél. : 05.59.43.80.30 ISSN : 0153-7865

DOSSIER LOGEMENT

LES SALARIÉS DES IEG SONT-ILS SI BIEN LOGÉS ?



Depuis l'an 2000, les prix de l'immobilier s'envolent partout en France. Se loger, acheter ou louer, coûte de plus en plus cher. Parallèlement, les revenus n'augmentent pas dans les mêmes proportions.

Conséquence : au deuxième trimestre 2010, les prix des logements n'ont jamais autant empiété sur nos revenus, selon l'INSEE, les ménages y consacrent désormais 35 à 40 % de leur revenu disponible.

Comment se loger, à la suite d'une mutation ou d'une réorganisation, lorsque les prix de l'immobilier explosent dans des zones urbaines surpeuplées ?

Les agents des IEG bénéficient certes d'un système d'aides. Mais depuis des années, ces dispositifs perdent en souplesse et en efficacité.

Lumière et Force dresse, dans ce numéro, un état des lieux sur l'accès au logement des salariés des Industries Électriques et Gazières.

DOSSIER LOGEMENT

LES SALARIÉS DES IEG SONT-ILS SI BIEN LOGÉS ?

Dans les IEG, comme dans toutes les entreprises de 20 salariés et plus, nous pouvons, par le biais du 1 % logement, bénéficier de systèmes d'aides et d'accompagnement pour nous loger.

Pourtant, tandis que CILGERE, collecteur du 1 % logement pour nos entreprises, s'évertue à répondre au mieux à l'afflux des demandes de location, les salariés remarquent un manque d'information de la part des employeurs.

Dans les grandes agglomérations, les salariés sont obligés de se tourner vers le parc privé. Que dire du pouvoir d'achat lorsque le moindre studio se loue à 800 euros par mois ?

Avec des logements de plus en plus chers, et des salaires qui stagnent, les salariés sont contraints de s'éloigner de leurs lieux de travail, augmentant par la même leur durée de trajet.

Quelle est, aujourd'hui, la solution dans les IEG ?

« Il est extrêmement difficile d'avoir connaissance de ses droits. J'ai dû aller chercher l'information et fouiller, notamment sur le portail RH ».

De surcroît, un véritable problème de périmètre se pose entre l'accès à l'information du groupe EDF et sa filiale ERDF.

« Je me suis entendu dire par le service RH, que je ne pouvais pas bénéficier de l'ensemble des aides indiquées dans le document informant sur les possibilités d'accompagnement en cas de déménagement. Bien que trouvé sur le portail RH Distributeur, celui-ci était estampillé EDF. En tant que salarié d'ERDF, je n'avais pas le droit à tout le dispositif ».

Dans le cas de Thierry, l'Aide Individuelle au Logement ou AIL (voir encadré : **Les principales aides à disposition des salariés**, page 11) est également très difficile à obtenir.

« Bénéficiaire de cette aide, suite à ma dernière mutation sur Amiens, il m'avait été dit que celle-ci continuait sur ma nouvelle région, ce qui s'est avéré faux ».

UN RAPPROCHEMENT FAMILIAL QUI N'ÉCHAPPE PAS À LA RÈGLE



Thierry GORGE

Thierry GORGE, 37 ans, en couple et père d'un enfant, fait partie de l'unité raccordement ERDF de Lille.

Depuis son embauche en 1999 à EDF - GDF, il a changé 3 fois de logement, entre Arras, Amiens et Lille.

Son dernier déménagement s'est fait dans l'urgence. Pour rejoindre sa femme et son fils sur Lille, il a dû muter le plus rapidement possible.

« Pour gagner en efficacité, l'idéal, serait de créer des conditions d'un déménagement clé en main avec un service RH, auquel on donne les moyens d'être au fait de toutes les aides et droits pour les salariés ».

LA BRANCHE ÉNERGIE FRANCE DE GDF SUEZ, DOUBLEMENT PÉNALISÉE

À la BEF, les fermetures de sites posent de réels problèmes de logement. Entre bas salaires et mobilité forcée, une double peine s'impose aux salariés.

Depuis 2006, les sites sont passés de 32 à 13, essentiellement maintenus dans les grandes villes, où le prix de l'immobilier est inabordable.



L'équipe FO Energie et Mines BEF

À Annecy, par exemple, il y a eu une pénurie de salariés à cause de la difficulté, voire de l'impossibilité à se loger. De même à Paris, les emplois proposés sont de plus en plus nombreux, mais les salariés ne sollicitent pas les postes vacants, ne voulant pas perdre en qualité de vie.

Les salariés peuvent faire une demande à CILGERE, mais celle-ci n'aboutit que « de temps en temps » !

L'augmentation des demandes de logement, du fait des restructurations incessantes rend tout le monde démuni.

Sans compter les problèmes de transport récurrents. À cause des longs déplacements, de plus en plus courants, surtout pour les salariés des collèges maîtres et cadres, le TGV devient une annexe du bureau.

C'est la vie quotidienne qui trinque. Où sont passées nos 35 heures ?

L'AIL, quant à elle est bien appliquée à la BEF, cependant il y a un véritable problème d'équité, puisqu'elle est proportionnelle au salaire.

Le logement est donc un véritable enjeu syndical.

Une commission logement a été mise en place dans le cadre des Comités d'Entreprises. L'objectif est de trouver des logements à des prix accessibles.

Seulement, ces commissions sont effectives sur les établissements à territoire local. La BEF étant une direction nationale, ses salariés n'ont d'autre choix que de s'adresser à CILGERE, financée par un 1 % logement en berne.

REORGANISATION : DOUBLER SON TEMPS DE TRAJET OU DEMENAGER ?

Exemple d'une salariée de la BEF

Ayant acquis une maison en Seine et Marne (77), elle travaillait à Sarcelles, avec un temps de trajet tout à fait raisonnable.

Suite à une réorganisation, son agence est transférée à Pantin, puis à Bagneux. Son temps de trajet s'en est trouvé doublé.

Alors qu'elle vient tout juste de finir de payer sa maison, devrait-elle revendre, afin de retrouver un rythme de vie plus serein ?

Auquel cas, le prix de vente de sa maison serait insuffisant pour acheter un appartement plus petit mais près de son travail. Ce qui l'obligerait à contracter un nouvel emprunt et donc à repartir sur un cycle de remboursement de 15 à 25 ans.

Certes, les entreprises ne sont pas responsables de la conjoncture immobilière difficile, mais avec les fermetures de sites, des exemples comme celui-ci se multiplient partout en France.

Les problèmes de logements des salariés, souvent causés par les réorganisations, ne seraient-ils pas enfin l'occasion pour nos entreprises de remplir leurs engagements en matière de Qualité de Vie au Travail ?

EDF GRAVELINES : UNE AIDE AU LOGEMENT À 2 VITESSES

Bruno DESMET



Bruno DESMET, 52 ans, Ingénieur sécurité au CNPE Gravelines. Suite à une rencontre avec les jeunes embauchés, à l'académie des métiers locale de Gravelines, il entame une action pour les aider sur la question du logement.

« On est en train de paupériser les nouvelles forces vives de l'entreprise ! »

La DPN s'est engagée à loger tous les jeunes embauchés de la centrale.

En 2011, il y a eu environ 170 embauches sur le site, mais seuls les jeunes, provenant des régions les plus lointaines, ont pu bénéficier de l'aide de l'entreprise.

« J'ai dialogué avec un bon nombre de jeunes embauchés. Les différences de traitement, face au logement m'ont laissé sans voix ».

En effet, les jeunes de la région, se voient barrer l'accès à toutes aides possibles. Ils doivent se loger dans la région de Dunkerque, sans pouvoir non plus bénéficier de la desserte de bus qui existe pour les agents EDF résidant dans la cité de la centrale.

C'est, là encore, une véritable double-peine : pas d'aide au logement, ni au transport, contrairement à leurs collègues, embauchés au même moment et pour les mêmes métiers.

« J'ai immédiatement porté une réclamation auprès de la Direction sur le sujet et communiqué sur le site auprès des salariés. »

La réponse de la Direction est qu'actuellement, le « projet Losange » suit une logique de reconstruction du parc immobilier de la DPN, avec 250 logements dans le périmètre d'astreinte. Cependant, les permis de construire ne sont pas encore délivrés (information de juin 2011). Les premières maisons devraient sortir de terre mi-2012 »

QU'EST CE QUE LE PROJET LOSANGE ?

Un grand nombre de maisons EDF vont être proposées à la vente à leurs occupants, ce qui oblige l'entreprise à reconstituer son parc immobilier sur toute la France.

Cette démarche, est mise en place par le service « Production Nucléaire », car le chantier de l'EPR de Penly, va induire la venue de salariés déplacés pour le besoin des entreprises participant à la construction de cet équipement.

Bruno nous confie que sur son site, il y a entre 50 et 100 salariés en difficulté pour se loger. Ainsi, pour aider les jeunes embauchés, et permettre une meilleure équité entre les salariés logés par l'entreprise et ceux qui ne le sont pas, FO Gravelines, revendique une aide immédiate de 400 euros mensuels, au lieu de 150 euros actuellement.

Sans oublier la situation des cadres. En cas de déménagement, ils perçoivent une prime équivalente à 2 mois de salaire, puis rien.

Bruno le dit haut et fort : « Il est essentiel de redonner de l'équité de traitement. C'est en ce sens qu'un courrier a été envoyé au Président d'EDF. **Comment prôner l'excellence nucléaire si l'environnement social est sans arrêt dégradé ?** ».

RÉCIT D'UNE ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

François décide, en janvier 2011, de faire l'acquisition d'un bien immobilier.

A 26 ans, il est pilote d'exploitation au sein du Système d'Information de RTE. Il occupe une fonction de relais entre les chefs de projets d'applications et l'infogérant externalisé.

Tout commence simplement, François envoie un mail à son gestionnaire de contrat de travail pour connaître les diverses informations utiles à sa démarche, car il sait que des aides d'entreprise existent.

Il va cependant connaître quelques difficultés pour obtenir les informations. « J'ai perçu une lenteur dans les réponses des RH. Je ne savais pas si cela était dû à leur charge de travail ou à leur manque d'informations sur les prêts bonifiés accordés par l'entreprise ».

En effet, son premier mail reste sans réponse. Il en envoie



donc un second demandant, en plus, les barèmes de calcul de ces prêts bonifiés. « Avant de me lancer dans la recherche d'un logement, je désirais prendre en compte les aides pour calculer mon budget ».

Au bout de deux semaines, une réponse lui indique qu'il ne s'est pas adressé au bon interlocuteur... On lui précise tout de même le numéro d'un agent des

ressources humaines, référencé sous intranet en tant qu'assistant de formation, qui renvoie François vers les institutions partenaires de RTE.

Ce n'est qu'au bout de 10 semaines que François est enfin informé de l'ensemble de ses droits, lors d'un rendez-vous avec le Crédit Immobilier de France (CIF) : les différents avantages, la procédure à suivre concernant la fiche Accès au Dispositif d'Accession À la Propriété (la fiche ADAAP est une autorisation d'obtention du prêt bonifié dans le cadre d'une accession à la propriété), le prêt bonifié à 2 % avec assurance supportée par le Groupe EDF...

« Il est tout de même surprenant que, lors de mes prospections en interne, comme sur intranet, je n'ai obtenu aucune information sur le prêt bonifié dans le cadre du partenariat entre les IEG et la Banque Patrimoine Immobilier.

Une fois informé, j'ai pu chercher mon bien, que j'ai rapidement trouvé ».

Son périple n'est pas terminé pour autant.

Pour déclencher un prêt, il faut transmettre la fiche ADAAP au CIF, remplie par les RH et signée par le responsable d'unité. Compte tenu des délais imposés par d'autres partenaires financiers, François avait besoin de la fiche ADAAP signée sous 15 jours. Malheureusement, il n'a pas pu obtenir cette fiche dans les délais mais le CIF a tout de même accepté d'émettre son accord de principe.

Grâce aux aides de RTE et à la bonne volonté de tous les partenaires, François a pu réaliser son projet immobilier.

« Si les salariés étaient mieux informés des aides offertes par RTE, notamment concernant le logement, leur quotidien serait amélioré car ils seraient plus efficaces dans leurs démarches. Ceci concerne particulièrement les nouveaux embauchés ou les salariés en période de réorganisation ou de rapprochement familial », assure François.

LE 1 % LOGEMENT EN CRISE

Le groupe CILGERE, fait partie des 5 principaux collecteurs du territoire avec 11 % de la collecte nationale. Depuis 2009, il regroupe les CILGERES Énergies, GIPEC, Est, Nord et Lorraine.

Roger POLETTI, Administrateur FO à CILGERE et CILGERE Énergie, nous éclaire sur l'état du logement en France.

Roger POLETTI



Le 1 % ou Action logement est payé par les employeurs pour aider leurs employés à se loger et favoriser la mobilité professionnelle.

Il représente aujourd'hui 4 milliards d'euros, dont 2,5 milliards de collecte entreprises. Le restant correspond aux retours effectués sur les prêts faits via le 1 % logement aux salariés.

POURQUOI LE FONDS DU 1% N'ÉVOLUE PAS ?

Le 1 % logement est né en 1943, par l'initiative privée des industriels du Nord de la France. Ils décident de consacrer 1 % de la masse salariale pour trouver une solution aux problèmes de logement, importants pendant la seconde guerre mondiale. Cette initiative est rendue obligatoire et réglementaire par l'Etat en 1953, et c'est en 1992 que le taux est abaissé à 0,45 % (les 0,55 % restant sont versés aux fonds sociaux).

Depuis 2006, la loi de finances, ou loi De Villepin, relève le seuil d'assujettissement de 10 à 20 salariés (plus de 50 % des entreprises), le gouvernement s'étant engagé à payer le manque à gagner sur la base d'une somme forfaitaire, qui n'évolue pas depuis 10 ans.

À la tête du 1 % logement, jusque-là paritaire, se trouve l'Union Économique du Logement Social, avec des représentants de chaque Organisation Syndicale et des représentants patronaux. Depuis deux ans, se rajoutent 3 représentants du gouvernement, possédant un droit de véto.

Roger POLETTI accuse : « Depuis 2 ans, le fonds 1 % logement est devenu Action Logement, ce terme générique globalise le dispositif, jusque-là uniquement réservé aux salariés. Le gouvernement pioche ainsi allègrement dans les caisses, à hauteur de 1,4 milliard par an ».

Le budget du 1 % logement est donc en baisse. Qui plus est, aujourd'hui, il y a moins de logements à disposition des salariés, alors que les demandes affluent. Les demandes se concentrent principalement sur l'Ile-de-France et la région PACA, où le parc immobilier est rapidement saturé.

En 2010,
sur 1779 demandes faites à CILGERE,
dont 1660 en Ile De France,
seules 707 ont été satisfaites.

« Aux IEG, il y a bien évidemment beaucoup de demandes non satisfaites, notamment en Ile-de-France, et parallèlement, très peu de demandes pour d'autres régions où personne ne veut s'installer, telle que Asnières nord ».

Pour Roger POLETTI, la solution serait une rénovation urbaine, mais là encore on se heurte à des résistances.

Il existe des opérations Batigère / CILGERE, qui visent à démolir et reconstruire les logements. Cependant, le relogement pose des difficultés, car certains locataires refusent de quitter leur habitation.

Actuellement, d'importantes négociations sont en cours avec le gouvernement afin de redynamiser le fonds logement.

« Si les négociations ne débouchent pas, Action Logement prendra fin dans les 4 ans. La conséquence

de cette gestion se fait sentir déjà cette année, beaucoup de produits ont été supprimés pour les salariés souhaitant bénéficier d'aides, tels que :

- Le « pass travaux » qui a pris fin en 2010. Il offrait aux salariés la possibilité de financer tous les travaux portant sur leur résidence principale (travaux de décoration, mise aux normes, d'économie d'énergie, d'amélioration de l'habitat...).
- Et le « pass foncier » qui fonctionnait parfaitement mais s'est également terminé fin 2010. Il permettait de devenir propriétaire d'une maison ou d'un appartement neuf, dans des conditions financières avantageuses et en toute sécurité, sous la forme d'un prêt ou d'un bail à construction ».

Selon Roger POLETTI, les salariés devraient s'approprier le fonds logement. Il faut donc sensibiliser le public sur le fait que le 1 % logement fait partie du salaire différé, qui doit leur revenir !

Enfin, la Branche devrait, semble-t-il prendre une part active afin de remédier à la carence de logements au sein de nos entreprises, ce qui améliorerait les conditions de travail des salariés et, *in fine*, leur efficacité...

LES PRINCIPALES AIDES À DISPOSITION DES SALARIÉS

L'AIL

L'Aide Individuelle au Logement est une prime mensuelle (de 10 à 30 % du salaire) versée par l'entreprise, à condition de déménager. Le montant est dégressif au bout de 5 ans, et l'AIL n'est plus versée après 11 années.

Elle constitue un levier pour encourager les mobilités vers les sites ou régions déficitaires.

MOBILI-PASS

Il s'agit d'un montant prêté par CILGERE et plafonné entre 3000 et 3500 euros, pour couvrir certaines dépenses liées au changement de logement pour raisons professionnelles.



LOCA-PASS

Si le logement loué appartient au parc social, CILGERE peut se porter caution du paiement du loyer et des charges auprès du bailleur. Cette garantie est accordée pour les trois premières années du bail. En cas de défaillance, CILGERE prend en charge le paiement du loyer et des charges dus par le locataire, puis négocie un échancier de remboursement.

PRET ACCESSION

Est accessible aux salariés qui désirent acquérir un logement pour la première fois et sans conditions d'ancienneté. Ce prêt CILGERE, d'une durée de 10 ans maximum, concerne toutes les opérations de construction ou d'acquisition d'un bien.

PRET PASS-FONCIER

Accordé par CILGERE, en complément d'un prêt principal, il est soumis à certaines conditions, notamment liées aux ressources.

Que dois-je faire pour louer avec CILGERE ?

Je constitue une demande, qui est validée par mon employeur et ensuite transmise et étudiée par CILGERE. Dès qu'un logement est disponible, un permis de visite m'est envoyé. Je dois donner ma réponse, positive ou non, à CILGERE dès le logement visité. Je dois ensuite compléter un dossier de candidature et le retourner à CILGERE sous 10 jours, qui le vérifie et le transmet au bailleur. Par la suite, si mon dossier est accepté, je reçois une convocation du bailleur pour la signature du bail.

LA RÉFORME DU CRÉDIT À LA CONSOMMATION EST LANCÉE

Le 22 juin dernier, l'équipe de Lumière et Force a assisté au congrès de l'AFOC (Association Force Ouvrière de Consommateurs). Alexis ZAJDENWEBER, chef du bureau « Services Bancaires et moyens de paiement » à la Direction Générale du Trésor du Ministère de l'Économie et des Finances, est intervenu sur la réforme du crédit à la consommation.

La communauté européenne a demandé de renforcer ce type de crédit qu'elle compte développer un maximum. Cette réforme a pour but de poser un cadre précis aux prêteurs afin d'éviter les abus, mais également de lutter efficacement contre le surendettement, qui s'accroît.



POSER DES LIMITES ET DES DÉTAILS CHIFFRÉS, POUR UN CRÉDIT CADRÉ

Aujourd'hui, le crédit renouvelable - qui se présente comme une réserve d'argent permanente accessible à tout moment et se renouvelle partiellement au fil des remboursements - doit céder la place au crédit amortissable - plus rigoureux, dont le montant, la durée et les remboursements seront déterminés précisément à l'avance.

Face au manque de zèle de la part des prêteurs, le gouvernement a décidé de poser des limites précises au crédit à la consommation.

LES PRINCIPAUX POINTS INDISPENSABLES À LA PROTECTION DES EMPRUNTEURS

En premier lieu, la solvabilité de l'emprunteur sera vérifiée scrupuleusement, dès la première demande de prêt, mais également ensuite au fil de l'eau. Cette démarche pourrait éventuellement aboutir à la création d'un fichier individuel de crédit, regroupant toutes les demandes en un seul et même point d'information.

Une réforme sur la fixation des taux d'usure (taux maximum que ne peut dépasser un prêteur, renouvelé chaque trimestre) et un partage des montants de prêts en 3 paliers distincts seront mis en œuvre :

- Crédit à la consommation courante : entre 0 et 3 000 euros.
- Crédit à l'aménagement : entre 3 000 et 6 000 euros.
- Crédit essentiellement automobile : plus de 6 000 euros.

Ce processus sera complété d'une obligation d'information à la charge du prêteur, par la traçabilité du lien entre le taux de crédit et la somme empruntée, et par l'envoi d'un courrier mensuel, informant l'emprunteur de la durée du prêt et du montant à rembourser.

L'ensemble sera mis en place dans un cadre juridique clair pour le rassemblement de tous les crédits.

Cette réforme de la loi à la consommation a pour but de freiner, voire d'éradiquer le surendettement, mais également de responsabiliser les emprunteurs. Elle devrait ainsi limiter les dépôts de dossiers en commission de surendettement.

ALERTE SUR LE SURENDETTEMENT

Au moins 900 000 ménages français sont surendettés. Ce chiffre augmente tous les ans de 200 000 foyers, averti cette année la Banque de France, seule institution qui peut geler les dettes et établir des « plans de sortie » pour les familles en crise.

Votre vocation
fait votre fierté,
la nôtre est de vous assurer.



TBWA PARIS

1^{er} assureur des agents des services publics avec 3 millions de sociétaires, la GMF vous accompagne dans votre vie personnelle et professionnelle. Assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne, des solutions adaptées à vos besoins et à votre budget.

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur **www.gmf.fr**



Assurément Humain

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde, GMF Vie, Assistance Juridique et Fidélia Assistance - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678. Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

SALAIRES VARIABLES AVANTAGEUX, OUI MAIS POUR QUI ?

Depuis le début de l'année, FO Énergie et Mines dénonce la baisse significative du pouvoir d'achat : suite à une décision unilatérale des employeurs, rappelons la réévaluation de 1,1 % de notre Salaire National de Base en 2011. Dès le mois de juin, cette hausse en trompe l'œil a été évincée, d'après l'INSEE, par une inflation de 1,29 % !

Dans un contexte de modération de la hausse salariale, l'équipe de L&F a rencontré une chercheuse à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES). Noélie DELAHAIE revient sur les enjeux de la progression de la part variable de la rémunération dans les entreprises.

LA PART VARIABLE DES SALAIRES, C'EST QUOI ?

Tous les éléments réversibles de la rémunération pouvant être remis en cause d'une année sur l'autre, en fonction de la conjoncture ou de la performance de l'entreprise, constituent la part variable des rémunérations. Parmi ces éléments, on trouve les primes collectives perçues au titre de l'intéressement, de la participation – autant de composantes de l'épargne salariale – pouvant être placées et abondées par l'entreprise.

D'autres primes collectives peuvent être définies en fonction de critères de performance collective, telles que l'absentéisme, le nombre d'accident du travail, la productivité, etc. A ces primes, s'ajoutent des primes à la performance individuelle, attribuées sur des critères individuels, qui échappent souvent à la négociation collective.

Les IEG développent plus souvent que dans d'autres secteurs, une politique salariale « mixte », puisque notre rémunération comprend des augmentations générales, individualisées et toutes les formes de rémunérations réversibles. Cette politique mixte ne va pas sans complexifier l'ensemble de notre rémunération...

UNE PART VARIABLE DES SALAIRES EN EXPANSION, POURQUOI, POUR QUI ?

Noélie DELAHAIE confirme : « de nombreuses passerelles d'exonérations fiscales et sociales encouragent le développement de l'actionariat

salarié », plutôt que « de promouvoir une réelle participation des salariés aux décisions et à la gestion de l'entreprise. L'épargne salariale peut constituer un outil de rémunération permettant de compenser la moindre progression de salaire. »

Cette rémunération est très avantageuse pour les directions car elle répond à leur volonté d'instrumentaliser la motivation des salariés.

Elle stimule ainsi l'individualisme des salariés au détriment de la culture d'entreprise, voire de l'intérêt général... Enfin, cette rémunération équivaut à une baisse significative des charges et à une masse salariale moins coûteuse, puisqu'ajustée aux variations de l'activité.

Pour FO Énergie et Mines, la négociation salariale est LA négociation par excellence.

Certes, par temps d'inflation, la rémunération variable est un supplément de pouvoir d'achat non négligeable. FO Énergie et Mines accuse cependant une rémunération aléatoire, versée de manière inégalitaire entre les salariés. C'est pourquoi, à FO Énergie et Mines, nous revendiquons la réouverture immédiate de vraies négociations salariales pour l'année 2011.



A LIRE :

IRES, La France du Travail
(éditions de l'Atelier, 2009)

Les dimensions économiques et sociales du travail sont au cœur du choix de société. Cet ouvrage propose points de vue et synthèses sur l'état du monde du travail dans la France d'aujourd'hui.

A lire sur le net, de Noélie DELAHAIE, « Pourquoi les entreprises développent-elles l'épargne salariale ? Une illustration à partir du cas d'un groupe de matériaux de construction », Revue de l'IRES, numéro spécial « Stratégies d'entreprise, mutations du système productif, de l'emploi et du travail », n°62, 2009.

VOTRE NOUVELLE REPRÉSENTANTE FO ÉNERGIE ET MINES AUX FONCTIONS CENTRALES D'ERDF

Après 10 ans passés à la Direction de la Communication de Gaz de France, Geneviève REYNIER devient Cadre Appui Ressources à GrDF. Forte de sa riche expérience aux IEG, elle est depuis mai dernier, la nouvelle représentante de la section syndicale FO Énergie et Mines des Fonctions Centrales d'ERDF à la Tour Winterthur.



Geneviève REYNIER

professionnelle, la situation des seniors, le handicap. De plus, mon objectif est de rencontrer et d'échanger un maximum avec les collègues de mon site.»

L&F : Quels sont les attentes des salariés de ton site ?

GR : « Pour l'essentiel, ils font partie du collège cadre. En contrepartie de leur investissement important, ils attendent une reconnaissance à la hauteur, à la fois dans leur évolution professionnelle et leur rémunération. Ils souhaitent aussi donner du sens à ce qu'ils font et avoir une vision stratégique. Le représentant syndical doit être à leur disposition pour les informer et les aider quand ils en ont besoin.»

L&F : Quel message aimerais-tu faire passer aux salariés ?

GR : « Contrairement à ce que beaucoup pensent, il ne faut pas attendre d'avoir des problèmes dans sa vie professionnelle pour adhérer à un syndicat et aucun salarié n'est « protégé ». Se syndiquer permet de s'intéresser aux problématiques économiques et sociales de son entreprise. Écouter, informer et faire remonter les attentes des salariés auprès de la Direction font partie de mes missions prioritaires.

UN NOUVEAU MANDAT POUR DÉFENDRE LES SALARIÉS

Dans l'entreprise, un nouvel acteur syndical est né depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et modifiant les règles du droit syndical, le **Représentant de Section Syndicale (RSS)**, en vertu de l'article L 2142-1-1 du code du travail.

Il représente son syndicat au sein de l'entreprise et peut à ce titre formuler des propositions, revendications ou réclamations. Il assure également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Vous pouvez contacter, à ce titre, Geneviève REYNIER par téléphone au 01 81 97 44 16 ou par mail à : genevieve.reynier@erdfdistribution.fr

L&F : Pourquoi t'investir avec FO Énergie et Mines ?

GR : « J'ai toujours été proche des salariés, de par mon ancien poste. Aujourd'hui, dans ma mission, j'ai la possibilité de les aider, d'être à leur écoute et de jouer le rôle d'intermédiaire avec la Direction. De plus, les valeurs de FO Énergie et Mines correspondent à mes convictions.»

L&F : Quels sont tes attentes et objectifs en tant que Représentante de Section Syndicale ?

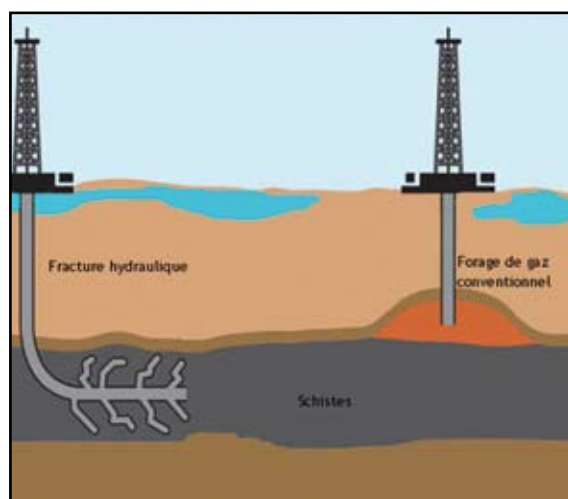
GR : « Etant Représentante de Section Syndicale (RSS) (voir encadré), j'ai les mêmes prérogatives qu'un Délégué Syndical excepté négocier les accords collectifs. Néanmoins, je m'efforcerai de remplir au mieux ma mission. Plusieurs sujets me tiennent particulièrement à cœur : le temps de travail, la rémunération, l'égalité

LE GAZ DE SCHISTE

Que ce soit pour le chauffage, l'éclairage, le fonctionnement des appareils électriques ou pour nos déplacements, notre façon de vivre dépend de l'énergie. Dans un moment aussi critique, le gaz de schiste, considéré par les industriels comme une nouvelle manne énergétique, représente-t-il réellement une alternative ?

Une demande mondiale croissante, combinée à la raréfaction prévisible des matières premières, ouvre un débat particulièrement délicat autour de l'énergie. Ce débat est aggravé par l'important volume de gaz à effet de serre émis dans l'atmosphère, cause du réchauffement climatique, ou encore par la dangerosité de certains combustibles.

Entre les intérêts des entreprises, la satisfaction immédiate d'une demande grandissante et les revendications alternatives, la discussion est engagée autour des énergies et des technologies à mettre en œuvre pour demain. FO Énergie et Mines fait le point sur les avantages et les risques de l'exploitation industrielle du gaz de schiste.



1 LE GAZ DE SCHISTE, C'EST QUOI ?

Ce que, couramment, nous appelons « gaz de schiste » traduit, en fait, deux types d'hydrocarbures non conventionnels, situés entre 1 et 3 kilomètres de profondeur, dans des roches à la fois compactes et imperméables.

L'huile de schiste est un pétrole retenu dans une roche que les géologues appellent « roche mère ». La roche mère forme également un gisement de pétrole dit « non conventionnel ». Le gaz de schiste, quant à lui, est un gaz naturel ne pouvant être exploité de la même manière que les gaz conventionnels, contenus dans des roches plus perméables.

2 QUELS SONT LES DANGERS DE LA FRACTURATION HYDRAULIQUE ?

Une seule technique efficace existe pour rendre la roche mère perméable, c'est la fracturation hydraulique. Or, forer les 12 puits d'une plate-forme nécessite jusqu'à 200 000 m³ d'eau potable. Pour faciliter la fracturation de la roche, 2000 à 7000 tonnes d'additifs, souvent toxiques, sont ajoutés à cette eau potable et injectés dans les sols. Les nappes phréatiques sont ainsi contaminées. En outre, les sels naturels contenus dans les sols peuvent être dissous lors de ce processus, libérant des métaux lourds, des radionucléides, de l'arsenic ou autres sulfates. Enfin, cette hydrofracturation produit un dégagement aléatoire de méthane dans l'air, gaz à effet de serre 23 fois plus puissant que le CO₂.

En Pennsylvanie (USA), début 2011, 71 000 forages d'exploitation de gaz de schiste actifs ont produit une grande quantité d'eau polluée, rejetée dans la rivière Monongahela. Cette rivière alimente 800 000 personnes en eau potable, notamment dans la ville de Pittsburg. La rivière atteint désormais des taux de radioactivité 1000 fois supérieurs aux limites autorisées pour l'eau de boisson.

3 LE GAZ DE SCHISTE, UNE OPPORTUNITÉ ?

En mars 2011, le PDG de GDF Suez, G. Mestrallet, déclare que le gaz de schiste en France pourrait être une question d'intérêt national.

Selon l'EIA (Energy Information Administration), la France serait en effet, avec la Pologne le pays

EN 5 QUESTIONS



européen aux ressources de gaz de schiste les plus importantes. Les estimations mondiales s'élevaient à 450 000 Milliards de m³. Une autre étude évoque la présence de 2 380 milliards de m³ de gaz en France, de quoi alimenter notre pays jusqu'en 2060.

Concrètement, nous avons assisté à une production exponentielle du gaz de schiste aux États-Unis. En 1996, les puits ne produisaient que 1,6 % de la production américaine (8,4 milliards de m³). 10 ans plus tard, la production a plus que triplé pour s'établir à 5,9 % de leur production (31,13 milliards de m³).

4 LE GAZ DE SCHISTE EST-IL UNE ÉNERGIE RENTABLE ?

Le jeudi 12 avril 2011, la « mission d'inspection sur les gaz et huiles de schiste » a remis aux ministres de l'écologie et de l'économie un « rapport d'étape » sur le sujet. Parlant des ressources de schiste, la synthèse pose la question : « *Ces ressources sont-elles économiquement exploitables ? En l'absence de tests de rendement réalisés dans le cadre de l'exploration, aucune réponse définitive ne peut être apportée à cette question. Toutefois, les grands opérateurs pétroliers et gaziers et les compagnies nord-américaines portent un grand intérêt à notre pays et attestent de l'ampleur du potentiel.* »

5 DEVONS-NOUS RENONCER AU GAZ DE SCHISTE EN FRANCE ?

Le débat a fait rage en France, notamment à l'Assemblée. Doit-on interdire ou autoriser l'exploration du minerai ? Et l'exploitation ?

L'exploration, dans une démarche de Recherche et

Développement, serait une vitrine scientifique probable, dérivant aisément vers une exploitation qui risquerait de reproduire les pratiques observées aux USA. L'exploration vise en effet à démontrer les réserves existantes. Si ces réserves sont avérées au terme de l'exploration, les financiers pourraient renforcer la pression en spéculant sur les matières premières dans le but de contraindre les autorités à franchir le pas vers l'exploitation industrielle.

Par ailleurs, l'ex-Ministre de l'écologie, initiateur du Grenelle de l'environnement, a déjà délivré des permis d'exploration (couvrant 2 % de notre territoire). Qu'advient-il de ces permis si l'exploration devait être interdite ?

Sans définition légale de la « fracturation hydraulique », il suffirait, par exemple, simplement de changer de dénomination pour concrétiser la production...

LES POSITIONS FO

Pour FO, les réserves importantes de gaz de schiste peuvent effectivement contribuer au mix et à l'indépendance énergétique de notre pays. Elles peuvent également constituer une alternative aux fournisseurs historiques de gaz et de pétrole (OPEP, Gazprom, etc.).

Cependant FO exige des autorités et des industriels le respect de leurs engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. La loi est source « d'insécurité juridique » et, en outre, elle n'interdit « absolument pas le recours à d'autres techniques d'exploration de mines d'hydrocarbures de schiste » comme, par exemple, celle dite de « fracturation pneumatique » qui consiste à injecter non pas de l'eau mais de l'air comprimé dans la roche mère afin de la désintégrer.

Pour FO, il est inacceptable que le profit immédiat ruine les générations futures.

Pour FO, l'exploitation du gaz de schiste ne peut pas se faire en l'état actuel de nos connaissances techniques. C'est pourquoi FO condamne fermement toute précipitation dans l'exploration comme dans l'exploitation du gaz de schiste.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ENTRE CYNISME ET ESPOIR !

Le rapport Stern, publié en 2006, est le premier financé par un gouvernement (UK) portant sur le réchauffement climatique. Selon ce rapport, les preuves scientifiques indiquent que toute inaction face à l'effet de serre entraîne des risques graves et irréversibles. Le réchauffement climatique menace les éléments de base de la vie : de l'accès à l'eau à la production de vivres...

Face à l'urgence, gouvernements et entreprises ont l'air de se mobiliser lors de sommets mondiaux à l'initiative de lois, accords ou normes. Que dire de la RSE, adoptée ces dernières années par les IEG ? Entre cynisme marchand et aspirations partagées, comment l'accueillir ? Comment se l'approprier ?

Claire LE PEN, en master 2 de Management de la RSE à l'Institut de l'Administration des Entreprises de Créteil, et ayant effectué un stage de 5 mois à la Confédération, fait le point.



Claire Le Pen

LA RSE, C'EST QUOI ?

La Responsabilité Sociale des Entreprises est un concept adopté, fin des années 2000, par les entreprises cotées, tenues d'intégrer dans leurs activités des préoccupations sociales (accidents, lutte contre les discriminations, engagements en matière de formation...), environnementales (compatibilité environnementale, réalisation d'objectifs quantitatifs...) et économiques (prise en compte de facteurs sociétaux dans l'évaluation de l'entreprise pour, théoriquement, mieux cerner la valeur réelle de l'entreprise au delà des analyses financières).

D'UN USAGE TRONQUÉ DE LA RSE ?

Personne n'est dupe, la RSE donne lieu à des abus. A défaut de conviction, la RSE est au moins utilisée à des fins de communication. A les croire, les entreprises se soucieraient davantage d'environnement et de bien-être que de maximisation des profits.

Pourtant, nous dit Claire, « entre désengagement de l'Etat et financiarisation de l'économie, les entreprises, concentrées et internationalisées, tentent le jeu de l'autorégulation. Ce qui engendre baisses d'effectifs, délocalisations, marchandisation des emplois, dégradation de l'environnement, épuisement des ressources... »

« La situation qui se dessine montre que les entreprises arrivent souvent à échapper aux réglementations et contrôles en créant leurs propres règles (chartes éthiques). » Rien qui ne résorbe les injustices sociales ou le réchauffement planétaire !

LA RSE, DEMAIN

L'écueil face à ces constats serait de succomber à la désillusion. Car si nécessité fait loi, une prise de conscience est en marche. Jusqu'à présent, les sirènes de la consommation ont fait oublier les dangers. Mais sur fond de crise financière, d'instabilité sociale mondiale et de catastrophes naturelles, le charme n'opère plus. Selon Claire, « la RSE peut en effet constituer une solution pour réduire les effets des tensions existantes entre recherche du profit pour l'actionnaire et attentes des diverses parties prenantes. Elle a vocation à modifier les pratiques des entreprises pour qu'elles respectent les salariés et l'environnement tout en conservant, voire en amplifiant, la performance économique. »

Claire soutient que « FO a son rôle à jouer pour que la RSE évolue vers une démarche encadrée et contrôlée, également par les États. FO veille d'ores et déjà à ce que les pratiques de RSE engagées soient sincères et responsables. En vue d'une appropriation militante et revendicatrice, la confédération mettra à disposition des outils pratiques pour une utilisation efficace, à bon escient. »

ERDF / GrDF - PROJET DE SPÉCIALISATION : NOUVELLE ÉTAPE VERS LE DÉMIXTAGE

Actuellement, au niveau national, les sites d'acheminement d'ERDF et GrDF sont « découpés » en 24 territoires (ERDF) et en 8 régions (GrDF). Ces agences sont le point d'entrée des fournisseurs d'énergie pour toute demande de prestations au distributeur (relève, modification de puissance, mise sous tension, coupure d'énergie...) pour les quelques 34 millions de foyers français. Près de 35 000 salariés formés aux métiers de conseillers ou d'experts clients/fournisseurs sont impactés par le projet de spécialisation. Leur mission est d'assurer la gestion des contrats liés à l'accès au réseau public de distribution.

Jérôme HAMEL et Maria FERRETTI



Maria FERRETTI et Jérôme HAMEL, délégués syndicaux FO à ERDF GrDF nous expriment leur point de vue et les conséquences du projet en cours.

POURQUOI CRÉER DES CONSEILLERS ACHEMINEMENT SPÉCIFIQUES À ERDF OU GrDF ?

« La spécialisation est censée rendre le travail de chaque distributeur plus fluide et plus performant. Pourtant, les salariés travaillent avec dextérité depuis 2007 sur les 2 énergies. Ils ont l'habitude de manipuler les 2 outils informatiques que sont SGE (électricité) et OMEGA (gaz). »

PENSEZ-VOUS QUE LE PROJET DE SPÉCIALISATION CACHE UN AUTRE OBJECTIF ?

« Nous pensons qu'il s'agit d'un prétexte. Le projet de spécialisation marque le début de démixtage. C'est tout bonnement le démantèlement du distributeur et de son service public. Nous allons vers la séparation totale et en « douceur ». En effet, les 32 sites sont pour l'instant

pérennisés. Le nombre de salariés ne devrait pas diminuer. Ce qui n'exclut cependant pas des mouvements de personnels. »

PEUT-ON RÉELLEMENT IMAGINER UNE SPÉCIALISATION SANS CONSÉQUENCE HUMAINE ?

« Prenons l'exemple de Paris, avec une activité exclusivement réservée à l'énergie électrique, la capitale devra se défaire de 30 personnes désormais en surnombre. Dans le langage de la Direction, Paris devient « exportateur » d'emploi. Concrètement les entretiens individuels présentés comme exploratoires sur les différents sites d'Ile de France ont pour objectif de raccorder les agents en surnombre ou de trouver des points de chute aux salariés en surnombre au plus près de leur domicile. »

POURQUOI FO EST OPPOSÉE AU PROJET ?

« C'est la fin de la diversité des tâches dans l'emploi, la standardisation du travail avec la répétitivité, la monotonie que cela implique. Trop de spécialisation ne nuit-elle pas à la cohésion sociale ? Ce démixtage pur et simple auquel nous sommes opposés à FO implique ce type de conséquences. La santé au travail s'en trouvera forcément impactée. Déjà la grille de classification est en plein remaniement. Comment être favorable au cloisonnement de l'activité ? Les embauches actuelles sont déjà spécialisées en gaz ou en électricité. On sait ce que le travail répétitif produit sur les individus. »

Sous des mesures apparentes de flexibilité, la division des tâches conduit à une dégradation des conditions de travail et à une plus grande subordination du salarié. Dans ce type d'organisation, les salariés supportent davantage de contraintes qui se traduisent souvent par moins de délais, moins de moyens, moins de prescription et plus d'implication et de responsabilité. A trop intérioriser les contraintes liées à ce genre d'organisation, les salariés auront plus de difficultés à les contester, à les verbaliser tout simplement.

En avril, FO a émis un avis négatif lors de la réunion du Comité Central d'Etablissement, ce qui ne fût malheureusement pas le cas de toutes les Organisations syndicales présentes... A ce jour, le projet doit également être présenté dans les Comités d'Etablissements locaux, puis en CHSCT vers la fin de l'année 2011. Il ne reste plus qu'à gager que l'intervention d'un expert en matière de santé et conditions de travail, pour étayer les craintes ici formulées, soit retenue par l'ensemble des représentants du personnel...

IEG

CE QUE CACHENT LES RÉORGANISATIONS



« Produire davantage, avec moins de ressource », telle est l'ambition de la gouvernance des entreprises. C'est ainsi qu'au nom de « l'efficacité », de la « qualité », de « l'excellence », de la productivité, les entreprises se réorganisent en processus, fonction support, en centre de résultats ou en Business Unit.

Cette volonté de maîtriser les coûts et la productivité du travail salarié conduit à une organisation du travail « optimisée ». Particulièrement dans les métiers considérés à faible valeur ajoutée, comme les métiers du tertiaire (gestion de nos contrats, comptables, du commerce ou de l'immobilier). Au final, comment ces nombreuses réorganisations sont-elles perçues par les salariés ?

LA PERTE DE SENS ET DE PROXIMITÉ

Par le développement des outils informatiques, une séparation est opérée entre la définition et l'exécution des tâches, quitte à tronquer le sens de ce que nous faisons. Nos savoir-faire, parties prenantes de la culture d'entreprise, sont matérialisés sur des supports numériques. Désormais, nos activités

sont reproductibles, génériques, prescrites. Par exemple, les métiers comptables ont été simplifiés en doctrines et techniques comptables déqualifiées, car ne relevant plus que du contrôle. Un temps est désormais alloué pour chaque tâche. C'est bien toute la raison d'être du reporting permanent ou des indicateurs de performance individuels et collectifs. L'efficacité du travail, traçable, doit être conforme aux objectifs prédéterminés. L'autonomie et l'initiative n'ont donc plus lieu d'être. Autrement dit, notre environnement se dépersonnalise, nous sommes tous « interchangeables ».

La mutualisation des services induit une perte de proximité entre les agents. Nos relations sont normalisées. La relation humaine se dissipe au profit de la procédure. La procédure rythme nos échanges. Finalement, cet éloignement les uns des autres complexifie l'accès à nos droits. Ainsi, pour la gestion RH de nos contrats, nous n'avons plus d'interlocuteur privilégié mais une plateforme téléphonique, œuvrant à flux tendu...

LE TRAVAIL PRESCRIT OU COMMENT OUBLIER LES FICELLES DU MÉTIER ?

Le travail prescrit détermine ce qui est à faire (objectifs), comment il faut le faire (moyen et méthode de travail) et en combien de temps. Selon Guillaume Duval, la standardisation du travail, induite par le travail prescrit, reste globalement moins satisfaisante qu'un travail reposant sur le savoir-faire des salariés (ficelles du métier).

ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Inutile de disposer d'indicateurs complexes pour mesurer les effets de telles réformes sur notre qualité de vie au travail. Il suffit de prêter l'oreille. Une organisation dite en processus accroît le stress, la lassitude, l'isolement, le sentiment d'abêtissement. Nous travaillons sous la pression grimpante de la cadence et du chiffre, sans cesse réévalué.

Si dans nos entreprises, l'humain est assimilé à une machine, que la science de l'organisation n'omette pas sa fragilité ! La démotivation gagne du terrain. Elle risquerait, finalement, d'affecter la sacrosainte productivité...

Les organisations, avant d'être rationalisées, sont pensées, conceptualisées. Elles remettent au goût du jour la taylorisation et aussi le fordisme. « Le travail répétitif emplira certains d'horreur. Mais pour la majorité de mes congénères, c'est penser qui est terrifiant », voilà ce qu'en substance Henri Ford déclarait, il y a presque cent ans. Moderniser nos entreprises est-ce cela, retourner en arrière ?

2,2 FOIS PLUS DE RICHESSE À L'HEURE...

Une entreprise prospère et pérenne est sécurisante pour les actionnaires comme pour les salariés. Selon l'INSEE, un salarié du secteur marchand produit de nos jours, en volume constant, 2,2 fois plus de richesse à l'heure qu'en 1970. Depuis cette même date, la productivité augmente à un rythme constant de 4,6 points par an.

Dès lors, la démonstration est faite que les gains de productivité restent aux seules mains des entreprises, bien que reposant exclusivement sur les salariés. En contrepartie, comment pouvons-nous tolérer plus longtemps que notre pouvoir d'achat régresse ?



Guillaume Duval

ENTRETIEN AVEC GUILLAUME DUVAL :

**RÉORGANISATIONS
DANS LES ENTREPRISES
EX-PUBLIQUES – GAIN
DE PRODUCTIVITÉ OU
GASPILLAGE ?**

L'équipe de L&F a interviewé
Guillaume Duval, rédacteur

en chef du mensuel Alternatives Economiques, également auteur de *L'entreprise efficace, à l'heure de Swatch et McDonald's : La seconde Vie du Taylorisme*, aux éditions La Découverte et Alternatives Economiques.

Selon Guillaume Duval, le taylorisme et le fordisme, établis pour renforcer la productivité dans le cadre d'une division du travail entre des personnels peu qualifiés, ont précédé ce qu'on appelle aujourd'hui le « travail prescrit ».

De nos jours, un retour du travail organisé en processus est observé. Le contexte s'est élargi à la fois aux personnels d'encadrement et au tertiaire. La double-finalité de cet élargissement du travail prescrit réside, d'une manière générale, dans la priorité donnée à la maîtrise de la performance et à la maîtrise de la qualité. Guillaume Duval précise le paradoxe des réorganisations dans les entreprises ex-publiques.

Que dire de l'efficacité d'une entreprise ou d'une Direction si plusieurs réorganisations ont cours successivement ?

Guillaume Duval : « Les entreprises ex-publiques, pour rattraper leur « retard », appliquent à la va-vite les méthodes du privé. C'est un travers des entreprises ex-publiques que de ne pas attendre les retours sur investissement. A chaque affectation, une nouvelle direction semble vouloir marquer son empreinte, sans tenir compte de ce qui a été fait précédemment. Enchaîner les réorganisations relève tout bonnement du gaspillage matériel (économique) et immatériel (formations, adaptation aux nouveaux outils, etc.). Je ne vois aucune rationalité aux réorganisations successives, y compris dans un sens capitalistique. »

Au final, une organisation en processus serait-elle si efficace que ça ?

Guillaume Duval : Une organisation en processus, dans une logique de production et par le biais des mutualisations et centralisations, coûte effectivement moins chère à l'entreprise et garantit une meilleure maîtrise des processus. Cependant, la perte de réactivité et de proximité vis-à-vis des clients finaux est indéniable, particulièrement dans les entreprises ex-publiques. Il semble effectivement que la pression financière ait pris le pas sur la qualité dans vos industries.

ENN – PLUS QU'UN COLLOQUE, UN MANIFESTE !



Le colloque des Entreprises Non Nationalisées (ENN) s'est déroulé en mai dernier au Cap d'Agde. Cet événement, auquel nous sommes tous attachés, a été l'occasion de nous rassembler à nouveau autour de principes fondateurs.

FO Énergie et Mines est une Fédération de Branche. Le colloque a été l'occasion de rappeler cette réalité. Toutes les équipes, en plus de représenter les salariés des entreprises nationalisées, s'illustrent dans un bon nombre des quelques 180 ENN. La richesse de FO Énergie et Mines réside autant dans la diversité des cultures d'entreprise que dans cette identité de Branche, unie par un seul et même statut.

STATUT ATTAQUÉ ? L'UNION FAIT LA FORCE !

Dans un contexte ultra-concurrentiel, l'écueil serait de céder à la tentation d'affirmer notre appartenance à l'entreprise avant toute identité syndicale. Alors que le statut est clairement dans le collimateur de la gouvernance des entreprises, cette réaction déclencherait des clivages malavisés et nuirait, du même coup, aux intérêts de plus de 200 000 salariés. A FO Énergie et Mines, nous avons tous pleinement conscience de la nécessité de rester soudés. Nous travaillons ensemble et, n'en déplaise aux directions qui tentent de diviser pour mieux régner, les attaques répétées contre nos contrats de travail renforcent la cohésion des équipes. Ces attaques répétées nous poussent également à prendre des positions nationales en cohérence avec l'ensemble des réalités de terrain, dans le respect et l'indépendance de chaque syndicat. Aucun clivage ne saurait nuire à la force de notre action.

POUR LE PIRE ET POUR LE MEILLEUR

Dès qu'il s'agit d'entamer les acquis sociaux, les directions manœuvrent souvent sur des périmètres localisés, à titre d'expérience. L'attaque contre notre tarif agent a été tentée, en premier chef, dans une ENN de l'est de la France. Agir ensemble nous a aidés à nous prémunir, au service de tous.

D'un autre côté, à FO Énergie et Mines, nous n'hésitons pas à faire prévaloir l'exemplarité quand il s'agit d'améliorer la reconnaissance des salariés. Grâce aux échanges facilités entre les syndicats FO des entreprises sous statut, nous obtenons de meilleures conditions, notamment, pour un même métier, donnant lieu à des réévaluations positives. Les accords signés dans une ENN, souvent plus avantageux, sont rappelés aux directions des grandes entreprises, d'autant plus lorsqu'elles participent à leur capital !

UN COLLECTIF FORT

Le colloque des ENN est l'occasion pour tous de réaffirmer notre attachement à chaque expérience spécifique, dans un collectif fort. Le travail mené sur le terrain doit profiter à tous. Car FO Énergie et Mines est une fédération de Branche unie non seulement par des valeurs mais aussi par un seul et même statut. Nous agissons ensemble, en relation, avec vigilance. Si une entreprise ou un syndicat est à la peine, nous sommes tous touchés et mettons tout en œuvre afin de le remonter. Construire notre avenir, dans l'intérêt de tous, passe par des liens renouvelés.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CADRES DE LA SUITE DANS LES IDÉES !



Robert CAILLE, cadre au CIPN

FO Énergie et Mines agit sans discrimination en faveur de tous les salariés, quel que soit leur niveau de rémunération. Chaque salarié étant partie prenante du contrat de travail, il nous paraît déplacé de militer de manière catégorielle, ce qui reviendrait *in fine* à desservir une population au profit d'une autre. Pour autant, nous sommes tout à fait conscients des spécificités de chaque collège d'appartenance. Ainsi, dans le domaine des activités sociales, les cadres sont-ils logés à la même enseigne que les autres salariés ? C'est pour répondre à cette question que nous avons interviewé **Robert CAILLE, cadre au Centre d'Ingénierie du Parc Nucléaire**. Il nous confie son attachement au 1 %, ses réserves et ses aspirations.

L&F : Selon vous, les services proposés par la CCAS sont-ils adaptés à tous les salariés des IEG ?

RC : La CCAS est un organisme financé par le 1 %, salaire différé de tous les salariés, y compris des cadres. Oui et sans hésitation, les services de

la CCAS sont adaptés à tous. Dans la pratique, je m'aperçois tout de même que l'accès à ces prestations est parfois aléatoire. Il est tout à fait compréhensible que les revenus plus modérés soient priorités. Cela étant, la réponse aux besoins et attentes des cadres est loin d'être satisfaite par la CCAS, même si notre population augmente au détriment de l'exécution. Comme je l'ai dit, le 1 % est un élément du contrat de travail, inscrit dans le statut, c'est un droit pour tous. Je ne vois pas pourquoi, je n'en bénéficierai pas aussi de temps en temps.

L&F : Pensez-vous que la grille tarifaire soit équitable ?

RC : Assurément, elle l'est car la CCAS est avant tout un Comité d'Entreprise à caractère social. Le fait que la grille tarifaire soit échelonnée et fonction du revenu du ménage est une condition de l'égalité de traitement. Néanmoins, le fait d'être d'un coefficient social plus élevé ne garantit en rien d'être affecté un jour ou l'autre. En ce sens, j'ai le sentiment que les cadres subissent une double-peine.

L&F : Quels sont les services que la CCAS devrait proposer pour se rendre plus attrayante auprès des cadres ?

RC : Il existe déjà une grande variété de services mais l'organisme peut toujours nous surprendre en variant l'offre de manière innovante. Des idées, pêle-mêle ? D'abord, j'aimerais que mes demandes d'affectation soient plus confidentielles. Ensuite, dans notre lieu de villégiature, nous aimerions pouvoir bénéficier d'internet. Des coupons de réductions lors d'événements sportifs ou culturels locaux nous aideraient aussi à mieux apprécier les régions. Enfin, il serait appréciable que nos animaux domestiques soient acceptés où que l'on aille...

Il serait possible d'élargir l'offre à l'international en mettant en place simplement une bourse d'échange. J'échangerais volontiers mon habitation contre celle de collègues électriciens ou gaziers résidant au Québec, par exemple... Pour mes enfants, un système de soutien scolaire avec des formules originales qui privilégieraient les talents en interne pourrait très bien fonctionner. Un agent ou un fils d'agent doué en maths pourrait dispenser des cours à mon enfant à des tarifs défiant toute concurrence, non ?

LES ÉNERGIES RENOUVELABLES OUTRE-MER AU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) est la troisième institution de la République. Il est composé de 233 membres représentant les différentes composantes de la société. En son sein, siègent 17 représentants Force-Ouvrière. La mission du CESE est de donner un avis aux pouvoirs publics (Gouvernement et Parlement) soit sur les dossiers que le Gouvernement lui confie, soit en se saisissant lui-même de sujets qu'il estime important.

C'est dans ce cadre que le CESE a examiné les 12 et 13 juillet derniers, un avis sur les énergies renouvelables dans l'outre-mer. Celui-ci a été présenté par Patrick Galenon, membre du groupe outre-mer et secrétaire général de l'Union Territoriale FO de Polynésie Française, syndicat majoritaire dans ce territoire. Cet avis a été voté à l'unanimité, moins trois abstentions.

UNE SITUATION MARQUÉE PAR UNE DIVERSITÉ INSTITUTIONNELLE

La situation énergétique de l'outre-mer se caractérise par une diversité institutionnelle. Les départements d'outre-mer ont vu leur électricité nationalisée en 1975 et confiée à EDF à la Réunion, la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane. Puis, en 1977 avec Saint-Pierre et Miquelon même si celle-ci est redevenue par la suite une collectivité d'outre-mer. Le nouveau département de Mayotte a une compagnie propre, Électricité de Mayotte (50% département, 25% EDF, 25% Bouygues). Quant aux collectivités outre-mer, elles ont des compagnies spécifiques : Électricité de Tahiti, la Société néo-calédonienne d'énergie (Enercal) et Eau et Électricité de Wallis et Futuna. A ces particularités s'en ajoute une autre tout aussi importante, puisque ce sont les mêmes règles qui s'appliquent en métropole que dans les DOM dans le secteur de l'énergie : application

des directives européennes permettant l'émergence de concurrents privés dans la production, financement de la péréquation tarifaire par la Contribution au Service Public d'Électricité (CSPE) notamment. Dans les autres territoires, ce sont des lois dites de pays votées par leurs assemblées territoriales qui organisent le secteur électrique, car ce sont ces territoires qui ont compétence dans le secteur de l'énergie.

UNE SITUATION ÉNERGÉTIQUE ÉGALEMENT DISPARATE

Sur le plan énergétique, l'outre-mer est dans l'ensemble très fortement dépendant des énergies fossiles importées, dont le coût est élevé, à l'exception des départements ou territoires qui ont pu développer des installations hydro-électriques telles la Guyane, la Réunion, la Polynésie Française ou encore la Nouvelle Calédonie, de ceux qui ont développé la géothermie (Guadeloupe) ou utilisé la combustion de résidu de canne à sucre avec du charbon (centrales bagasse-charbon à la Réunion ou dans les Antilles). Mais à part la Guyane (56 %), seules la Réunion et la Guadeloupe ont plus de 30% de leur production totale d'électricité issue d'énergie renouvelable.

En parallèle, les habitants de ces collectivités ont une consommation énergétique bien inférieure à celle de la métropole (la consommation d'électricité par habitant est de 7900 kwh en métropole, un peu plus de



3000 kwh dans les Antilles et en Guyane et de 700 kwh à Mayotte), cette consommation étant appelée à se développer de manière très importante en fonction de leur développement économique et social.

C'est dire la nécessité de développer une politique de développement des énergies renouvelables dans ces territoires. La loi Grenelle 1 les y pousse d'ailleurs, puisque les DOM sont invités à recourir à 50 % d'énergies renouvelables en 2020 (30 % pour Mayotte). La métropole n'ayant qu'un objectif de 23 %, le but est d'atteindre l'autonomie énergétique dans la majorité de ces collectivités dès 2030.

POUR FO, ATTACHEMENT AU SERVICE PUBLIC ET DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE S'IMPOSENT !

Dans ce cadre, le groupe FO a d'abord rappelé son attachement aux valeurs du service public, dont la péréquation tarifaire avec les DOM est la traduction de l'égalité des citoyens devant le service public. De même, le groupe FO a affirmé avec force la nécessité pour l'outre-mer d'avoir le même niveau de vie qu'en métropole et le droit à l'électricité pour tous, ce qui impliquera nécessairement une forte croissance énergétique même si on fait des efforts ici comme en métropole pour une plus grande efficacité énergétique.

Pour desserrer la contrainte des énergies fossiles, le groupe FO a défendu la thèse d'une politique ambitieuse en faveur des énergies renouvelables, particulièrement celles qui n'ont pas un fonctionnement intermittent comme les éoliennes ou le photovoltaïque.

C'est ainsi que des projets prometteurs, utilisant l'énergie thermique des mers, ont été mis en œuvre en Polynésie Française, que le potentiel de la géothermie est réel dans plusieurs DOM de même que celui de la biomasse en Guyane.

D'une façon générale, le groupe FO a prôné une plus

grande coopération en matière de recherche entre les pôles de compétitivité métropolitains et l'outre-mer, mais aussi entre l'État et les collectivités locales. De même, nous avons défendu l'idée d'une coopération renforcée entre ces îles et les États alentour qui sont confrontés aux mêmes problématiques.

Enfin, et sur la question centrale du financement du surcoût des énergies renouvelables, le groupe FO a considéré que celui-ci ne devait pas relever ici, comme en métropole, d'un financement par les usagers à travers la CSPE, mais bien d'un financement direct par l'État car il s'agit là du soutien à une politique publique.





CAMIEG, MUTIEG : COMMENT SE FAIRE REMBOURSER ?

Alors que le nombre de dossiers en souffrance explose, pour exemple, 7698 pour la CPAM 92, 7711 pour la CAMIEG et 14000 courriers de réclamation toujours en attente ; l'équipe de Lumière et Force vous propose quelques conseils, afin de vous faire rembourser le plus rapidement possible.

TAXIS CONVENTIONNÉS, REMBOURSEMENT ASSURÉ

Aujourd'hui, 50 à 60 % des dossiers présentés à la Commission de Recours Amiable concernent les frais de transport pour motif médical (pré et post hospitalisation).

Or, depuis 2009, seuls les transports en taxis conventionnés font l'objet d'un remboursement.

Aussi, si vous utilisez un taxi non conventionné par l'assurance maladie, le déplacement restera entièrement à votre charge.

Pour être remboursé, il faut donc exiger un taxi conventionné, sur prescription médicale obligatoire, sinon aucune voie de recours n'est possible.

LE TIERS PAYANT À L'HÔPITAL

Les frais d'hospitalisation sont pris en charge en tiers payant (absence d'avance de frais) sur simple présentation de la carte Vitale et de la carte MUTIEG. Grâce à la carte MUTIEG, vous bénéficiez du tiers payant pour le forfait journalier, la chambre individuelle (à hauteur de 61,87 euros par jour) et les frais d'accompagnant.

En cas de refus du tiers payant par les professionnels de santé, la MUTIEG peut directement intervenir auprès de ces derniers pour une prise en charge immédiate (par mail à pros@mutieg.fr), sinon il vous faut envoyer à la CAMIEG la facture acquittée par courrier.

5 SEMAINES POUR VOTRE ENTENTE PRÉALABLE

La prescription de certains transports en série, protocoles de soins, actes et traitements médicaux, demande un accord préalable de prise en charge. C'est votre professionnel de santé qui prescrit, si besoin, une demande d'entente préalable. Pour ce faire, il doit

remplir le formulaire 3 semaines minimum avant la réalisation de l'acte ou du transport. Votre dossier doit par la suite être envoyé au service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre lieu d'habitation, en précisant bien sur l'entente préalable : EDF-GDF CAMIEG.

Seules les demandes de cure sont à adresser directement à la CAMIEG, pour obtenir un accord administratif.

Le service médical dispose par la suite de 15 jours pour statuer, l'absence de réponse au-delà de ce délai équivaut à un accord. Vous pouvez alors engager les soins.

EN CAS DE CONSULTATIONS PARTICULIÈRES

Les factures d'ostéopathes, de chiropracteurs, d'étiopathes, d'acupuncteurs et d'analyses hors nomenclature, sont remboursées en partie et uniquement par la MUTIEG.

Il suffit d'envoyer la facture acquittée (sans oublier votre numéro de sécurité sociale et votre numéro d'adhérent MUTIEG) par courrier directement à la MUTIEG.

ENFIN UN GUIDE PRATIQUE CAMIEG !

Sur l'impulsion de FO Energie et Mines, chaque assuré recevra, courant du 2ème semestre 2011, un Guide Pratique CAMIEG, afin de faciliter ses démarches.

Au niveau du secteur Activités Sociales de FO Énergie et Mines, Alain Bigaut est votre interlocuteur privilégié, afin de vous apporter aide et soutien dans la résolution de vos dossiers en souffrance, au 01 44 16 86 62 ou par mail à alain.bigaut@fnem-fo.org.

CAMIEG : www.camieg.fr, tel : 0811 709 300.

MUTIEG : www.mutieg.fr, tel : 0969 323 737.

INTERDIRE LA GRÈVE PENDANT LES VACANCES



«Ce mépris pour ceux qui ne sont en rien responsables du conflit avec la direction et les pouvoirs publics est insupportable», et «la seule solution est (...) l'interdiction de la grève durant les périodes de départs et de retours massifs de vacances», a clamé Lionel Luca, proche du ministre des Transports, Thierry Mariani, et auteur d'une proposition de loi allant dans ce sens en juillet dernier.

Mais Valérie Pécresse, porte-parole du gouvernement, a clairement pris ses distances avec l'initiative de L. Luca. «Il ne peut y avoir de restriction du droit constitutionnel de grève qui ne soit légitimée par des circonstances exceptionnelles», prévient-elle, préférant se fier au «dialogue social et à l'esprit de responsabilité des personnels des compagnies aériennes pour ne pas prendre en otages les Français qui partent en vacances».

FO a balayé, «au mieux une provocation», «au pire une conception pour le moins particulière de la démocratie visant à interdire le droit de grève». «M. Luca devrait savoir qu'on ne fait pas grève par plaisir mais parce que la négociation n'a pas eu lieu ou n'a pas abouti». Nous pouvons nous inquiéter, alors que la campagne électorale présidentielle débute, de voir resurgir des propositions pour le moins réactionnaires revêtant, là encore, un parfum d'anti-syndicalisme primaire».



HOMMAGE



C'est avec tristesse et émotion que nous avons appris le décès de notre ami **Claude DELOINCE**, le 20 juillet 2011.

Adhérent FO depuis 1950, Claude fut l'une des grandes figures de notre syndicat. Très actif et engagé, il a été Secrétaire du syndicat de la DGPBP (Distribution du Gaz dans la Proche Banlieue de Paris) de 1966 à 1970, Secrétaire Général et Président de l'UNSC (Union Nationale des Syndicats de Cadres), Secrétaire Fédéral de 1971 à 1984, membre du bureau de l'Union Départementale des Hauts de Seine de 1987 à 1989, Administrateur de la CCAS et du Comité de Coordination, membre du conseil d'administration de Gaz de France, représentant AFOC (Association Force Ouvrière Consommateurs) au comité départemental de la société Immobilière 3F du 92 et membre du Groupement National des Pensionnés.

Pendant toute sa vie, il s'est beaucoup investi dans le syndicalisme.

Jusqu'à sa disparition, Claude avait toujours des responsabilités à l'UD92 et siégeait à la Commission Administrative du Groupement des Pensionnés de la région parisienne.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et à ses proches et rappelons la haute estime en laquelle nous tenions notre regretté camarade. Que sa mémoire soit un exemple de dévouement à la cause « des autres ».

INFO CONSO



SANTÉ ET TÉLÉPHONIE MOBILE : ONDES DE CHOC ?



Depuis sa tenue début 2009, le Grenelle des ondes ne répond plus. On ne sait toujours pas si le téléphone portable est réellement dangereux pour la santé. Est-il en cause dans l'augmentation avérée du nombre de tumeurs au cerveau, des leucémies, des lymphomes... ? Les rapports d'experts et de médecins se contredisent tandis que les autorités sanitaires déclarent qu'il n'y a rien à craindre.

De leur côté, opérateurs et fabricants, essayent d'échapper à toute confrontation et à verrouiller la communication en la matière. Ils préfèrent miser sur le lobbying auprès d'un gouvernement plutôt réceptif aux intérêts des industriels du secteur et entretenir la confusion à coup d'études scientifiques.

MÉDICAMENTS DÉ-REMBOURSÉS



Suite à la baisse de 30 à 35 % du taux de remboursement des médicaments à vignette bleue (dont l'intérêt thérapeutique est jugé modéré par la Haute Autorité de Santé), une nouvelle vague de déremboursements va, une fois de plus, ne pas inciter les plus défavorisés à se soigner. Plus de 1200 médicaments sont concernés dont le Spasfon, le Smecta, l'Advil, le Voltarène ou encore le Ketum..., pourtant de grands classiques des armoires à pharmacie familiales.

FORMATIONS SYNDICALES

CALENDRIER DE
FORMATION SYNDICALE
POUR LE SECOND
SEMESTRE 2011



Parce que la professionnalisation des militants FO Énergie et Mines est l'une des conditions incontournables pour répondre aux besoins croissants des salariés, nous proposons une large gamme de formations et conseils. Que vous soyez permanents syndicaux ou détachés, nous vous offrons la possibilité de parfaire vos connaissances par des dispositifs de formation adaptés. Vos prochaines sessions de formation FO Énergie et Mines sont les suivantes :

SEMAINES	DATES	STAGES	INSTITUTIONS DEMANDÉES
42	17 au 21 octobre	Négociier	St Brevin
45	7 au 10 novembre	RSS	Serbonnes
46	14 au 18 novembre	IRP	Cap d'Agde
47	21 au 25 novembre	CHSCT	St Brevin
48	28 novembre au 2 décembre	Militer au quotidien	Cap d'Agde
49	5 au 9 décembre	Activités Sociales	Serbonnes
50	12 au 16 décembre	RSS	Serbonnes

Pour vous inscrire, nous vous invitons à contacter Daniel MAHE au 01 44 16 86 67 ou par mail à daniel.mahe@fnem-fo.org ou Thierry JOUANEAUD au 01 44 16 86 29 ou par mail à thierry.jouaneaud@fnem-fo.org.

FO ÉNERGIE ET MINES À LA RENCONTRE DES JEUNES

Le Groupe Jeunes de FO Énergie et Mines



Les 5 et 6 novembre prochains, une rencontre est prévue au centre ARTES du Vieux Boucau, entre le Groupe Jeunes de FO Énergie et Mines et les jeunes embauchés des Industries Électriques et Gazières, futurs et actuels adhérents. Ce week-end permettra aux participants de se réunir et de se fédérer autour de FO Energie et Mines.

L'enjeu est d'élargir la vision qu'ont les jeunes de notre syndicat, et de leur permettre de comprendre l'utilité et l'importance de se syndiquer.

LA DEMANDE D'ÉCHANGES EST BIEN RÉELLE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS

A l'heure où la politique d'entreprise est déshumanisée, centrée sur la productivité, cette rencontre permettra d'informer les participants sur leurs droits et de répondre à leurs questions, qu'elles soient générales ou plus spécifiques.

De plus, le partage des expériences de chacun permettra d'enrichir cette rencontre, dans une atmosphère de convivialité et de solidarité.

NOUS AVONS BESOIN D'UN SYNDICAT PÉRENNE DANS LE TEMPS POUR LA DÉFENSE DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DES IEG

Pour cela quoi de mieux que la transmission et le renouvellement des compétences ? Une transmission syndicale est importante et elle doit

s'adapter à un contexte jeune et dynamique.

Il est de la responsabilité de FO Energie et Mines de prêter la plus grande attention aux forces vives de nos entreprises, bien décidées à agir pour leur avenir.

Le Groupe Jeunes, par cet événement, s'implique dans les élections professionnelles de 2013, en permettant aux jeunes de se rapprocher de notre syndicat, et pourquoi pas, à terme, de s'y investir.

DÉROULÉ DU WEEK-END

Sur place, un certain nombre d'ateliers, de plénières, et de stands thématiques permettront de répondre aux questions sur des sujets tels que la rémunération, l'intéressement, le logement, la Camieg, la Mutieg, l'AFOC, ...

La Ligue d'Impro, qui réalise des saynètes d'improvisation où le rire et l'effet de surprise font vivre aux spectateurs des moments originaux, sera présente. Son but est d'illustrer, fédérer et renforcer les messages de FO Énergie et Mines, de façon décalée et humoristique.

Un quizz sera organisé, sur le thème syndical. Les participants auront la possibilité de gagner un prix.

Le week-end sera aussi marqué par la photographie d'une **reconstitution humaine du siècle « FO Jeunes »**, validée par le Guinness Book des Records.

FUKUSHIMA : RECYCLER L'EAU RADIOACTIVE



Le recyclage des eaux radioactives de la centrale de Fukushima a commencé le 27 juin dernier, a annoncé son opérateur Tepco. Près de 100 000 tonnes d'eau hautement radioactive se sont accumulées dans les réacteurs et les turbines de la centrale, après le séisme et le tsunami du 11 mars 2011. Pour évacuer ces eaux et les réutiliser dans le système de refroidissement de la centrale, Tepco a mis en place une usine de décontamination qui peut traiter 50 tonnes d'eau par heure et en diviser la radioactivité par un facteur de 1000 à 10 000. Les ouvriers devraient ainsi pouvoir à nouveau pénétrer dans les installations pour rétablir un circuit de refroidissement stable, qui devrait être achevé en janvier 2012.

Source : Le Monde

DIRECT ENERGIE VA ACHETER À VERBUND 46% DE POWEO



Xavier CAÏTUCOLI
PDG de Direct Energie

Le fournisseur alternatif d'électricité et de gaz paie 36 millions d'euros. Il va mettre à l'étude un projet de fusion pour créer un opérateur de 1 million de clients. A raison de 4,77 euros par action, l'opération permet à Direct Energie de devenir l'actionnaire de référence de Poweo. C'est la première étape de la constitution d'un grand groupe indépendant, challenger d'EDF et de GDF Suez. L'entreprise croit aux perspectives

de l'ouverture du marché de l'électricité prévue par la nouvelle loi NOME. Direct Energie ne souhaite pas dépasser les 50% au capital de Poweo, qui lui imposerait de lancer une OPA sur le reste du capital. Elle veut cependant mener la fusion.

Sources : les Echos et Figaro économie

PROTOCOLES D'ACCORDS À GDF SUEZ

GDF Suez SA a annoncé le 11 août dernier, la signature d'un protocole d'accord avec le groupe bancaire Industrial and Commercial Bank of China Limited, ou CIBC, en vue d'une coopération financière non exclusive, qui lui permettra de bénéficier du soutien financier de la première banque de Chine à travers le monde, notamment en Asie-Pacifique et en Chine, dans l'ensemble de ses activités.

Cette annonce fait suite au protocole d'accord sur un partenariat stratégique mondial avec le fonds souverain chinois CIC qui a été dévoilé le 10 août par GDF Suez en parallèle de la publication de ses résultats semestriels. Cet accord se traduira notamment par une prise de participation de CIC dans la branche Exploration et Production de gaz de GDF Suez.

Source : le Nouvel Observateur

TRANSPORT D'ÉLECTRICITÉ : LE SUPERGRID



Concept relativement nouveau, le Supergrid consiste à créer un réseau électrique à très grande échelle.

Le Supergrid implique de transporter l'électricité sur de longues distances, ce qui nécessite des réseaux capables d'acheminer de fortes puissances avec de faibles pertes. Pour afficher des pertes inférieures aux lignes de courant traditionnelles, il est de plus en plus fréquent de remplacer les lignes de courant alternatif par du courant continu (UHVDC).

La première ligne de transmission UHVDC au monde a vu le jour en Chine en 2010.

La démarche de la France s'inscrit dans un projet de Supergrid à l'échelle européenne. Celui-ci relieraient entre eux les gisements solaires du Sahara, les champs éoliens offshore de la Mer du Nord et de la Mer Baltique, ainsi que le potentiel de stockage hydroélectrique de la Norvège. L'objectif à terme est d'augmenter la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique de l'Europe de l'Ouest.

Source : La Tribune

SIGNATURE D'UN ACCORD ENTRE EDF ET AREVA



Benoît BAZIRE, PDG d'AREVA
Eric BESSON, Ministre de l'Industrie
Henri PROGLIO, PDG d'EDF

Le ministre de l'Industrie Éric Besson, le 23 juillet dernier, a officialisé un nouveau rapprochement entre EDF et AREVA.

L'accord technique et commercial porte sur trois points, avec la poursuite de l'optimisation de l'EPR, l'amélioration de la maintenance et de l'exploitation du parc nucléaire existant et la gestion du cycle du combustible.

Cet accord scelle un partenariat stratégique entre EDF et AREVA, essentiel pour maintenir la filière française dans la compétition internationale.

Source : les Echos

8 FRANÇAIS SUR 10 VEULENT UN NOUVEAU DÉBAT SUR LES RETRAITES



La 8ème édition de l'Observatoire Français des Retraites réalisé par Ipsos pour l'UMR et Liaisons Sociales révèle que près de huit français sur 10 (79%) souhaitent que les mesures votées en octobre 2010 fassent à nouveau l'objet de débats lors de la prochaine campagne présidentielle. Ils évoquent majoritairement leur colère (54% de citations) à l'égard de ce texte, alors que 52% parlent de « résignation ». Pour rappel

FO s'est toujours farouchement opposée au projet dès sa sortie et avait mené plusieurs actions, mouvements de grèves et manifestations...

Source : IPSOS

AVANTAGES CATÉGORIELS : LA COUR DE CASSATION INFLÉCHIT SA POSITION !

Presque deux ans après l'arrêt Pain du 1er juillet 2009, la Cour de cassation vient enfin de se prononcer sur le devenir des avantages catégoriels issus d'un accord collectif.

Sans remettre en cause la règle qu'elle a posée en 2009, la Cour décide que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment (mais pas exclusivement) aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Une décision qui va dans le bon sens, puisqu'elle reconnaît la spécificité des cadres et l'existence d'avantages conventionnels associés.

Source : FO cadres

GDF SUEZ A BOUCLÉ UN ACCORD SUR LE TRANSPORT DE GAZ NATUREL



GDF Suez annonce avoir finalisé l'accord de partenariat de long-terme dans le domaine du transport de gaz naturel avec le consortium CNP Assurances-Caisse des Dépôts.

Le groupe a donc bouclé l'opération avec le consortium public constitué de CNP Assurances, de CDC infrastructure et de la Caisse des Dépôts qui détient désormais une participation de 25% dans GRTgaz.

La transaction valorise cette participation minoritaire de 25% à 1,11 milliard d'euros. Dans le cadre de ce partenariat, GRTgaz étendra ainsi ses activités hors de France par l'acquisition des participations dans les opérateurs de transport européens détenues par GDF Suez en Allemagne (GRTgaz Deutschland GmbH et MEGAL GmbH), ainsi qu'en Autriche (BOG GmbH).

Source : L'Express

Votre assurance Habitation

jeunes agents



Formule Sonora Jeunes
6 mois de cotisation offerts*
pour les moins de 30 ans
* la 1^{ère} année d'assurance

Pour votre habitation, choisir la meilleure option !



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

www.ccas.fr

Pour tous renseignements,
devis ou adhésion :

0970 809 770

Numéro non surtaxé

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

Notre **assurance**, la **solidarité**



Garanties souscrites auprès d'AXA France IARD - Société anonyme au capital de 214 799 030 € - RCS Paris 722 057 460
Entreprise régie par le Code des Assurances - Siège social : 26, rue Drouot 75009 Paris
Document non contractuel

SATEC - 24, rue Cambaceres - 75413 Paris Cedex 08 - Tél. : 01 42 80 15 03 - Fax : 01 42 80 59 32 - SA de Courage d'Assurances au capital de 5 031 099 euros indirectement déteu à plus de 10% par AXA France Assurance
RCS Paris 784 395 725 - Registre des Intermédiaires d'Assurance n° 07000665 - Site orias : www.orias.fr - Sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, ACP, 01, rue Tailbout, 75436 Paris Cedex 09.
TVA Intracommunautaire : SATEC FR 70784395725 - Pour le placement de vos risques, SATEC sélectionne les compagnies les plus compétitives. www.satecassur.com - www.assurermontebateau.com - conception > Bortel