

LUMIÈRE ET **FORCE**

Printemps 2012
NUMÉRO 303

FO *Énergie
et Mines*

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



IEG

Le télétravail est-il
un choix ?



HYDRAULIQUE

Quelle vague emporte
nos barrages ?



SPÉCIFICITÉ MÉTIERS

Où en est-on ?

ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?

Élections

ÉLECTIONS INTERIMAIRES
LES 24 AVRIL ET 26 JUIN 2012

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



VOUS HÉSITEZ ENTRE L'ÉOLIEN ET LE NUCLÉAIRE ? FAITES COMME NOUS, PRENEZ LES DEUX.

Il n'y a pas une énergie miracle pour satisfaire les besoins croissants en électricité.

La solution, c'est un mix énergétique qui combine différentes sources de production :

le nucléaire, mais aussi le thermique et les renouvelables.

 parlonsdelectricite.com

ÉDITO

Dérèglement climatique, économique, social et politique : la vague de froid s'est-elle installée en Europe ?



Nous avons atteint cet hiver des pics de consommation historiques. Si l'énergie est un enjeu environnemental, c'est aussi, et avant tout un enjeu social, économique, industriel et politique. Cette question de l'énergie devient une cause nationale, voire européenne. Une fois de plus, les électriciens et gaziers ont su démontrer que le Service public prenait tout son sens, dans ces périodes difficiles.

Notre attachement à nos Entreprises, à la nationalisation de celles-ci, nous démontre que nous avons malheureusement raison. La libéralisation n'a pas tenu ses engagements, la concurrence n'a pas fait baisser les prix, elle a juste permis aux financiers d'être plus riches, aux citoyens de payer plus cher, au Service Public et à nos conditions de travail de se dégrader et à précariser une partie de notre population. Le constat est amer mais il était prévisible.

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines renouvelle sa demande d'ouverture du Grenelle Social de l'Énergie auprès des fédérations syndicales représentatives, des

pouvoirs politiques, des directions des entreprises et des syndicats d'employeurs au niveau de la Branche. Il est aujourd'hui plus qu'urgent que soient redéfinis les fondements de la politique énergétique au profit du plus grand nombre et non plus, au profit d'intérêts minoritaires.

La politique énergétique que FO soutient n'est pas fonction des modes ou des démagogies en tous genres. Notre analyse s'appuie sur des années d'expertise, de débats à tous les niveaux, pour faire émerger les meilleurs choix, au bon moment, eu égard aux technologies et aux spécificités de notre pays dans l'espace Européen.

Dans le même temps, la publication des comptes des groupes énergétiques a montré que malgré la crise, les résultats étaient bons.

Cerise sur le gâteau, la parution des augmentations de salaires des patrons du CAC 40 pour 2011, a montré que celles-ci avoisinaient les 30 %.

Dans ces conditions plus que favorables vous en conviendrez, en tant que syndicalistes nous faisons nôtre et relayons les légitimes revendications des agents de la branche des IEG, et l'avis quasi unanime des clients qui s'opposent aux hausses à répétition des tarifs des deux énergies.

Beaucoup, dans cette période, seraient inspirés de s'en imprégner.

Max ROYER

Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE

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



P 5-11

DOSSIER ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?

P 12

SPÉCIFICITÉS MÉTIERS : OÙ EN EST-ON ?

P 13 et 15

NOUVEL AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL À
ERDF GrDF MODE D'EMPLOI

P 16 et 17

QUELLE VAGUE VA EMPORTER NOS BARRAGES ?

P 18

DE L'APPRENTISSAGE AUX MANDATS SYNDICAUX -
PARCOURS D'UNE JEUNE MILITANTE DE LA BEF DE
GDF-SUEZ

P 19

GDF SUEZ BRANCHE ÉNERGIE EUROPE
LES SALARIÉS DANS LA MATRICE !

P 20

LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL UN CHOIX ?

P 21

LES RÉSEAUX SOCIAUX VONT-ILS REMPLACER LES
MAILS EN ENTREPRISE ?

P 22

EDF SEI - DE BELLES AVANCÉES DANS LES
NÉGOCIATIONS 2012 POUR LES AGENTS

P 23

ELECTIONS INTÉRIMAIRES AUX IEG :
C'EST REPARTI POUR UN TOUR

FO ÉNERGIE ET MINES PROPOSE 7 FORMATIONS
SYNDICALES POUR 2012

P 24 et 25

DÉPART À LA RETRAITE EN 2012
QUE FAIRE DE VOTRE INTÉRESSEMENT ?

P 26

LE 8 MARS, UNE JOURNÉE POUR TOUT CHANGER ?

P 27

FICHE PRATIQUE :
VOTRE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

P 28

INFO CONSO BRÈVES AFOC

P 29

FO ÉNERGIE ET MINES LAISSE LA PLACE AUX
JEUNES

P 30 et 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°303-Printemps 2012

Impression : Imprimerie BONNIN LAFFONTAN - tél. : 05.59.43.80.30 ISSN : 0153-7865

ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?

Pas de civilisation sans énergie. Constat un peu abrupt mais, finalement, compliqué à récuser. L'énergie, quelle que soit son origine, est un bien nécessaire, sinon à notre prospérité, tout au moins, à l'économie. C'est dire si elle n'est pas une marchandise comme les autres ! Bien de consommation vital, l'énergie et, particulièrement l'électricité, doit rester accessible à tous.

Présente en abondance, elle irrigue sans discontinuer la bonne marche de l'industrie, fournit des emplois pérennes ou encore, sauvegarde le confort des populations. Mais lorsqu'à un moment de la chaîne, un défaut vient à surgir, l'anxiété et la peur se mêlent aux considérations, a priori, plus promptes au raisonnement.

Entre les lobbys, les pouvoirs publics, les citoyens, les employeurs et les salariés, force est de constater que le calendrier se prête à une somme de tensions. Car depuis la création du parc de production, fin des années 40, jusqu'au dernier incident nucléaire majeur de mars 2011, les mentalités ont bel et bien évolué.

En cette période électorale, les pouvoirs publics sont donc tenus d'examiner les scénarios les plus viables pour pourvoir aux besoins de demain. Non sans compter sur des communautés d'experts financiers ou scientifiques prônant chacun son scénario de référence, avec des axes qualifiés de « durables ».

Les questions sont posées. Maintien des filières actuelles ou création de nouvelles ? Développement du réseau ? Jusqu'à quel point ? Indépendance énergétique nationale ou démarche commune des 27 pays européens ? Quels investissements sont les plus opportuns et rationnels ?

Tout compte fait, la période actuelle est-elle la fin de notre modèle énergétique, surtout axé sur un seul mode de production ?

Michel DERDEVET, lauréat de la faculté de droit de Montpellier et diplômé de HEC, est maître de conférences à l'Institut d'Études Politiques de Paris, où il est responsable du cours « Europe et Entreprises ». Il est notamment l'auteur de l'Europe en panne d'Énergie. *Pour une politique énergétique commune* (Descartes & Cie) et co-auteur de *L'avenir énergétique : Cartes sur table*, avec Jean-Marie CHEVALIER et Patrice GEOFFRON, paru en février 2012.

Après des études à HEC et à Harvard, **Rémy PRUD'HOMME** est devenu Professeur des universités en économie. Il a longtemps enseigné à l'Institut d'Urbanisme de Paris, à l'Université Paris XII (où il est maintenant professeur émérite), et souvent professeur invité au MIT. Il a, notamment, été directeur-adjoint de l'environnement à l'OCDE. Entre 1975 et 1979, il siège à la Commission Consultative pour la Production d'Électricité Nucléaire (Commission PEON). A lire en ligne, le rapport de l'UFE : *Politique Énergétique Française : les enjeux*, janvier 2012.

Centralien et titulaire d'un DEA de physique statistique, **Robert DURDILLY** a mené toute sa carrière au sein des Industries Électriques et Gazières, de la direction du centre Lyon Métropole aux commandes d'EDF-GDF Services, l'ex-direction de la distribution. Depuis le 13 septembre 2007, il est Président de l'Union Française de l'Électricité, association regroupant producteurs, gestionnaires de réseaux et fournisseurs. A lire en ligne : *Électricité 2030 – quels choix pour la France ?*

ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?

Pour répondre, FO Énergie et Mines apporte sa définition du Mix Énergétique, indépendamment de tout intérêt autre que celui des personnels qu'elle représente.

Rémy PRUD'HOMME, économiste, Robert DURDILLY, Président de l'Union Française de l'Électricité (UFE), et Michel DERDEVET, maître de conférences à l'Institut d'Études Politiques de Paris, ont bien voulu partager leurs analyses. Bien que leurs positions se rejoignent ou diffèrent, leurs interventions apportent un éclairage d'actualité qui nous aide à mieux cerner les enjeux énergétiques.

DES ÉNERGIES OU UNE ÉNERGIE ÉLECTRIQUE ?

R. PRUD'HOMME : « Le débat a tendance à se polariser sur l'électricité et la façon de la produire. Pourtant, l'énergie n'est pas seulement électrique. Entre le pétrole ou le charbon, le gaz et l'électricité, il est difficile de comparer ce que nous consommons pour chaque énergie car il n'existe pas vraiment d'unité de mesure. En outre, pour la plupart des usages, une énergie ne peut se substituer à l'autre. Qui a déjà vu un ordinateur ou une télévision fonctionner au gaz, au pétrole ou au charbon ? Il y a non-substituabilité.

Mais pourquoi le débat sur l'énergie est-il ainsi polarisé sur l'énergie électrique ?

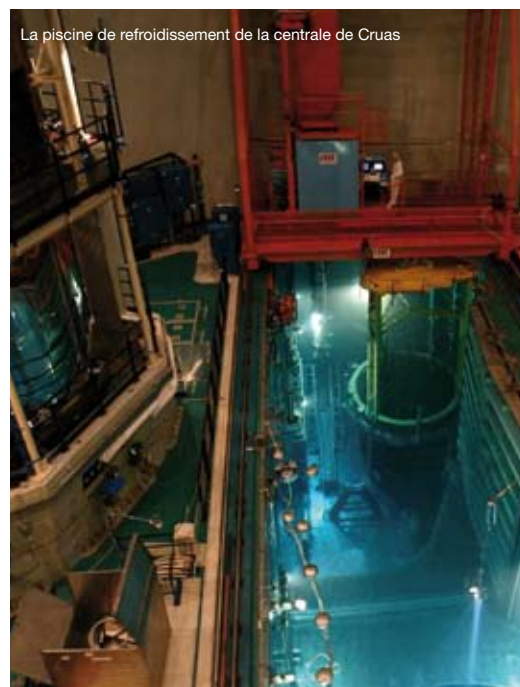
D'abord, l'électricité, est une forme d'énergie avec des applications plus ouvertes, beaucoup plus variées, que les autres types d'énergie. Qui plus est, dans le domaine de l'électricité, il y a de multiples options, du fait de la multiplicité des moyens de production. En somme, l'électricité reste la forme d'énergie la plus susceptible d'être structurée par des politiques, ce qui justifie l'importance qu'on lui prête souvent dans l'analyse des politiques énergétiques. »

EMPLOIS : DES CHIFFRES OU DES HOMMES ?

Notre parc de production électrique est aujourd'hui remis en question. N'en déplaise aux imaginatifs, cela ne va pas sans conséquence sur nos emplois ! Les hommes et les femmes publics, rattrapés par les réalités, y vont donc de leurs calculs prédictifs.

Les férus de la sortie du nucléaire se gardent d'évoquer les pertes d'emplois causées par leur scénario.

Ils préfèrent mettre l'accent sur les 500.000 emplois qui seraient éventuellement créés d'ici 2020, moins dans les nouvelles filières de production que dans le secteur du bâtiment.



Selon une étude d'AREVA de mai 2011, la filière nucléaire comporte 125.000 emplois directs et 400 000 indirects. Elle pourrait créer entre 70.000 et 115.000 emplois supplémentaires d'ici 2030.

Dans une autre mesure, EDF affirme, début novembre 2011, qu'un abandon du nucléaire menacerait 400.000 emplois directs et indirects. Un million au total, si l'on ajoute les 500.000 emplois dans des entreprises en France qui, par conséquent, se délocaliseraient à l'étranger.

A la question des emplois, l'UFE est plus prudente quant aux chiffres : « Lorsque vous investissez dans le nucléaire, vous savez combien d'emplois vous générez. Dans l'éolien, il y a tout le processus en amont, (construction, assemblage...) mais il n'y a pas de personnel fixe au pied des éoliennes. Idem pour le photovoltaïque : beaucoup moins d'emplois sont

nécessaires, car un panneau est produit et assemblé pour l'essentiel à l'étranger. »

Selon R. PRUD'HOMME, « **investir dans un parc éolien peut créer des milliers d'emplois. Cependant, il faut prendre en compte les emplois détruits par cet investissement** : fermeture des centrales nucléaires et, surtout, hausse des coûts et des prix. Si les consommateurs payent un milliard de plus pour la même électricité, ils vont dépenser un milliard de moins dans les autres achats, ce qui va amputer leur pouvoir d'achat et détruire des emplois indirects. D'après mes estimations un milliard de dépenses en moins, c'est 17.000 emplois en moins.

Ainsi, les éoliennes off-shore de l'appel d'offres actuellement lancé devraient produire annuellement 7 TWh. C'est l'équivalent de la production d'une centrale nucléaire, mais à 130 euros par MWh, au lieu de 20 euros (en ne considérant, comme il convient de le faire, que les seuls coûts de fonctionnement des centrales qui existent déjà, que l'AIEA évalue à 17 euros du MWh)... C'est à dire à un surcoût annuel de 0,8 milliard d'euros, détruisant 15.000 emplois ».

Le parc de production électrique actuel est stable dans le domaine de l'emploi. Remettre en cause le mix actuel, avec une émergence forte des Énergies Renouvelables (EnR), demande d'être lucide en termes de pérennité des emplois, de formations voire de reconversions. Si l'on en croit R. PRUD'HOMME, il est aussi la garantie d'un prix du KWh moins élevé. Enfin, gardons à l'esprit que le parc actuel, avec ses centaines de milliers d'emplois, est facteur de paix sociale.

QUELS INVESTISSEMENTS ?

Les investissements portent essentiellement sur les outils de production et le réseau de transport et de distribution, impactant significativement les prix de l'énergie.

R. DURDILLY exprime positivement les investissements à prévoir sur le parc nucléaire : « même si on dépense 5 ou 600 millions d'euros par réacteur, pour prolonger leur vie de 20 ans, cet investissement est très rentable en comparaison des 3 ou 4 milliards nécessaires à la construction d'un réacteur neuf... »

Dans son rapport paru le 31 janvier dernier, la Cour des Comptes précise que « la France n'a plus les moyens de remplacer son parc nucléaire. Elle n'a en réalité que 2 choix : soit faire durer les centrales

au-delà de 40 ans, soit faire évoluer significativement et rapidement le mix énergétique vers d'autres sources d'énergie, ce qui suppose des investissements complémentaires ». La Cour indique aussi qu'il faudra multiplier par 2 les investissements pour maintenir la production, soit une augmentation des coûts de 10 %. M. DERDEVET note également que « le rapport de la Cour des Comptes doit éclairer utilement le débat public. Comme dans d'autres pays, nos concitoyens devront sans aucun doute payer, demain, plus cher leur énergie ».

LA PAUVRETÉ ÉNERGÉTIQUE, UNE RÉALITÉ CROISSANTE...

M. DERDEVET appelle notre attention sur la pauvreté énergétique. Le budget moyen d'un ménage français consacré aux énergies s'élève à 2400 euros par an, soit 8 % de son budget total, dont 4,6 % dédiés au logement. Selon l'auteur, cette charge pourrait augmenter après les prochaines échéances électorales « du fait des retards accumulés sur le gaz et l'électricité ». En 2010, le gouvernement a annoncé le lancement d'un « engagement national contre la précarité énergétique » et la mise en place (2011) d'un Observatoire National de la précarité énergétique, qui devrait permettre un diagnostic plus précis du phénomène et une définition des priorités d'action à retenir. Cette précarité croissante est aussi l'occasion de construire une Europe plus solidaire car, selon les dernières estimations, un européen sur huit ne peut plus s'éclairer et se chauffer correctement ! L'enjeu est de garantir à tous les foyers en situation de pauvreté un accès minimum à l'énergie pour les usages essentiels. La première étape serait d'avoir une définition commune de « la pauvreté énergétique », à l'échelle des 27. Les Anglais ont été les premiers à réfléchir sur la « fuel poverty », définie chez eux comme la situation d'un foyer qui doit dépenser plus de 10 % de ses revenus pour chauffer son logement. N'est-ce pas là un début d'approche générale ?

En fait, investir suppose de la cohérence dans les options choisies. Quel mix de production d'électricité est-il le plus viable demain ? Les scénarios se multiplient. Fini le nucléaire ? Davantage d'EnR ? Augmentation des centrales thermiques ? Levée de l'interdiction d'exploitation des gaz non conventionnels (« Le Gaz de

ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?



Le développement des EnR atteindrait l'indépendance énergétique de la France.

Schiste en 5 questions », L&F 301 pages 16 -17) ?

Attention, l'accroissement des émanations de gaz à effets de serre menace, en dépit des objectifs fixés par l'Europe et par le Grenelle ! En outre, pour supporter la multiplicité des moyens de production, le réseau électrique devra se développer, quitte à ce que sa perception esthétique mobilise les riverains...

Ainsi, pour FO Énergie et Mines, il y a fort à parier que les EnR ne représentent pas une alternative probante, même si leur développement est à envisager. **Par exemple, la politique de sortie du nucléaire décidée par l'Allemagne, suppose de développer des capacités de production renouvelable, mais également de construire près de 4000 km de lignes à haute tension.**

Pourtant R. PRUD'HOMME nous rappelle cette réalité, « les gens ne veulent pas d'un développement du réseau. Rappelez-vous le tollé suscité par la ligne à très haute tension reliant l'Espagne à la France. Le projet a traîné longtemps avant d'être concrétisé à cause de la

mobilisation citoyenne au niveau local. Finalement, la mise en service a bien eu lieu mais avec une ligne enterrée et à un prix 7 fois supérieur au coût initialement prévu ! ». Manifestation concrète du syndrome NIMBY (Not In My Back Yard) qui consiste à refuser de subir les nuisances liées aux infrastructures nécessaires à l'installation de technologies modernes et de ses conséquences sur le déploiement d'un projet insuffisamment concerté...

En tout état de cause, le développement des EnR atteindrait l'indépendance énergétique de la France. Et, pour compenser la perte de production, les recours seraient beaucoup plus chers et polluants. **Développer les EnR au détriment des énergies classiques, aurait également pour conséquence des ruptures dans la fourniture d'électricité par le fait d'une production intermittente (1/4 du temps pour l'éolien et, au maximum, la moitié du temps pour le photovoltaïque) inacceptables pour nos concitoyens !**

Le développement des compteurs communicants, avec une incitation à l'effacement et à la maîtrise de l'énergie auprès des consommateurs et des collectivités, sont autant de points qui méritent le débat, si tant est que le progrès technologique puisse être associé à un réel progrès social... Certains analystes soutiennent qu'ils représentent une alternative non négligeable à l'installation de nouveaux outils de production (l'effacement équivaut à 3 GW de puissance installée en 2011, selon RTE).

DE L'EFFACEMENT À L'ÉCOWATT

L'effacement énergétique est la capacité d'un opérateur énergétique à réguler la demande en jouant directement sur certaines consommations des abonnés. Il s'agit en fait de retarder certaines fonctionnalités, en coupant momentanément leur source d'énergie afin de pouvoir éviter des surconsommations globales ou locales. Certains tarifs, tel Tempo ou l'EJP (Effacement des Jours de Pointe) se destinent à réguler la demande.

Dans ce but RTE pilote la démarche Écowatt, en Bretagne et dans l'Est PACA, qui invite à une démarche volontaire (particuliers, entreprises et collectivités) et citoyenne de modération des consommations d'électricité. Durant l'hiver 2010, lors d'une sollicitation, RTE a pu estimer une diminution de la consommation d'électricité en Bretagne d'environ 2,5 %.

En somme, nous pouvons évoquer une transition en matière d'investissements mais de manière relativisée, au regard des investissements historiques à l'origine de notre parc actuel. Ce parc est viable pour quelques décennies encore, le temps d'investir drastiquement dans la recherche et le développement de manière à engager une rupture technologique d'avenir (maîtrise de l'extraction des gaz non conventionnels, captation du CO₂ ou stockage de l'électricité en grande quantité).

DES DÉCOUVERTES QUI DÉRANGENT ?

ITER – ET SI ON IMITAIT LE SOLEIL...

Depuis 1985, une collaboration internationale a donné naissance au projet ITER (International Torus Experimental Reactor), dont la mise en service est prévue pour 2026, à Cadarache (région PACA). C'est un réacteur expérimental capable de démontrer la faisabilité de la fusion thermo nucléaire. Il ne produira pas d'électricité, cependant, la construction d'un démonstrateur économiquement rentable (projet DEMO) est déjà en cours de considération pour « l'après ITER ».

La fusion nucléaire est au cœur des processus créateurs d'énergie à l'intérieur des étoiles de l'univers, comme le soleil. Même si la fusion est plus difficile à réaliser que la fission que nous connaissons, celle-ci ne produit pas ou peu de déchets radioactifs...

FUSION FROIDE : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Le 23 mars 1989, deux scientifiques annonçaient avoir réussi à produire une réaction de fusion thermonucléaire à température ambiante. Cette possibilité allait alors hanter l'esprit de plusieurs chercheurs, sans convaincre la communauté scientifique.

C'est le 14 janvier 2011, que deux scientifiques italiens ont fait une démonstration publique d'un générateur fondé sur la fusion froide. Il s'agit ici de la concrétisation de plus de 23 ans de recherche sur une énergie nucléaire « propre », quasi inépuisable et facile à utiliser.

GOVERNANCE : QUELLES LIMITES À NOTRE SOUVERAINETÉ NATIONALE ?

La loi NOME selon R. PRUD'HOMME : « En général, les économistes n'aiment pas les monopoles. Pour eux, introduire de la concurrence est une bonne chose. En fait, il n'est pas certain que ce soit le cas pour l'électricité. Bruxelles essaye de créer la concurrence d'une manière artificielle, et nécessairement arbitraire, en obligeant EDF à vendre aux autres fournisseurs une partie de l'électricité nucléaire qu'elle produit (à un prix déterminé par le pouvoir politique, ce qui est toujours malsain, et totalement étranger à l'esprit de concurrence). La concurrence est un échec aujourd'hui,

ITER – Et si on imitait le soleil



ÉNERGIE : LA FIN D'UN SYSTÈME ?



La centrale charbon Emile HUCHET

et nous pouvons nous demander, à raison, où est le gain apporté par une telle ouverture ? »

Bien que FO Énergie et Mines soit en accord avec cette analyse, l'UFE tempère : « Avec les nouvelles directives et les obligations du marché, le système s'est complexifié. Une multiplicité d'autorités de régulation intervient : les pouvoirs publics d'un côté, le régulateur de l'autre, et le niveau européen. Le système est devenu difficile. Ce qui compte c'est la cohérence ». R. DURDILLY ajoute : « **Une mutation du système énergétique impose une mutation de la gouvernance. Il faudrait donner la main à un régulateur unique et dépolitiser les décisions. Des pas sont faits, mais des questions se posent sur les moyens de sanction ou sur les pouvoirs d'investigation...** »

L'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) et la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie) seraient les instances clés et, de leur crédibilité, découlerait une logique énergétique plus harmonieuse.

« Quelques principes simples s'imposent en matière de gouvernance de la sûreté : celui qui exploite ne peut pas être, directement ou indirectement, juge et partie », explique M. DERDEVET, « les industriels doivent présenter leurs rapports de sûreté à des organismes d'expertise compétents, qui élaborent un

avis technique destiné à une autorité administrative indépendante, seule à même de décider des mesures à prendre. Indépendance, compétence et transparence des autorités de sûreté sont ainsi trois exigences majeures, qui conditionnent le crédit que l'opinion publique peut accorder aux instances de contrôle ».

Plus largement, à l'échelle de l'Union Européenne : « la diversité énergétique des 27, pourrait fragiliser la sécurité énergétique de l'UE, si chaque pays limitait son champ de vision à ses propres intérêts et à son bilan énergétique national, et traitait unilatéralement de ses approvisionnements. » M. DERDEVET prône une diplomatie européenne afin de créer une instance unique et donc plus forte face à la sécurité des approvisionnements, par exemple, avec les autorités Russes pour l'importation de gaz.

L'essor significatif d'autorités de sûreté fortes et indépendantes fait l'unanimité. Envisager un renforcement des ces autorités à une échelle supranationale et nationale peut, dans les faits, apaiser les débats autour de l'énergie. En revanche la question de la gouvernance demande à être clarifiée.

D'aucuns prévoient une gouvernance européenne pour assurer la sécurité de l'approvisionnement et



négoier les importations, non plus, entreprise par entreprise, au titre de champions nationaux mais, forts des 700 millions d'habitants de nos 27 pays. Selon eux, cette gouvernance européenne peut s'associer à des gouvernances nationales et régionales de proximité, ce qui impliquerait davantage nos concitoyens dans les décisions.

Attention, pour FO Énergie et Mines, une gouvernance locale ne saurait se substituer aux services de proximité déjà existants sur notre territoire, rendus par plus de 65.000 agents de la distribution, ni se substituer à la péréquation tarifaire (tarif unique pour l'acheminement d'électricité d'un point quelconque du territoire à une autre) ! Enfin, une gouvernance supranationale harmonieuse n'est-elle pas utopique ? Nous évoluons en effet dans un contexte macroéconomique tendu, de crise bancaire sans précédent, de hausse des prix, de recul de la consommation d'énergie et de hausses des taxes. Ainsi qui investirait dans les nouveaux outils de production et dans quels pays ? ◆



REVENDEICATIONS DE FO ÉNERGIE ET MINES

L'ouverture du marché du gaz et de l'électricité est un échec, les investisseurs demandent plus de planification ce qui revient à une économie administrée incompatible avec « une concurrence libre et non faussée ».

La libéralisation du marché n'apporte pas de plus-value aux consommateurs sauf à leur transférer une partie de la production, ce qui va créer des différences entre ceux qui ont les moyens et les autres, sans compter la remise en cause du Service Public...

Il convient de revenir sur les modalités de financement et d'investissement, celles-ci devant s'inscrire dans le long terme avec des taux d'intérêt compatibles !

Mettre un terme aux niches fiscales favorisant les spéculateurs.

Développer une filière EnR sous l'égide des grands groupes EDF et GDF-SUEZ.

S'opposer à tout délestage (arrêt volontaire de l'approvisionnement d'un ou de plusieurs consommateurs pour rétablir rapidement l'équilibre entre la production et la consommation du réseau), la continuité d'acheminement et de fourniture doit être assurée sur l'ensemble du territoire, elle doit être garantie par l'Etat.

Enfin, il convient de maintenir la souveraineté des États en matière de choix énergétique.

QUEL MIX ÉNERGÉTIQUE POUR FO ÉNERGIE ET MINES ?

S'agissant du mix, il convient de maintenir l'objectif des 3 x 20 (réduction d'au moins 20 % des émissions de gaz à effet de serre, amélioration de 20 % de l'efficacité énergétique, 20 % d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique) avec une production nucléaire en l'état qui permet d'assurer l'équilibre production et consommation, de subventionner les ENR et de garantir l'indépendance énergétique de la France.

SPÉCIFICITÉS MÉTIERS : OÙ EN EST-ON ?

La mise en œuvre du décret du 25 septembre 2011 en est maintenant à la phase d'élaboration du référentiel de Branche.

En effet, le décret, en transposant l'accord de Branche d'avril 2010, a introduit un verrou supplémentaire pour la détermination des taux de services actifs en imposant l'élaboration d'un référentiel de classement des emplois, applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche. Ce référentiel détermine le taux, ou la fourchette de taux, de services actifs à affecter à chaque emploi, ou famille d'emplois, en fonction des critères retenus.

Il sera ensuite transmis aux Pouvoirs Publics et validé par un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. C'est donc ce référentiel sous contrôle qui servira pour l'attribution de taux de services actifs aux emplois.

Ce référentiel est constitué des remontées des taux affectés aux emplois, entreprise par entreprise, dans le cadre des concertations avec les Organisations Syndicales ayant fait l'objet d'information par FO Énergie et Mines.

Les emplois sont regroupés par familles, auxquelles sont donc affectées des fourchettes de taux la plupart du temps.

Cela représente un travail de classement conséquent, puisque sont traités : environ 150 emplois à EDF SA, 68 à ERDF-GrDF, 60 à RTE, 46 à Storengy, ainsi que des emplois à GDF Suez, dans les ELD, ...

Mais ne nous y trompons pas, c'est bien à chaque entreprise que revient l'affectation d'un taux par emploi, compte tenu des situations professionnelles et des conditions d'exercice.

Ainsi, si on peut constater pour des emplois très similaires dans une même famille des taux qui vont du simple au double, chaque entreprise restera sur le taux qu'elle a établi.

A QUOI SERT DONC CE RÉFÉRENTIEL DE BRANCHE ?

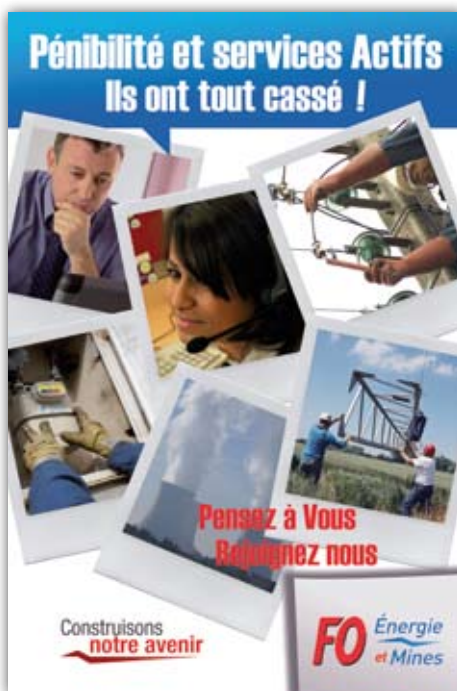
Hormis la possibilité de rattachement d'un emploi nouvellement créé à une famille d'emplois, et donc à un taux de service actif, celui-ci résulte d'une mise sous pression de la part des Pouvoirs Publics pour qui, rien ne doit entraver l'allongement de la durée d'activité, pas même la pénibilité des emplois !

Car, il y a fort à parier que lors du réexamen du classement des emplois, prévu tous les trois ans, la fourchette basse de la famille à laquelle un emploi est rattaché soit l'objectif à atteindre. De même, le référentiel n'est pas immuable, surtout pour la partie haute de la fourchette ; la bienveillance des employeurs pour ce premier déploiement non plus.

Par ailleurs, sachant qu'un salarié qui conserve son taux de services actifs, au titre des mesures de raccordement, ne sera pas légitime à présenter

une requête contestant le taux qui sera attaché à son emploi. Tout est fait pour qu'irréremédiablement la pénibilité soit banalisée, voire même niée.

Pour FO Énergie et Mines, il s'agit bien d'un recul sans précédent pour les salariés bénéficiant de services actifs et d'une exclusion injuste pour ceux qui seraient en droit d'y prétendre.



Vos délégués FO Énergie et Mines se tiennent à votre disposition pour toutes questions complémentaires, de plus vous trouverez tous les tableaux récapitulatifs sur notre site internet : www.fnem-fo.org

NOUVEL AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL À ERDF-GrDF : MODE D'EMPLOI

C'est une petite révolution qui s'opère actuellement pour l'ensemble des agents de la Distribution. Pour la première fois depuis 1999, le temps de travail des agents va faire l'objet de nouvelles négociations locales.

Au-delà de l'aspect organisationnel, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle devra rester l'enjeu majeur.

Vos horaires de travail, votre pause méridienne, votre RCTT... sont actuellement revisités et vous interrogent sur le maintien de votre équilibre vie professionnelle/vie privée. La création des filiales ERDF et GrDF, a conduit à l'obligation, pour les employeurs, de renégocier l'aménagement du temps de travail. **Aussi, l'ambition des entreprises, avant l'été 2012, est de signer un accord avec les différentes organisations syndicales.** Parce qu'ils tiennent à ce que vous soyez entendus, vos représentants FO vous sollicitent et vous informent, d'ores et déjà, sur vos sites de travail afin de connaître vos préoccupations. Voici les grandes lignes du projet.

Toutefois, les négociations locales préciseront le périmètre des équipes, à savoir si les activités ou la hiérarchie sont identiques.

Une fois déterminée, la notion d'équipe ouvre, pour les agents qui l'expriment, le droit d'opter pour la réduction du temps de travail. Pour ce faire, 1/3 des salariés doivent manifester par écrit à la hiérarchie leur volonté de passer en RCTT. Par la suite, la direction doit sonder l'équipe de travail dans un délai d'un mois. Enfin, si plus de la moitié des salariés y répondent favorablement, une convention d'un an renouvelable est appliquée.

QU'EST-CE QUI EST NÉGOCIÉ ?

L'aménagement du temps de travail est négocié au sens large avec cependant une pause méridienne plus encadrée et une nouvelle terminologie – la notion d'équipe – facteur déterminant de cette négociation. Courir, faire ses courses, se reposer, prendre le temps de déjeuner avec ses collègues, à chacun sa façon d'employer ce moment de liberté après une matinée de travail. La pause méridienne, souvent très attendue, sera définie selon 2 modalités :

- Une durée comprise entre 45 mn et 1h30.
- Sur une plage de 11h30 à 14h00.

A cela s'ajoute la négociation sur la « notion » d'équipe. Question centrale et incontournable, pour faire partie d'une même équipe, les salariés doivent cumuler ces 3 conditions :

- Même amplitude.
- Un aménagement de temps de travail commun.
- Et une pause méridienne identique.

LES 3 PROPOSITIONS D'AMÉNAGEMENT

Une fois les équipes de travail constituées et définies, l'accord local fixera l'un des 3 types d'aménagement du Temps de Travail. Ainsi, la durée du cycle diffèrera selon les fourchettes représentées dans le tableau, page 15. De plus, le nombre de JRTT par cycle dépendra du type d'ATT et sera proportionnel à la durée du cycle.

Cependant, la formule A3 n'est pas compatible avec le fonctionnement des équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24h sur 24, ni avec la maintenance spécialisée gaz (MSG), ni avec la maintenance spécialisée des postes sources (AMEPS). Aussi, ce cycle ne pourra pas leur être proposé.



Ce ne sont pas quelques gouttes
qui vont nous arrêter



Credit photo : Marc Goudy - Euronews Cad

Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. Même là où la mer a pris pied. ERDF, gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité assure chaque jour l'exploitation, l'entretien et la modernisation de près de 1,3 million de kilomètres de réseau.

	DESSCRIPTIF DU TYPE D'AMÉNAGEMENT (ATT)	TOTAL ANNUEL DE JRJT	NOMBRE ANNUEL MOYEN DE JOURS TRAVAILLÉS
A1	Cycle basé sur les périodes de deux à cinq semaines de 4 à 5 jours, ou de 35 heures sur 4 jours ½, à raison de 7 heures 47 minutes en moyenne par jour sur le cycle	26	201,7
A2	Cycle basé sur des périodes de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures en moyenne par jour sur le cycle.	32,5	195,9
A3	Cycle basé sur une période de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures 14 minutes en moyenne par jour sur le cycle.	39	190,1

LES CONTRAINTES PERSONNELLES SONT-ELLES PRISES EN COMPTE ?

C'est le sens de cet accord qui reconduit, comme le proposait déjà l'accord de 1999, le temps choisi. Il s'agit pour les agents qui le souhaitent, d'opter pour un temps de travail compris entre 17H50 et 32H00. La seule différence réside dans cet engagement désormais annuel, au lieu de 3 ans auparavant. Ce choix est bien évidemment ouvert à tous les salariés, y compris les jeunes embauchés.

Il existe pour pallier certaines contraintes de la vie personnelle : les horaires personnalisés. Ils se distinguent du temps choisi notamment par la proposition d'adaptation des heures d'arrivée et de départ du poste de travail (dans un accord commun entre le salarié et sa hiérarchie).

Ces horaires personnalisés sont également l'opportunité de répondre aux engagements des Directions pris en matière d'emploi des seniors, d'égalité professionnelle et des salariés en situation de handicap. Ces situations ne doivent cependant pas constituer une liste exhaustive. ♦

QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour.
- 48 heures par semaine.
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

LE TABLEAU DE SERVICE

Il est élaboré de manière prévisionnelle sur un ou plusieurs cycles sous l'autorité du responsable hiérarchique de l'équipe.

A savoir :

- Le tableau de service est affiché sur le lieu de travail au moins 7 jours calendaires avant le début du premier cycle concerné.
- Toute modification nécessite un délai de prévenance de 7 jours calendaires, tant de la part de la hiérarchie que du salarié qui la sollicite.
- Les modifications demandées dans un délai inférieur à 7 jours ne peuvent se faire qu'avec l'accord des 2 parties, hiérarchie et salarié.

JNT :

Jour de repos acquis dans le cadre d'un Temps choisi et généralement fixe dans la semaine. Non récupérable en cas de coïncidence avec un jour férié.

JRTT :

Jour de réduction acquis dans le cadre d'un Aménagement du Temps de Travail. **Ils doivent être reportés en cas de coïncidence avec un jour férié** : « Dès lors que la durée du travail du salarié en ATT dépasse 7 heures sur la journée, le salarié acquiert un droit à repos ».

(CF note d'application Accord ATT du 14/11/2011)

HYDRO-ÉLECTRIQUE

QUELLE VAGUE VA EMPORTER
NOS BARRAGES ?

Aujourd'hui, la production hydraulique fait face à la libéralisation des marchés. Par une soudaine prise de conscience des pouvoirs publics, l'industrie hydro-électrique devient « stratégique » : de sa bonne gestion découle la maîtrise de notre système électrique, des eaux et du territoire, rien que ça...

Autour de l'industrie hydro-électrique, il y a des territoires, des étendues de terre et d'eau... Et il y a nous. Avec constance, nous avons façonné le paysage, acclimaté les flots, bâti les barrages. Désormais, chaque ouvrage est organisé et exploité, avec habileté. Des générations se suivent, autour de ces édifices patients. Maintenant dans le temps par notre savoir-faire, ils font partie de nos vies, n'en déplaisent aux marchés avides.



Pourtant, peu après le Grenelle, le Ministère de l'énergie en a décidé autrement. **Dans les prochains mois, les concessions vont être soumises aux remous des appels d'offres...**

Une première vague de 5300 MW de concessions (25 % du parc hydraulique français), principalement exploitées par la Société Hydro Électrique du Midi (SHEM) et par EDF SA sera ouverte à la concurrence d'ici 2015.

De la région des Hautes Pyrénées à la région Rhône Alpes en passant par le Massif Central, plus de cinquante ouvrages sont sur la sellette. Et beaucoup d'agents hydrauliciens guettent leur sort avec appréhension et incrédulité. Le parc hydraulique français aiguise les

appétits d'exploitants venus des 4 coins d'Europe, la concurrence se dessine avec férocité. Bien que les exploitants affichent leur détermination à conserver leurs aménagements, le contenu de leurs offres suffira-t-il à l'emporter ?

LES POUVOIRS PUBLICS SAVENT-ILS CE QU'ILS
FONT ?

Les centrales hydrauliques représentent 25 % de la puissance installée (deuxième capacité après le nucléaire) et 100 % de la capacité de stockage du parc électrique français. Tandis que l'arrivée des énergies renouvelables se confirme sur le réseau, l'hydraulique reste un outil important, avant la capacité de pointe. Certaines directions reconnaissent la précipitation qui a poussé les pouvoirs publics français à trancher en faveur des appels d'offres, sans réelle considération des enjeux touchant notre système électrique et socio-environnementaux. **Soumis aux mêmes injonctions européennes d'ouverture aux marchés, l'Italie, plus prudente, a prôné une prorogation de la durée de ses concessions hydrauliques jusqu'en 2030. Dès lors, présenter l'ouverture de nos aménagements hydrauliques à d'autres exploitants comme incontournable, semble, à tout le moins, l'expression d'un manque de volonté politique.**

LE SCEPTICISME DES
HYDRAULICIENS, POURQUOI ?

Un ingénieur hydraulicien : « Je ne sais pas si les entreprises sortantes sont les mieux placées à leur succession. Vous savez, il est difficile de ne pas penser que **les décisions sont politiques avant tout**. Notre inquiétude de salariés est de voir les concessions



comme une monnaie d'échange, pour servir d'autres visées industrielles nationales ou internationales.

Ces soupçons pèsent sur le bon déroulement de notre activité quotidienne. Nous avons l'impression que, même avec les meilleurs dossiers du monde pour répondre à ces appels d'offres, nous ne serons pas choisis parce que les résultats sont déterminés par avance. Il y a dans les couloirs de nombreuses rumeurs d'accords passés officieusement... Pour moi, ces appels d'offres font la démonstration que, contrairement à ce que les autorités affirment, l'électricité est passée du **statut de bien public à celui de marchandise !** »

Comment FO Énergie et Mines peut-elle s'inscrire en faux devant de tels témoignages ? Bien sûr que les doutes sont permis. La transformation des IEG ces dernières années renforce logiquement notre sentiment que la volonté des pouvoirs publics est de casser tout monopole de façon dogmatique, sans prendre en compte les conséquences. Souvenons-nous, par exemple, de la Société Nationale d'Électricité et de Thermique (SNET) reprise par E.ON. Deux ans après l'acquisition des outils de production thermique de la SNET, l'électricien allemand ayant obtenu ce qu'il voulait, c'est-à-dire un droit de tirage de 800 MW sur le nucléaire, se débarrasse actuellement de 60 % de ses effectifs ! Penser que ces appels d'offres seraient joués d'avance est moins le fait d'un préjugé que d'une expérience amère des électriciens et gaziers...

LES DIRECTIONS NOUS RASSURENT...

Comme à EDF, les directions n'ont cessé d'exprimer leur détermination à tous les niveaux et d'évoquer la mobilisation de leurs équipes. Des moyens conséquents sont déployés pour préparer la meilleure offre. Un chef de projet sur le renouvellement de concessions confirme : « Nous percevons le renouvellement des concessions hydrauliques sans réticence, positivement, comme une opportunité. Cette façon de voir renforce notre implication. Toutes les compétences sont mobilisées pour maîtriser le sujet sous tous ses aspects, tout en apportant de l'innovation. Des techniciens, des juristes, des environnementalistes, des économistes, des

exploitants travaillent dans l'effervescence pour trouver la meilleure articulation entre l'énergie, l'environnement et la performance économique. Notre ligne de conduite impose de ne rien négliger et de faire le maximum pour gagner ! »

Finalement, FO Énergie et Mines, avec l'ensemble des hydrauliciens français, ne demande qu'à se fier au message optimiste des directions. Si, aujourd'hui, les appels d'offres sont inéluctables, pourquoi ne pas se joindre à leur optimisme et admettre que cette ouverture brutale soit utile aux pays ?

Pour FO Énergie et Mines, la prudence reste cependant de rigueur. Car une concurrence cruelle se profile... Pour nous, il est hors de question de brader le patrimoine national à des repreneurs peu regardants ! Nous emploierons tous les moyens pour que tout changement de concessionnaire ne soit pas fait au détriment de la vie, du travail et de l'outil de travail des agents hydrauliciens.

EN SAVOIR +

La très grande partie de la puissance installée est concédée. EDF est l'exploitant d'environ 80 % de la puissance hydro-électrique concédée en France.

Le groupe GDF Suez, au travers de ses filiales CNR et SHEM, exploite environ 17 % de la puissance concédée.

La puissance totale concédée s'élève à 25 300 MW, répartis de la façon suivante :

- 20 300 MW à EDF.
- 3 500 MW à la CNR.
- 900 MW à la SHEM.
- 600 MW à d'autres producteurs.

LES RISQUES INDUSTRIELS RESTANT À ÉVALUER DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DES CONCESSIONS HYDRAULIQUES

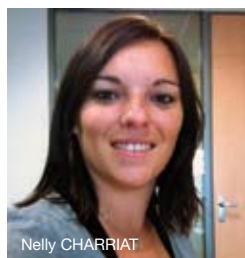
Avec l'arrivée des autres énergies renouvelables, intermittentes, l'hydraulique a un rôle clef dans la gestion de l'équilibre du réseau français.

Pour FO Énergie et Mines, le cahier des charges, imposé dans le cadre du renouvellement des concessions, doit intégrer les exigences de Service Public, notamment en ce qui concerne la continuité de la fourniture électrique.

Nous exigeons également un libre accès aux sources froides pour garantir la sûreté des installations nucléaires. Enfin, les centrales hydrauliques doivent garantir la réalimentation électrique des Centrales Nucléaires en cas de nécessité.

DE L'APPRENTISSAGE AUX MANDATS SYNDICAUX PARCOURS D'UNE JEUNE MILITANTE DE LA BEF DE GDF-SUEZ.

De l'apprentissage à l'embauche, puis au militantisme syndical, Nelly CHARRIAT, seulement âgée de 26 ans a déjà un parcours bien rempli. Dès l'obtention de son bac professionnel (Services) en 2005, elle intègre EDF-GDF Services de LA BAULE. Aujourd'hui, Déléguée du Personnel et membre du CHSCT, au sein de la Branche Energie France de GDF Suez, à Saint HERBLAIN (Loire Atlantique), elle nous fait partager son expérience.



Nelly CHARRIAT

L&F : Dès ton embauche à 19 ans juste après ton apprentissage à EDF GDF Services en 2005, tu t'es investie pour FO Énergie et Mines, quel a été l'élément déclencheur ?

« Je souhaitais me protéger et recevoir un véritable soutien. A mon sens, il est important de ne pas être seul. C'est bien trop souvent

le cas en entreprise. L'isolement est un vrai fléau. En 2007, les événements industriels liés à l'ouverture à la concurrence, ont fait place à une période assez rude pour les salariés. Les nouveaux outils, le remaniement des managers, les problèmes de factures aberrantes adressées aux clients, ont rendu les relations pesantes avec la Direction ».

L&F : Tu intègres le Business Unit du marché entreprises de GDF Suez en 2009 et y deviens agent de maîtrise. Tout en assurant ton évolution professionnelle, tu es, à nouveau, élue Déléguée du Personnel en 2010, puis élue au CHSCT en 2011, tu t'impliques également à 100 % dans le mandat de Déléguée Syndicale. Pourquoi cette nouvelle aventure syndicale ?

« FO a toujours été le seul syndicat sur mon site à avoir une approche salariée avec des valeurs qui me parlent. J'ai saisi l'opportunité de faire bouger les choses. En tant que DP, on se doit de faire respecter le code du travail, c'est ce que j'appelle « être le gendarme ». L'action en CHSCT est différente dans le sens où l'on a l'occasion d'améliorer les choses localement.

En tant que Déléguée du Personnel, on se doit de faire respecter le code du travail, c'est ce que j'appelle « être le gendarme ». L'action en CHSCT est différente dans le sens où l'on a l'occasion d'améliorer les choses localement.

Bien entendu, l'attitude du Président du CHSCT joue pour beaucoup dans la mesure où il est également proactif sur mon site. Pour exemple, nous avons pu développer l'offre restauration des 150 salariés de Saint HERBLAIN, car le Restaurant Inter-Entreprise fermait. Désormais le midi, les salariés peuvent, au choix, soit se restaurer à la cafétéria de 2 grandes surfaces, soit faire appel à 2 traiteurs différents pour se faire livrer leur repas au bureau. Ainsi, le salarié paye 3 euros, un plateau d'une valeur de 9 euros, avec la participation CCAS-Employeur, et ce, grâce à un système de chèque déjeuner. »

L&F : Est-ce un handicap d'être une jeune femme militante ?

« Mes nouvelles fonctions de Déléguée Syndicale me permettent de continuer à faire avancer les choses en étant au cœur de l'entreprise et du syndicat. Le syndicalisme pour les jeunes est possible. Ils ont beaucoup à apporter et leurs innovations sont souvent bien accueillies. Le fait d'être jeune et récente dans l'entreprise me permet de mieux comprendre les attentes des nouveaux salariés. Bien souvent, ils connaissent mal les syndicats. **Quant au fait d'être une femme, notre équipe est hétérogène et représente notre société, ce qui fait notre force aujourd'hui.** »

LA BEF DE NANTES RECRUTE DES APPRENTIS BTS !

Aujourd'hui, la Branche Énergie France de GDF Suez, du territoire Nantais, forme des apprentis BTS Management Unités Commerciales, Négociation et Relations Clients, et assistant PME – PMI pour renforcer ses équipes de conseillers clientèle à destination des clients particuliers, professionnels et industriels. Si dans votre entourage, vous connaissez des jeunes recherchant une entreprise à la rentrée prochaine pour emprunter la voie de l'alternance comme Nelly à ses débuts. Envoyez-lui vos CV afin qu'elle les transmette à sa direction.

Contact : nelly.charriat@gdfsuez.com

GDF SUEZ BRANCHE ÉNERGIE EUROPE

LES SALARIÉS DANS LA MATRICE !

Depuis le 1er janvier 2012, GDF SUEZ a mis en place une nouvelle structure, la Branche Énergie Europe (BEE). Le futur du paysage énergétique étant probablement européen, la BEE, pertinente du point de vue stratégique et financier, tiendra-t-elle toutes ses promesses sociales ?

La Branche Énergie Europe compte désormais près de 30 000 salariés dans toute l'Europe. Cette structure englobe la Branche Gaz et GNL, la Branche Énergie France, le Central Portfolio Europe, GDF SUEZ Trading et la Branche Énergie Europe et International. La BEE est ainsi créée en appui de la stratégie du groupe GDF SUEZ pour optimiser la gestion de l'énergie dans une logique d'arbitrage financier.

FO Énergie et Mines reconnaît le bien-fondé de cette « macrostructure » dite matricielle. C'est pourquoi les militants FO de GDF SUEZ accueillent positivement cette évolution industrielle et financière, d'autant que cette réorganisation serait porteuse d'emplois en France. Néanmoins, tandis que les partenaires sociaux ont largement été consultés du niveau européen aux directions locales, nous restons particulièrement exigeants sur les garanties sociales que la Direction doit expliciter plus scrupuleusement.

ORGANISATION MATRICIELLE, QUELS ENJEUX ?

Dans une organisation matricielle, une structure verticale s'associe à une structure horizontale. À ce niveau, les principes du reporting fonctionnel et de la hiérarchie présentent des intersections. Les points d'intersection sont les postes. Ainsi, la construction de la BEE implique un double reporting, par métier et par pays (répartis en 4 leads country). L'enjeu est la poursuite du développement du Groupe de façon durable et rentable partout où le Groupe est présent.

Du reste, selon la Commission Européenne, notre avenir énergétique se conçoit dans une approche européenne de tous les états membres et « les incitations (financières, légales, etc.) devront désormais être plus efficaces, générer des économies d'échelle et entraîner une plus grande intégration des marchés et, de ce fait, une approche plus européenne ».

Un bémol toutefois : dans une organisation pionnière telle que la BEE, comment prendre en compte les spécificités locales, comme l'indépendance énergétique de chaque pays et les obligations de service public ?

LES GARANTIES SOCIALES PASSÉES AU CRIBLE

Des garanties sociales spécifiques à ce projet sont actuellement en discussion avec les représentants du personnel. Des engagements ont déjà été pris : il n'y aura aucun départ forcé ou mobilité géographique contrainte ; l'ensemble des salariés concernés bénéficiera d'une équité de traitement, quelle que soit son entité d'origine ; les éléments de contrat de travail (statut, localisation...) seront conservés.

Pour autant, FO Énergie et Mines souligne que ces engagements doivent aller au-delà du texte de la direction. **Car même si le siège français récupère l'essentiel des fonctions « corporate », les conséquences à long terme doivent être appréhendées à l'échelle européenne et les mesures d'accompagnement devraient viser un niveau comparable quel que soit le pays.** Ainsi quelle GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est envisagée pour des emplois durables en Europe ? Il est impératif que les représentants des salariés soient associés à cette GPEC.

POSITION DE FO ÉNERGIE ET MINES

Dans le cadre de cette restructuration, FO Énergie et Mines a reçu des garanties sociales sur la mise en œuvre de ce projet en termes de mobilité, de contrat de travail et de statut, de non départ contraint et d'équité de traitement.

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines assume sa différence et fait preuve de cohérence dans ses décisions au sein des Institutions Représentatives du Personnel. Il n'en demeure pas moins que nous restons très vigilants, très pointilleux, au moment de la négociation des mesures d'accompagnement au profit des salariés.

Les véritables enjeux seront déclinés lors de ce premier semestre 2012 avec l'intégration de « Giants » au sein des « vente entreprise et grands comptes » (PPE) et, avec le partage des ressources « corporate » entre la BEE et la BEF.

LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL UN CHOIX ?

Aujourd'hui, grâce aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, le télétravail peut s'effectuer depuis le domicile ou de manière nomade. Bien que cette pratique corresponde à une réelle aspiration des salariés, elle est encore peu utilisée en France.



Au nom d'enjeux éthiques (aller chercher son enfant à l'école) ou environnementaux (éco-bilan, transports), le gouvernement lance un plan pour son développement. Ainsi, l'adoption d'une loi simplifiant le droit et les démarches administratives est en cours. Mais attention, l'équipe de FO Cadres prévient des dérives car une porte s'ouvre sur la flexibilité...

QUELS SONT LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail peut satisfaire à la fois les salariés et les entreprises. Les avantages sont multiples pour les 2 parties.

Pour les salariés : réduction des transports, horaires de travail plus souples, gain en autonomie et en responsabilité.

Pour les entreprises : plus de flexibilité, réduction de l'absentéisme et des retards, intégration des salariés handicapés et des salariés ayant des contraintes familiales importantes, réduction des frais généraux et des dépenses.

POURQUOI UN PLAN DE RELANCE SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ?

A en croire les statistiques, seuls 7 % des salariés français bénéficient du télétravail contre 18 % en Europe et plus de 30% dans les pays scandinaves. La France devrait donc rattraper son retard. Pourtant les moyennes offrent des points de comparaisons discutables.

Entre les pays du nord (scandinaves) et ceux du sud, dont la France, la culture de la présence au travail est tout à fait opposée. Quand les salariés français hésitent à aller chercher leur enfant à l'école à 17 heures, nos voisins Suédois ou Finlandais, eux, ne se gênent pas, car l'excès de « disponibilité » est mal perçu... Idem en Allemagne, où partir de son travail trop tard est assimilé à un manque

d'organisation. En somme, la moyenne n'est pas une référence d'ordre à inciter les salariés français à s'adonner davantage au travail à distance.

Ainsi, bien que les bénéfices du télétravail soient réels du côté de l'employeur comme du côté des salariés, quid des autres motivations des employeurs à vouloir systématiser cette pratique ?

QUELS SONT SES RISQUES ?

Actuellement, le risque majeur est de mettre à mal le caractère volontaire du télétravail. **En ce cas, le salarié risque de se sentir isolé, de moins facilement bénéficier de la dynamique de groupe d'une équipe, de l'aide des syndicats et de voir sa vie professionnelle empiéter fortement sur sa vie privée (durée du travail élargie), etc.** Sans compter l'éloignement du manager et la mesure subjective des évaluations...

De même, cet isolement peut se traduire par une mise à l'écart volontaire de la part de l'entreprise. A domicile, les mises au placard seraient encore moins visibles et décelables qu'aujourd'hui ! **L'employeur peut facilement succomber à la tentation de demander à un salarié souffrant de produire une activité professionnelle depuis son domicile.** Et les accidents du travail au domicile seront-ils considérés comme accident domestique ?

En fait, les entreprises voient dans le télétravail l'opportunité : de réduire leurs coûts fixes, de mieux contrôler leurs salariés avec moins de surface de bureau. C'est aussi la porte ouverte à l'externalisation... Certains prônent le télétravail pendulaire (2 jours en entreprise par semaine) comme solution. Ainsi, le salarié ne perdrait pas le lien avec l'entreprise et équilibrerait sa vie professionnelle à sa vie privée.

En tout état de cause, pour FO, il faut que le salarié ait le choix !

FO CADRES APPELLE LES SALARIÉS À LA VIGILANCE

Pour FO Cadres, le télétravail doit être encadré juridiquement et des progrès restent à faire car il est mal abordé en France.

Devant le risque de certaines dérives, l'équipe de FO Cadres s'est fait entendre auprès des parlementaires. En effet, la proposition de loi de simplification du droit de Jean-Luc Warsmann donne une grande liberté à l'employeur. Celui-ci peut décider de mettre un salarié en « télétravail » en cas de « circonstances exceptionnelles ». Oui, mais lesquelles ?

LES RÉSEAUX SOCIAUX VONT-ILS REMPLACER LES MAILS EN ENTREPRISE ?

Avec l'avènement du web.2.0, certains prédisent le boom des réseaux sociaux en entreprise dès cette année. Cette nouvelle norme de communication supplanterait ainsi les intranets et annuaires 1.0. Loin d'être un fantasme, la e-réputation des entreprises est en jeu, et déjà elles se préparent à franchir le pas.

L'ABANDON DU MAIL MYTHE OU RÉALITÉ ?

L'inversement des flux d'information serait en marche. Ainsi, les Gestions Electroniques de Documents ou les intranets considérés comme indigestes seraient abandonnés pour des espaces sous forme de mur ou de journal à la Twitter ou Facebook. Les salariés iraient plus facilement sélectionner les sources d'information qu'ils veulent suivre en étant alimenté par des flux d'information internes ou externes à l'entreprise. **Selon le patron d'Atos, qui veut arrêter l'usage du mail dans son entreprise, les managers passent de 5 à 20 heures par semaine à lire et écrire des e-mails.** Ils utilisent déjà les réseaux sociaux plus que les moteurs de recherche, et passent 25 % de leur temps à rechercher de l'information. D'après le New York Times, seulement 11 % des Français âgés de 11 à 19 ans utilisent l'e-mail pour échanger. La génération Y prescripteur de nouveaux usages ? Le mail est-il révolu et plus adapté ou est-ce encore un moyen de concentrer l'activité du salarié ?

LA E-RÉPUTATION EN DANGER ?

Selon une étude de Forester en 2010, 49 % des salariés seraient plutôt détracteurs de leur entreprise contre 5 % via leur réseau personnel. Ce phénomène s'observe jusque dans les juridictions prud'homales et maintenant pénales. En effet, depuis janvier 2012, dénigrer son employeur sur Facebook peut donner lieu à condamnation pénale (aff. n° 1034008388 du 17 janvier 2012). Aussi, maîtriser et développer son image sur le web est devenu l'un des enjeux majeurs des entreprises. **La première chaire en France entièrement dédiée aux réseaux sociaux a vu le jour depuis fin 2011. Son objectif est « d'aider les entreprises à mieux comprendre le phénomène des réseaux sociaux et à les intégrer plus efficacement dans leur stratégie »** (sources AFP). Christine Balagué, enseignant-chercheur, responsable de la chaire, a rappelé qu'en 2015, « les entreprises généreront 50 % de leurs revenus en ligne via les réseaux sociaux, selon une étude

du cabinet Gartner de novembre ». Ainsi pour fidéliser leurs talents et rester performantes, les entreprises vont utiliser ces flux d'informations.

Du côté des salariés la e-réputation se fait largement écho. De nombreux articles, blogs délivrent leurs conseils pour maîtriser son image sur le web. Cette nouvelle influence n'est pourtant pas encore réellement cadrée. **Personne n'est à l'abri d'un couac sur le réseau social d'une entreprise. Le droit à l'oubli, la mort numérique ou le cyberbulling (harcèlement virtuel) peuvent surgir et anéantir le salarié de la communauté entreprise.** Aussi, les enjeux juridiques et sociétaux sont énormes. En effet, quelles conséquences pour un salarié peu enclin à faire vivre le réseau social de son entreprise ? Cela veut-il dire qu'il ne travaille pas suffisamment, qu'il fait du mauvais esprit ? Comment le caractère subjectif de son évaluation annuelle sera noté ? Serait-ce un frein à sa carrière, si un jour, il poste un message malheureux à son hiérarchique, comme : « je ne m'en sors pas, nous manquons d'effectifs et de crédits » ? Alors le réseau social en entreprise, web 2.0, ennemi des salariés ?...

LE CONSEIL DE LA CNIL EN CAS DE CYBERBULLING

Contrairement au droit américain, il n'existe pas, à ce jour, en droit français d'infraction pour « harcèlement virtuel » ou « vol d'identité numérique ». Toutefois, la CNIL rappelle que les conséquences de ces agissements peuvent dans certains cas tomber dans le champ d'infractions déjà prévues par le droit pénal, telles que la diffamation, l'insulte, l'escroquerie ou la collecte illicite d'informations. Pour faire cesser le « cyberbulling », bloquer définitivement toute nouvelle communication avec le "harcéleur" : signaler son activité auprès des administrateurs du site. Faites valoir votre droit d'opposition auprès du webmaster, administrateur ou éditeur concerné, afin d'obtenir la suppression du contenu mis en cause. Enfin, la CNIL invite toute victime potentielle à la contacter en cas de difficulté dans l'exercice de ses droits.

EDF SEI - DE BELLES AVANCÉES DANS LES NÉGOCIATIONS 2012 POUR LES AGENTS

Grâce aux efforts des représentants FO, une nouvelle négociation avec les employeurs s'est ouverte sur des « Mesures Spécifiques » envisagées pour les salariés de SEI à EDF SA. L'objectif étant d'améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail des Domiens et des Corses. A cette fin, l'équipe syndicale FO s'est rendue à Paris fin 2011. Ainsi, les délégués de Corse, Guadeloupe, Martinique, Réunion et Saint Pierre et Miquelon ont fait entendre la voix des salariés. Suite à leur intervention, un nouveau volet sera développé lors des négociations 2012 avec notamment le thème de la mobilité. Pour l'heure, quelles belles avancées ont émergé depuis leur déplacement ?

LES SALARIÉS AU SERVICE DE LA CLIENTÈLE SERONT VALORISÉS

L'équipe FO a longuement argumenté sur l'urgence de l'ouverture d'un chantier pour l'ensemble du secteur clientèle. L'implication des salariés sera d'ailleurs sollicitée afin de mesurer au mieux les besoins de chacun. En ces temps de crise, le pouvoir d'achat des salariés de SEI, déjà durement éprouvé, a plus que jamais besoin d'un « coup de pouce » significatif. Aussi, l'un des buts de la délégation fut de trouver des pistes afin de revaloriser les postes de la clientèle et de **faire reconnaître la pénibilité des agents d'accueil**. Ainsi, 3 solutions, très concrètes, seront développées dans les négociations 2012, en :

- Favorisant le passage du collègue exécution à maîtrise (ex : évoluer du poste de conseiller senior vers celui de superviseur).
- Utilisant la mobilité fonctionnelle afin notamment de faciliter les changements de métiers.
- Corrigéant les imperfections liées à l'utilisation de l'application informatique clientèle « e-fluid ».

La liste n'est pas exhaustive et L&F vous communiquera les aboutissements de la négociation 2012 dans son prochain numéro.

LE LOGEMENT ET LES DÉPLACEMENTS EN MÉTROPOLÉ FAVORISÉS ?

Dans le volet mobilité, la politique de logement et de déplacement, DOM – métropole, fera partie des négociations de cette année. En effet, la Direction a semblé

accueillir favorablement les demandes de l'équipe et devrait mettre en place une concertation spécifique en la matière. 3 points devraient être ainsi revisités courant 2012 :

- La révision de la politique AIL (Aide Individualisée au Logement) dans son ensemble.
- L'augmentation du parc locatif par le biais du 1 %.
- La révision de la politique de déplacement DOM – Métropole.

Sans attendre, car le besoin des salariés est pressant en ce domaine, les représentants FO ont demandé la prise en charge, jusqu'à destination finale, des frais de voyages DOM – Métropole ayant lieu tous les 5 ans.

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENTS SOCIAUX PRÔNÉES PAR FO À SEI

DÉJÀ UNE AVANCÉE :

La direction s'est engagée, en concertation avec chaque unité, à examiner la situation des 122 salariés subissant un grand retard de carrière. Pour FO, il n'est, en effet, pas concevable qu'un salarié soit toujours en NR 80 au bout de 20 ans de carrière.

FO demande :

- La révision du classement des agents des bases réseaux, comme les RIP (Responsables Identifiés pour la Préparation)
- L'examen de la situation des agents haute maîtrise sous classés au regard de leur niveau de responsabilité. Ainsi que ceux « recrutés » dans le niveau maîtrise alors qu'ils occupent des postes laissés vacants par des cadres.
- La reconnaissance de la polyvalence des salariés des Iles du Nord et du Sud (Guadeloupe), toujours classés en exécution alors qu'ils assument des tâches d'agent de maîtrise.



ELECTIONS INTÉRIMAIRES AUX IEG : C'EST REPARTI POUR UN TOUR



Suite à l'annulation des élections professionnelles du 1er tour chez Manpower par Force Ouvrière dans quatre établissements : Lille, Paris, Lyon et Strasbourg, de nouvelles dates ont été déterminées :

- Le 24 avril 2012 pour le premier tour.
- Le 26 juin 2012 pour le second tour.

Vous pouvez agir pour la défense de vos droits en votant pour élire vos Délégués du Personnel et vos élus au Comité d'Etablissement / Comité d'entreprise du réseau de travail temporaire dont vous dépendez (Manpower, Adecco et Start People).

QUI PEUT VOTER ET COMMENT ?

Chaque salarié ayant cumulé plus de 455 heures de mission sur les 12 derniers mois est invité à faire entendre sa voix.

Vous recevrez vos bulletins de vote à domicile, pour un vote par correspondance. Pour plus d'informations sur les modalités d'élections n'hésitez pas à contacter Brigitte BRAMILLE, Déléguée Syndicale FO Manpower IDF via ses messageries :

brigittebramille@hotmail.com
forceouvrieremanpower@dbmail.fr

FO ÉNERGIE ET MINES PROPOSE 7 FORMATIONS SYNDICALES POUR 2012

Les prochaines sessions sont les suivantes :

DATES POUR 2012	LIBELLÉ	LIEUX
Du 2 au 4 avril	Délégué du Personnel (BEF)	(Non déterminé)
Du 4 au 8 juin	C.H.S.C.T	Pradet
Du 12 au 13 juin	Communication (module expérimental)	Pradet
Du 24 au 28 septembre	Membres CE	Saint Cyprien
Du 8 au 12 octobre	C.H.S.C.T	Serbonnes
Du 19 au 23 novembre	Elus DP	Arles
Du 26 au 30 novembre	C.H.S.C.T	Arles

Que vous soyez permanents syndicaux ou détachés, il y a inmanquablement une formation faite pour vous. Nous vous proposons une large gamme de formation, afin de vous aider à répondre aux besoins croissants des salariés.

7 formations ont donc été mises en place à votre attention : « découverte syndicale », « militer au quotidien », « membre d'un CE – Comité d'Etablissement ou d'Entreprise », « membre élu de la Délégation du Personnel », « C.H.S.C.T. », « équipe syndicale » et « activités sociales ».

Pour vous inscrire, ou pour de plus amples informations, nous vous invitons à contacter :

- Thierry JOUANEAUD au 01 44 16 86 29
thierry.jouaneaud@fnem-fo.org
- Daniel MAHÉ au 01 44 16 86 67
daniel.mahe@fnem-fo.org

DÉPART À LA RETRAITE EN 2012 QUE FAIRE DE VOTRE INTERESSEMENT ?

Si vous partez en inactivité courant 2012, vous toucherez vers la fin Mai 2013 un intéressement calculé au prorata de votre activité. Toutefois, pour son versement, tout en considérant bien les délais légaux, voici quelques recommandations...

PRÉCISIONS SUR LE PLACEMENT VOLONTAIRE

Quelle que soit la date exacte de votre mise en inactivité, vous avez la possibilité de faire un versement volontaire dans les PEG ou PERCO. Ce versement sera abondé par les employeurs selon les règles en vigueur dans votre entreprise de rattachement, dès que votre placement est effectué avant la date officielle de mise à la retraite.

ATTENTION AUX MODALITÉS DE DÉBLOCAGE !

Dans le cadre de la loi Fabius du 19/02/2001, les modalités de déblocage anticipé ont été revues à la baisse. Dorénavant, le fait de partir à la retraite génère toujours un déblocage anticipé de tout ou partie des avoirs placés dans les PEG, seulement dans la « fenêtre » de six mois après votre départ en inactivité.

Si au cours de cette période, vous n'avez fait aucune demande de remboursement, les fonds sont à nouveau bloqués selon l'échéancier initial.

Par ailleurs, si au cours de cette période de six mois, vous faites une demande de remboursement de la totalité ou d'une fraction de vos avoirs, la demande devra être faite dans le cadre d'un versement unique et non pas fractionné. Le solde éventuel restant sur les comptes PEG redevient bloqué dès ce premier versement, suivant l'échéancier initial.

Pour le PERCO, le déblocage est automatique dès la retraite et vous pouvez retirer ces fonds sous forme de capital, d'une rente viagère ou combinée, à la période que vous souhaitez. Il n'y a pas la clause des 6 mois comme pour le PEG.

BON À SAVOIR...

- L'intéressement est versé vers la fin du mois de mai ou courant juin de l'année N au titre de l'année N-1.
- L'intéressement n'est dû que pour les années travaillées.
- L'abondement de l'intéressement n'est versé qu'au moment du placement éventuel de l'intéressement dans les PEG ou le PERCO. Et, seulement si vous êtes encore en activité à cet instant précis.

PARTIR EN RETRAITE OUI, MAIS, AU PREMIER OU AU SECOND SEMESTRE ?

Deux cas de figure se présentent selon votre demande de départ en retraite avec effet pour l'année 2012 (à ce jour, la transposition est identique pour les années ultérieures).

En prenant une fourchette large du fait de l'incertitude sur la date exacte de paiement de l'intéressement.

CAS N°1 - DÉPART EN RETRAITE DU 1ER JANVIER AU 1ER JUILLET 2012 :

Vous bénéficierez vers la fin juin 2012 de votre intéressement, centralisé et décentralisé, calculé au titre de l'année 2011. Seulement, vous n'aurez pas la possibilité de le faire abonder puisque vous serez en situation d'inactivité de service au moment du paiement.

Dès lors deux choix s'offrent à vous :

- Soit vous percevez votre intéressement 2011 tout de suite. Le montant sera amputé de l'ensemble des cotisations sociales. De plus, la somme résultante devra être déclarée aux impôts, sur les revenus salariaux 2012, sans être abondée.
- Soit vous placez votre intéressement dans les PEG ou PERCO, à condition que vous ayez un compte déjà ouvert au moment de votre activité. La somme placée ne sera toujours pas abondée mais sera défiscalisée, hormis la CSG et la CRDS. Celle-ci sera

bloquée
cinq ans selon la
législation des PEG (jusqu'au 1er Juillet
2017) sauf si vous pouvez programmer un déblocage
anticipé dans la fenêtre des six mois.

Si le placement est effectué sur le PERCO, l'argent sera disponible. Néanmoins, dès que vous retirez une somme, le PERCO est « fermé ». vous ne pouvez plus faire de versement. Vous pouvez tout de même retirer vos avoirs en plusieurs étapes dans le temps, avec les intérêts.

CAS N° 2, DÉPART EN RETRAITE DU 1ER JUILLET AU 31 DÉCEMBRE 2012 :

Vous avez la possibilité de placer votre intéressement 2011 abondé, selon les règles en vigueur dans les PEG. L'argent placé devient disponible dès votre mise en inactivité. Néanmoins, vous devez vous acquitter de la CSG et de la CRDS, sur les sommes placées et abondées, et éventuellement les plus-values engendrées.

A l'évidence, si vous avez la possibilité de choisir votre date exacte de mise en inactivité, orientez-vous de préférence sur le créneau du 1er Juillet au 31 Décembre.



LE 8 MARS, UNE JOURNÉE POUR TOUT CHANGER ?

Célébrée en France chaque 8 mars depuis 1982, la journée de la femme appelle à la prise de conscience du statut égalitaire de la femme et des hommes... Et les 364 jours restants que se passe-t-il dans les entreprises et dans la société ?

BIENTÔT LES PLAFONDS DE VERRE SE BRISENT ?

Dans les Conseils d'Administration des entreprises du CAC 40, le taux actuel de femmes est de seulement 20,8%. **Face au manque de certains profils en Europe, ces entreprises ne peuvent plus se priver du vivier de talents que constituent les femmes.**

Au sein des IEG, de 1956 à 1991, le nombre des agents féminins d'EDF-GDF a été multiplié par 2,4, alors que celui des emplois masculins ne l'était que par 1,26. Le taux de féminisation des deux entreprises n'atteint pas 20 % (celui de la Branche des IEG est de 25%) et reste très inférieur à celui de la population active féminine comme de la population salariée. C'est au sein du collège des cadres que le pourcentage des femmes augmente le plus régulièrement depuis le début des années 1980. Alors qu'elles représentaient 1,7 % de ce collège en 1956, ce pourcentage atteignait 5,8 en 1980, et il est de 11,9 aujourd'hui.

L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU DÉBAT PRÉSIDENTIEL 2012

Ces 40 dernières années, on assiste à un tournant historique dans nos sociétés patriarcales. Une génération entière de femmes, de moins en moins déconsidérée, a vécu des évolutions spectaculaires vers l'émancipation...

Comme l'avait indiqué dès 1982 Michelle Perrot : «Au moment où les équipements ménagers pénètrent en force dans les foyers, les femmes affirment leur volonté de travailler à l'extérieur».

L'électrification de l'industrie textile, la naissance des emplois tertiaires, ou encore l'accès facilité à l'éducation et à la formation professionnelle sont autant d'événements qui ont favorisé l'entrée de la femme dans la vie active.

Mais le désir d'égalité demeure. Lors d'un sondage de 2008, réalisé par l'Observatoire de l'Égalité dans 16 pays, 86% des personnes interrogées jugent important que les femmes aient la pleine égalité des droits avec les hommes. En cette veille de campagne présidentielle, une enquête de Mediaprism, interrogeant plus de 3 000 personnes, a permis de mesurer les attentes des Françaises et des Français : 7 répondants sur 10 souhaitent que l'égalité femmes / hommes soit au cœur des débats.

DEMAIN, PLUS DE DIVERSITÉ EN ENTREPRISE AVEC LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

Selon l'auteure Françoise Giroud, « la femme sera vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignera une femme incompétente. » En attendant, l'entreprise entend compter sur la diversité et les talents.

Des observateurs considèrent qu'avec l'avènement des réseaux sociaux, la coopération entre les salariés devrait être renforcée et favoriser la recherche de nouvelles compétences.

Pour eux, une logique différente repose sur « un échange gagnant-gagnant et non plus d'affrontement ». L'idée de classe universelle prédominerait avec une forte montée de l'empathie. Aujourd'hui, même l'industrie prétend concevoir « l'entraînement à la sensibilité » comme un outil de RH pour promouvoir la diversité sur les lieux de travail. **Les entreprises admettent qu'elles doivent intégrer des cultures de soutien à la diversité pour parvenir à retenir les talents.** Par cet outil de compréhension, les RH disent valoriser le travail en commun et l'intelligence sociale et donc l'efficacité. Dans une enquête de 2007, près de 3 employeurs américains sur 4 ont déclaré leur intention de maintenir ou d'augmenter leur budget formation à la diversité.

Toutefois, lors des échanges sur le thème de la diversité en entreprise et à la Branche des IEG, FO Énergie et Mines fait son possible pour ne pas mélanger « diversité » et « égapro » car les directions ont tendance à mixer le tout, pour noyer l'égalité dans la diversité...

Qui va lui apprendre que son salaire sera inférieur de 20 % à celui d'un homme ?



**Le 8 mars :
Journée Internationale
de la Femme**

Construisons
notre avenir
www.fnem-fo.org

FO Énergie
et Mines



VOTRE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)



Comme chaque début d'année, vous venez de recevoir votre décompte d'heures de DIF, et vous vous interrogez sur la manière de l'utiliser.

Actuellement, une négociation est en cours concernant l'accord sur la formation professionnelle. Aussi, des modifications pourraient intervenir dès cette année. Mais pour l'heure, voici un rappel pratique concernant l'usage de votre DIF.

Depuis septembre 2005, le DIF constitue un droit à l'initiative du salarié. Il sert à acquérir des connaissances supplémentaires, en rapport avec l'activité professionnelle actuelle ou à venir, en accord avec son employeur.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les salariés en CDI des IEG, à temps plein ou partiel peuvent bénéficier d'un DIF, sans aucune condition d'ancienneté.

Les salariés en CDD peuvent aussi en bénéficier, ils doivent cumuler 4 mois minimum d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours d'un ou plusieurs contrats au sein d'une même entreprise.

LA DURÉE DE VOS DROITS AU DIF

Les heures de DIF s'accumulent durant 6 ans, au terme desquels vous aurez additionné 120 heures. En cas de non utilisation, le crédit reste plafonné à 120 heures (vous cessez de cumuler le crédit de 20 heures par an). Dès l'utilisation d'une partie de ce même crédit, vos heures se cumulent à nouveau.

Il est aussi possible, de demander une anticipation des heures de DIF, hors temps de travail, dans la limite de 120 heures. Il s'agit alors d'une avance sur DIF, qui entraîne ensuite la mise à zéro et le gel du crédit DIF annuel, correspondant à l'avance effectuée.

COMMENT POUVEZ-VOUS EN DISPOSER ?

C'est au salarié de faire sa demande auprès de l'employeur, à condition qu'elle soit en accord avec les priorités de l'entreprise (s'il est prioritaire, le DIF est effectué sur le temps de travail). Le service RH dispose d'un délai d'un mois pour répondre à votre demande. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

Si celui-ci rejette votre demande, elle pourra être traitée au niveau N+2. Après 2 refus successifs, vous pouvez demander à l'UNAGECIF.

VOTRE RÉMUNÉRATION DURANT LE DIF

Lorsque le DIF se déroule pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord formalisé entre vous et l'employeur, les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération normale.

Il peut également se dérouler hors du temps de travail et, donne lieu au versement d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette.

QUELQUES CHIFFRES

Selon un sondage IFOP, **63 %** des personnes interrogées déclarent avoir bénéficié de la formation professionnelle continue et **68 %** aimeraient continuer à en profiter.

84 % des personnes ayant mobilisé leur DIF, ont été formées durant leur temps de travail.

La durée de la formation est inférieure ou égale à 19 heures, pour **54 %** des actions de formation.

37 % des actions de formation durent entre **20 et 59 heures**.

Pour toutes questions complémentaires, n'hésitez pas à vous rapprocher de nos équipes FO Énergie et Mines.
www.fnem-fo.org

INFO **CONSO** **AFOC**LES JEUNES N'ONT PLUS ACCÈS AUX
LOGEMENTS HLM

En phase d'entrée dans la vie active et de prise d'autonomie, les jeunes sont souvent confrontés à des difficultés d'accès au logement. De plus, ils sont soumis à une forte contradiction entre le monde de l'emploi, marqué par la mobilité et la flexibilité, et un marché du logement rigide et exigeant. **En effet, près de la moitié des jeunes âgés de moins de 25 ans doit changer de logement tous les ans de par leur emploi.** Cependant, dans un contexte de crise du logement, les jeunes font partie des premiers exposés à la raréfaction de l'offre de logements abordables : en 1998, 24 % des locataires du parc HLM avaient moins de 30 ans, contre seulement 11 % en 2008. Aussi, un jeune quittant le cocon familial mobiliserait près de 50 % de ses ressources pour se loger.

Pour la France qui est un des plus grands pays industrialisés avec plus de 8 millions de personnes mal logées, plus de 7 millions de personnes pauvres, 3,5 millions de personnes en précarité énergétique et 1 million de surendettés, la question du logement est devenue la première source de préoccupation majeure pour les citoyens.

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

LA TVA SOCIALE : PUBLICITÉ MENSONGÈRE !



Le gouvernement a annoncé la mise en place d'une TVA sociale, avec une hausse de la Taxe sur la Valeur Ajoutée de 19,6 % à 21,2 %. Cette augmentation compensera une baisse des cotisations sociales pour les entreprises. La TVA est une taxe à la consommation, à chaque fois qu'un consommateur achète un produit, il est imposé au même taux, quels que soient ses revenus. C'est l'impôt le plus injuste, et il se traduirait ici par une hausse immédiate des impôts sur la consommation des ménages de 11 milliards d'euros. **Il sera payé par tous les français, mais surtout par les classes moyennes et populaires qui consomment plus qu'elles n'épargnent.**

LA SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS EN DANGER ?

C'est la question que l'on peut se poser compte tenu des effets de la réforme introduite par la loi du 1er juillet 2010, visant à rattacher à l'Institut National de la Consommation (INC), la Commission de la sécurité des consommateurs, autorité administrative indépendante en charge de la protection des consommateurs. En effet, les dysfonctionnements se font déjà sentir, les conseillers techniques sont passés de 6



à 4, et leur statut est précaire. **L'INC est aujourd'hui dans l'incapacité d'assurer l'accueil de commissions indépendantes dans des conditions minimales de bon fonctionnement.**

Les membres de la Commission de la sécurité des consommateurs ont interpellé Monsieur Frédéric LEFEBVRE, Secrétaire d'Etat chargé de la consommation, pour lui faire part de leurs inquiétudes quant au devenir de cette instance indispensable à la protection des consommateurs.

ConsoFrance demande que les moyens humains et matériels nécessaires soient alloués à la commission afin qu'elle assure sa mission de sécurité au service des consommateurs.

FO ÉNERGIE ET MINES LAISSE LA PLACE AUX JEUNES

Ces trois dernières années, une vague importante d'embauches a eu lieu dans les Industries Électriques et Gazières. Très impliqués au sein de leurs entreprises, les jeunes salariés sont de plus en plus volontaires pour s'engager syndicalement. Le dynamisme du groupe jeunes FO Énergie et Mines en est une démonstration.



Les rencontres s'enchaînent avec succès. Ainsi, les 5 et 6 novembre derniers au Vieux Boucau (Landes), une rencontre s'est tenue avec les jeunes des IEG. 60 adhérents et sympathisants ont répondu à l'appel. Grâce à cette initiative, certains participants ont émis le souhait de rejoindre le groupe Jeunes déjà en place afin d'apporter leurs idées et leurs contributions d'avenir.

PARTICIPER C'EST REVENDIQUER !

Une autre réunion a eu lieu les 11 et 12 janvier derniers pour donner suite aux actions déjà en cours, et peaufiner la participation du groupe au congrès fédéral à Nantes, du 18 au 21 juin 2012. Un stand sera mis en place pour l'occasion.

Le but de ce stand est de montrer à l'ensemble des syndicats que la jeunesse est bien représentée et qu'elle a toute son importance au sein de la fédération.

Plusieurs préoccupations seront mises en avant et développées lors de cet événement, comme :

- **Le logement** : l'accès au logement est un véritable parcours du combattant pour les jeunes, et inquiète la grande majorité des nouveaux embauchés.

Or, les syndicats ont un rôle à prendre pour répondre à leurs attentes pressantes. Dans ce sens, le groupe jeunes se mobilise et prépare des revendications énergiques.

- **Le handicap** : beaucoup d'efforts sont faits par les entreprises pour l'accueil des personnes Handicapées. Les entreprises doivent être en mesure de favoriser l'embauche des jeunes, de fournir des aides et davantage de logements adaptés aux personnes en situation de handicap. Il reste beaucoup d'axes à améliorer.

- **Les activités sociales** : notre 1 % doit bénéficier à l'ensemble des salariés, en tenant compte des évolutions de la société. Pour le groupe Jeunes FO Énergie et Mines, il apparaît donc indispensable de favoriser, entre autres : les échanges de logements entre énergéticiens au niveau international, via un site internet ; l'aide au départ en vacances avec la création d'une épargne vacances avec abondement ; les séjours des agents avec leurs amis en leur faisant bénéficier du même coefficient social...

Dans une ambiance studieuse, plusieurs animations sont prévues tout au long du prochain congrès, alternant jeux, surprises, et bonne humeur à l'attention de tous les participants.

UN CONGRÈS FÉDÉRAL, C'EST RENOUVELER LES ÉQUIPES POUR TOUS LES SALARIÉS !

Le Congrès FO Énergie et Mines va se dérouler à Nantes du 18 au 21 juin 2012. Ce temps fort pour les militants se produit tous les 4 ans. L'occasion de faire un point convergent et lucide sur la situation économique et sociale. Lors du congrès, l'équipe fédérale est élue par les membres du Comité Fédéral National provenant de toute la France et représentant toutes les entreprises des IEG et des Mines. Ainsi renouvelée, l'équipe fédérale débat et vote les résolutions qui définissent les orientations les plus à même de protéger et défendre les salariés des entreprises dans le domaine des emplois et des salaires, de la reconnaissance des métiers, du parcours professionnel, de la défense du service public, de la réduction des écarts entre pensions et salaires, de l'égalité professionnelle, etc. Le but est de continuer à défendre et d'investir tous les niveaux de dialogue pour exprimer nos positions dans nos entreprises et au-delà.

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

ACCORD HANDICAP À GDF SUEZ 2012 – 2015



Les principales actions de cet accord du 7 décembre 2011, portent sur : le plan de recrutement, le plan d'insertion et de formation, le plan de maintien dans l'emploi, le développement de l'employabilité, le plan de recours à la sous-traitance.

Le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur accompagnement dans la durée, représentent des axes principaux de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées de GDF Suez SA. C'est dans ce contexte que l'entreprise a pris l'initiative d'inviter les Organisations Syndicales à la négociation en vue d'un accord en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées, pour la période 2012 – 2015.

ACCORD RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE AU DRI CORPORATE - CRIGEN DE GDF SUEZ



Cet accord, signé le 29 décembre dernier, vise à reconnaître et valoriser la performance individuelle des salariés des collèges exécution et maîtrise, et fixe les principes de la politique de rémunération de la performance de ces salariés au sein de l'établissement DRI Corporate-CRIGEN de GDF Suez SA.

La rémunération de la performance constitue un des leviers pour motiver et fidéliser les salariés. Elle se traduit par l'attribution d'une part variable liée aux résultats obtenus.

QUAND LA « MIA » PÉRENNISE DES EMPLOIS À SEOLIS



Comme dans toutes les entreprises de la Branche, l'activité des garages, pour l'entretien des parcs automobiles, est en perte de vitesse. A cela, plusieurs

raisons : le coût, le recentrage des activités vers le cœur de métier, le phénomène du tout électronique dans les blocs moteurs rendant les réparations quasi impossibles sans les balises constructeurs. Mais c'est sans compter sur une initiative étonnante alliant les nouvelles technologies à l'expérience du fournisseur et distributeur d'électricité SEOLIS dans les Deux-Sèvres. Depuis le début de l'année, la société Vert Event, inventrice de la voiture électrique « MIA », et SEOLIS ont lancé un partenariat « gagnant-gagnant ». **Ainsi, SEOLIS va pouvoir pérenniser ses emplois en apportant à la MIA les compétences de ses techniciens et en mettant à disposition ses garages.** La société commune, ainsi formée, a pour vocation de couvrir la chaîne de mobilité, de la vente à la borne électrique.

ANGLAIS 1^{ÈRE} LANGUE À GDF SUEZ ?



Les évolutions d'organisation font de GDF SUEZ une entreprise cosmopolite. Cette grande entreprise a élargi le champ géographique de ses activités et, avec, son socle culturel. La nature de la grande entreprise se modifie au point de distendre de nombreux liens avec son territoire d'origine, laissant nombre de salariés pantois... L'entreprise GDF SUEZ est-elle française ? Cette question peut paraître archaïque... **Pourtant, FO Énergie et Mines estime nécessaire de garantir aux salariés un « droit à la langue française » dans leurs activités professionnelles (voir La Loi Toubon du 4 août 1994 et notamment l'article L1321-6 du code du travail).** En effet, que penser de ces réunions en anglais où tous les participants ont pour langue maternelle le français ? Les aspects sanitaires, sociaux et économiques de la langue unique ne sont pas à négliger : le stress et l'insécurité générés par la pratique obligatoire d'une langue étrangère peu ou

mal maîtrisée ; la fatigue mentale liée à l'utilisation abusive de jargons anglo-saxons ; les possibles discriminations dans les évolutions de carrière, sont autant de points sur lesquels FO Énergie et Mines appelle à la vigilance...

REVUE FORUM N°2



Quel est le point commun entre Jean D'ORMESSON, Bruno SOLO, Christophe ALEVÈQUE, Julie PIETRIE et Sophie FONTANELLE ?

Ils sont tous présents dans la revue Forum n°2 éditée par la confédération FO afin de nous parler d'emploi.

À la fois source d'émancipation et d'aliénation, activité et situation, le travail occupe une place centrale dans la vie de la plupart des personnes et se trouve au cœur des débats politiques, économiques et sociaux. Il est important de comprendre le rapport, la place et le sens du travail pour les salariés. Une prise de conscience émerge dans le champ d'action des syndicats. Le constat a été fait d'une nécessité de se situer non plus seulement sur l'aval, mais aussi sur l'amont, c'est-à-dire, sur l'organisation du travail et ses modes. Forum esquisse ici quelques réponses essentielles à la question « De quoi le travail est-il le nom ? »



DANS LA VIE, TOUT PEUT BASCULER...

→ Avec le contrat **IdCP** bénéficiez
des meilleures garanties

**pour
vous**

**pour
votre
conjoint**

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
Electrique et Gazière

www.ccas.fr

PREVERE



PREVERE - RCS PARIS 453 353 716 - Code APE 6622Z - N°ORIAS 07 004 210, sous le contrôle de l'ACP (Autorité de Contrôle Prudentiel - 61 rue de Taitbout, 75436 PARIS CEDEX 09)

Contrat souscrit auprès du GAN Eurocourtage Vie Compagnie Française d'Assurances Vie Mixte - SA au capital de 51 695 460 € (entièrement versé) - RCS PARIS 340 427 525
Code APE 660A - Siège Social : 8-10 rue d'Astorg, 75383 PARIS CEDEX 08, Tél. : 01 70 96 60 00 - Entreprise régie par le Code des Assurances