

LUMIÈRE ET FORCE

Décembre 2011
NUMÉRO 302

FO Énergie
et Mines

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



GDF SUEZ DSI

La Direction
s'acharne
contre le statut



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'éclairage de Françoise Héritier,
professeur honoraire au collège
de France



ACTION FO

FO obtient la création
d'un Comité de Filière
Nucléaire



CHEFS D'ÉQUIPE, DE PROJET, RESPONSABLES DE SERVICES...
**MANAGERS DE PROXIMITÉ
OU LE VISAGE HUMAIN DE L'ENTREPRISE**

Dossier

**RETRAITE DANS LES IEG :
CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR VOUS**

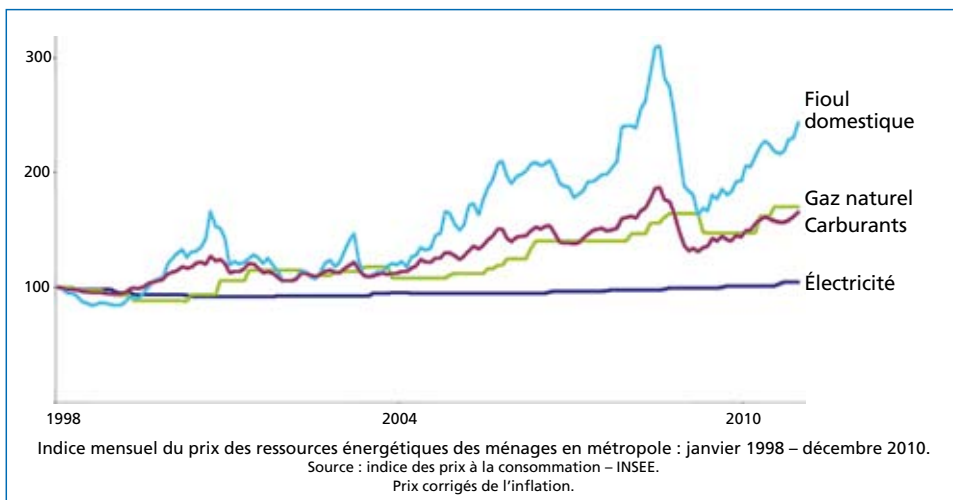
Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG

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://edf.com)



SOMMAIRE

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



P 5
Le courrier des lecteurs

Pages 6-12
**DOSSIER : RETRAITE DANS LES IEG,
CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR
VOUS**

Page 14
**Pour un Grenelle Social de l'Énergie / Le mi-temps
attractif : un dispositif dont FO revendique la réactivation**

Page 15
FO obtient la création d'un comité de filière nucléaire

Pages 16 et 17
GDF SUEZ DSI – La Direction s'acharne contre le statut

Page 18
**Votre nouvelle Responsable Syndicale
FO Énergie et Mines en Corse**

Page 19
Transparence sur la gestion de la CCAS

Pages 20 et 21
**Chefs d'équipe, de projet, responsables de services...
Managers de proximité ou le visage humain de
l'entreprise**

Page 22
ENEREST : Privatisation ou ouverture du capital ?

Page 23
**Fiches Pratiques : Rattachement des enfants scolarisés
entre 16 et 20 ans / Aide aux Frais d'Études**

Pages 24 et 25
Les nouvelles technologies en mouvement

Pages 26 et 27
**Egalité Professionnelle – L'éclairage de Françoise
Héritier**

Page 28
Brèves AFOC

Page 29
Les jeunes à la fête

Pages 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°302-Décembre 2011
Impression : Imprimerie BONNIN LAFFONTAN – **tél. :** 05.59.43.80.30 **ISSN :** 0153-7865

FO Énergie
et Mines

ÉDITO

Pour un grenelle social
de l'énergie

Au moment d'écrire ces lignes, FO enregistre une progression sensible aux élections de représentativité dans la fonction publique. C'est un formidable encouragement que les salariés de ce secteur nous adressent, en réponse aux actions entreprises par la Confédération et l'ensemble des fédérations impliquées.

FO Énergie et Mines se félicite de ces résultats, et salue le travail des militantes et militants qui ont permis cette progression.

Le résultat des élections dans la fonction publique nous conforte dans nos choix et nos actions. L'attachement de FO au service public de l'Énergie ne relève pas de l'idéologie, mais correspond bien à une réelle attente de nombreux agents, contrairement à ce que véhiculent directions et ministères.

Notre détermination à le défendre en est renforcée dans toutes les entreprises de notre branche professionnelle.

Les sujets de revendications ne manquent pas, SALAIRES, Emploi, Qualité de Vie au Travail, Organisation du travail, **alors syndiquez-vous et rejoignez-nous.**

Afin de définir le calendrier, le contenu des nécessaires négociations d'entreprises et de Branche, FO Énergie et Mines a proposé à tous les partenaires sociaux des Industries Électriques et Gazières la tenue d'un **GRENELLE SOCIAL de L'ÉNERGIE.**

Celui-ci pourrait être programmé courant novembre et décider de l'ouverture des négociations en parallèle, à la Branche et en entreprises, début décembre.

Cette proposition n'a retenu l'attention ni des autres syndicats, ni bien sûr celle des employeurs.

Comprenne qui pourra, comprenne qui voudra.

En attendant, ce sont les agents qui font les frais de la situation en général et des attermoissements de certains en particulier.

Aussi il n'est pas trop tard pour lancer le **GRENELLE SOCIAL de L'ÉNERGIE**, et avec la participation de toutes nos structures syndicales, nous allons poursuivre la campagne d'explication auprès des agents et mettre en évidence la plus-value de cette démarche.

Se battre contre l'austérité et ce sous toutes ses formes, c'est aussi exiger un autre modèle, un autre système au seul bénéfice de l'intérêt collectif.

A FO Énergie et Mines nous sommes déterminés. Ensemble revendiquons, mobilisons, négocions.

Max ROYER

Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

COURRIERS DES LECTEURS

Vous pouvez nous écrire sur contact@fnem-fo.org

LE 1% LOGEMENT EN RECU

« J'ai trouvé le dossier logement de votre n°301 excellent. Il relate bien les difficultés croissantes de logement des salariés, surtout sur Paris et particulièrement sur l'aspect monétaire. A ce propos il aurait été judicieux de pointer qu'il y a eu un recul du 1 % logement, depuis le 1er janvier 2011. En effet, le MOBILIPASS permettait avant cette date, le remboursement des frais d'agence immobilière en cas de location par ses propres moyens suite à mobilité professionnelle (ou frais de notaire en cas d'achat), à concurrence de 3 200 €. A compter du 1er janvier 2011, seul un crédit remboursable est proposé (voir bas page 11 du n°301 de Lumière et Force). »

Réponse de la rédaction : Merci pour vos précisions, en effet, nous avons pointé, dans notre dossier Logement, un net recul du 1 % logement, en prenant pour exemple la suppression du « pass travaux » et du « pass foncier », mais nous avons omis de développer la diminution du Mobili Pass. Soyez assuré que nous en tiendrons compte lors de nos prochaines communications.

PASSE TON BAC D'ABORD !

« J'ai signé un CDD en alternance avec EDF pour la préparation d'un bac pro. Il était clairement stipulé qu'au terme de mon apprentissage, si j'obtenais mon diplôme, ils me proposeraient soit un poste interne soit un accompagnement personnalisé vers un emploi extérieur. Depuis le mois de mars 2011, avant les épreuves du bac, je me suis maintes fois inquiété auprès de ma hiérarchie pour connaître mon devenir chez EDF. Ils m'ont alors, à chaque fois, répondu « passe ton bac et nous verrons semaine 33 ». J'ai par la suite été reçu à un entretien où l'on m'a confirmé que mon contrat était terminé et sans suite. Est-ce normal ? »

Réponse de la rédaction : De par l'accord pour le développement de l'apprentissage à EDF de 2009 : « le pilote de l'animation transverse régionale de l'apprentissage est chargé de la mise en place, en liaison avec les tuteurs de la filière RH, d'un accompagnement de l'apprenti(e) pour la définition de son projet professionnel et sa recherche d'emploi, soit en interne, soit dans le cadre de contrats passés avec des organismes externes de recrutement ». L'accord vous donnant raison, nous vous invitons vivement à contacter au plus vite votre délégué du personnel FO Énergie et Mines.



SALAIRES VARIABLES, POUR OU CONTRE ?

« Intéressant votre article dans le Lumière et Force N°301 sur les salaires variables, mais cela affaiblit les cotisations alimentant les caisses des organismes sociaux. D'autre part les retraites sont amputées du montant de cet intéressement. »

Réponse de la rédaction : Dans cet article, nous avons voulu souligner les enjeux de la progression de la part variable dans les entreprises et obtenir l'analyse impartiale d'une chercheuse de l'IRES. Le risque est, en effet, de voir fleurir la proposition de produits au détriment du régime général de Sécurité sociale, retraite, prévoyance, épargne salariale... Particulièrement inéquitable et source d'instabilité sociale, nous ne défendons pas ce concept mais il existe et prend de l'ampleur. A FO, nous n'avons de cesse de prôner une augmentation générale des salaires qui tienne compte des réalités de la vie, ce qui a été précisé dans l'article. Certes, les salariés bénéficiant d'intéressement peuvent prendre en charge plus aisément les difficultés qui surviennent au cours de la vie : difficultés financières des enfants, maisons de retraite des parents percevant une faible pension, etc. Mais quand vient l'heure de la retraite, cette part variable n'est pas retenue. En fait, seule l'augmentation salariale garantit durablement la paix sociale et nous permet de prendre en charge ce que l'état néglige.

RETRAITE DANS LES IEG : CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR VOUS

Vous êtes nombreux, toutes générations confondues à ne plus savoir quelles sont les règles applicables. Comment fonctionne notre régime de retraite ? Les réformes de 2003, 2008 et 2010 et la kyrielle de décrets d'application qui ont suivi ont bouleversé de nombreux acquis, comme l'âge de départ en retraite ou le niveau des pensions. Nous vous proposons quelques éléments de réflexion, non exhaustifs.

Lors de la précédente réforme des retraites intervenue au 1er juillet 2008, certains paramètres de calcul des pensions ont été modifiés, pour être harmonisés avec ceux de la fonction publique. Aussi, l'application des règles, que vous trouverez dans notre magazine L&F 289 de novembre 2008, est toujours d'actualité. Ci-après, quelques données issues des décrets sortis depuis, qui montrent l'évolution des textes mais aussi leurs complexités.

A QUEL ÂGE VOS DROITS SONT-ILS OUVERTS ?

Cible actuelle : au 1er janvier 2022, l'âge de la retraite passe de 60 à 62 ans pour la génération née en 1962.

A QUEL ÂGE POUVEZ-VOUS PARTIR ?

Une fois vos droits ouverts, il vous appartient seul, de décider de l'âge de votre départ.

Âge de mise en inactivité à l'initiative de l'employeur :

Avant 1957	65 ans
1957	65 ans et 4 mois
1958	65 ans et 8 mois
1959	66 ans
1960	66 ans et 4 mois
1961	66 ans et 8 mois
1962	et au-delà 67 ans

L'âge terme, (âge maximum de départ en retraite), est fixé actuellement dans les IEG et jusqu'au 31 décembre 2016 à 65 ans.

Après cette date, on entre dans une progressivité rapide pour passer de 65 à 67 ans.

Tableau de raccordement pour les salariés des IEG nés avant 1962 :

Année de naissance	Age d'ouverture des droits à pension
1956 et en deçà	60 ans
1957	60 et 4 mois
1958	60 et 8 mois
1959	61 ans
1960	61 et 4 mois
1961	61 et 8 mois
1962 et au-delà	62 ans

NOMBRE DE TRIMESTRES POUR BÉNÉFICIER D'UNE PENSION COMPLÈTE ?

Le taux maximum de pension dans un régime est facteur des trimestres totaux requis (durée d'assurance) et ne peut excéder 75%. Par ailleurs, pour le calcul final de votre pension, il est tenu compte de l'ensemble des régimes (décote/surcote).



Ces indications s'entendent pour des sédentaires ne bénéficiant pas de mesures particulières propres à la situation personnelle familiale ou d'activité.

Certaines mesures peuvent en effet permettre un départ anticipé sous conditions, elles auront la plupart du temps un effet sur l'ouverture des droits et parfois aussi sur la durée d'assurance.

A titre indicatif, quelques exemples:

Il y a autant de situations particulières que d'individus, les exemples suivants ne sont à considérer que pour un effet avant 2017.

Départ anticipé dans le cadre de l'activité de service, sans pour cela bénéficier forcément d'une pension complète.

Actuellement, peuvent demander la liquidation de leur pension dès l'âge de 55 ans les agents nés avant le 1er janvier 1962, et qui ont accompli un minimum de 15 ans de services effectifs actifs (ou équivalent 100% actifs) ou 10 ans de services effectifs insalubres.

Attention :

Pour les agents nés à compter du 1er janvier 1967 l'âge de départ est porté de 55 à 57 ans (pour les années entre 1962 à 1967, cette mise en place se fera de façon progressive).

Il est prévu un passage de 15 à 17 ans de services actifs là encore progressivement entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2022.

Si vous avez moins de 15 années de services actifs et insalubres, et que vous totalisez 25 ans dans les IEG, il vous est possible de bénéficier d'un abaissement de l'âge d'ouverture des droits en fonction de la durée de vos services actifs.

Départ anticipé dans le cadre d'un droit familial, sans pour cela bénéficier forcément d'une pension complète.

Départ anticipé des parents de 3 enfants :

L'agent parent de trois enfants ou plus peut, sans condition d'âge, demander la liquidation de sa pension vieillesse sous réserve qu'il remplisse, cumulativement et avant le 1er janvier 2017 :

- Une durée minimale de services de 15 ans,
- Les conditions relatives aux enfants (nés, adoptés plénier ou simple, recueillis)
- Une condition d'interruption ou de réduction de l'activité professionnelle (d'une durée continue égale à 2 mois. L'interruption d'activité doit intervenir dans le cadre de congés spécifiques, entre le 1er jour de la 4^{ème} semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour du 36^{ème} mois suivant la naissance ou l'adoption).

Il faut également prendre en compte la décote éventuelle qui viendra minorer la pension.

Année	Semestre	Nombre de trimestres	Age minimum de départ (Hors anticipation)
1948	2ème	151	jusqu'au 31 décembre 2016 dans les IEG 60 ans
1949	1er	152	
	2ème	153	
1950	1er	154	
	2ème	155	
1951	1er	156	
	2ème	157	
1952	1er	158	
	2ème	159	
1953	1er	160	
	2ème	161	
1954	1er		
	2ème	162	
1955	1er		
	2ème	163	
1956	1er		
	2ème	164	
1957	1er		
	2ème	165	60 ans 4 mois
1958	1er		
	2ème		60 ans 8 mois
1959	1er		
	2ème		61 ans
1960	1er	166	61 ans 4 mois
	2ème		
1961	1er		61 ans 8 mois
	2ème		
1962	1er		62 ans
	2ème		
1963	1er		
	2ème		
1964	1er		
	2ème		

**RETRAITE DANS LES IEG :
CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR VOUS**

Départ anticipé dans le cadre d'une situation de santé, sans pour cela bénéficier forcément d'une pension complète.

A 50 ans vous avez été reconnu définitivement inapte au travail par le médecin du travail ou en longue maladie,

Départ anticipé dans le cadre d'une situation de handicap sans pour cela bénéficier forcément d'une pension complète.

Sous certaines conditions, vous pouvez partir entre 55 et 59 ans avec un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou 66 %, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

SERVICES ACTIFS

La suppression ou la diminution des services actifs va générer une baisse des pensions des agents concernés. Deux aspects sont à considérer : l'anticipation et la bonification.

L'anticipation :

L'anticipation de départ de 1 an pour 3 ans à 100 % de services actifs demeure sur le principe, mais il est évident que la baisse du taux va réduire cette anticipation.

La bonification :

Perte d'une partie de la bonification de pension.

- Pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2009 elle est de 2 mois par an de services actifs à 100 %. La baisse généralisée des taux de services actifs aura donc un impact négatif sur cette bonification.
- Pour les salariés embauchés après le 1er janvier 2009 ce ne sera plus que 10 jours de Compte Épargne Jours Retraite pour 100% d'activité an. Cela traduit une perte évidente pour les salariés.

Ainsi entre autres, les services actifs mixtes étant supprimés : si un agent a 60 % de services actifs, ils ne seront plus décomptés à 100 mais à 60%.

A l'évidence, il faudra travailler plus longtemps avec une pénibilité identique pour bénéficier du même niveau de pension ! **Si la totalité des trimestres n'est pas acquise, il sera aussi appliqué une décote.**

QUEL SERA LE MONTANT DE VOTRE PENSION ?**Partir à taux plein**

Voir le nombre de trimestres pour bénéficier d'une pension complète dans notre régime.



Toutes les règles issues de la loi de 2008 et suivantes ainsi que leurs décrets d'application n'ont d'autre but que de repousser l'ouverture des droits et parallèlement ne sont pas de nature à augmenter les pensions.

Combien de trimestres devez-vous cotiser pour partir à taux plein ?

Jusqu'au 30 juin 2008, le nombre de trimestres était fixé à 150, ensuite, il augmente progressivement de 1 trimestre tous les six mois (01/01 et 01/07) pour atteindre 165 au 1er juillet 2017.

La formule de calcul de la pension :

Assiette de salaire x (Trimestres acquis IEG / Trimestres requis IEG) x 75% x Coefficient de décote ou de surcote affecté éventuellement du coefficient majorateur pour enfants

ATTENTION :

La pension dans un régime est proportionnelle au temps passé dans ce régime.

Pour un poly pensionné, le calcul se fait par régime.

La durée d'assurance s'entend tous régimes confondus, quand il y en a, la décote ou la surcote s'applique dans chaque régime.

DÉCOTE / SURCOTE

Le taux de décote :

Depuis le 1er juillet 2010, la décote est entrée en application. Il s'agit d'appliquer une réduction de pension au salarié qui choisit de partir en retraite avant d'avoir acquis la totalité des trimestres imposés

(durée d'assurance, tous régimes confondus). Décote qui ne s'applique pas si l'assuré a atteint l'âge limite maximum d'activité.

Cette décote est progressive.

Tableau récapitulatif des éléments entrant dans le calcul de la décote :

Période au cours de laquelle l'agent remplit les conditions nécessaires pour liquider sa pension (1), (2) et (3) ou, au plus tard, atteint l'âge de 60 ans avant 31/12/2016 (1)	Durée assurance requise tous régimes (1)	Taux de décote (2)	Age d'annulation décote (3) AM = âge minimum
Jusqu'au 30/06/2008	150	pas de décote	pas de décote
Entre le 01/07/2008 et le 31/12/2008	151		
Entre le 01/01/2009 et le 30/06/2009	152		
Entre le 01/07/2009 et le 31/12/2009	153		
Entre le 01/01/2010 et le 30/06/2010	154		
Entre le 01/07/2010 et le 31/12/2010	155	0,125%	AM + 4 trimestres
Entre le 01/01/2011 et le 30/06/2011	156	0,250%	AM + 6 trimestres
Entre le 01/07/2011 et le 31/12/2011	157		
Entre le 01/01/2012 et le 30/06/2012	158	0,375%	AM + 8 trimestres
Entre le 01/07/2012 et le 30/11/2012	159		
Entre le 01/12/2012 et le 30/06/2013	160	0,500%	AM + 9 trimestres
Entre le 01/07/2013 et le 30/06/2014	161	0,625%	AM + 10 trimestres
Entre le 01/07/2014 et le 30/06/2015	162	0,750%	AM + 11 trimestres
Entre le 01/07/2015 et le 30/06/2016	163	0,875%	AM + 12 trimestres
Entre le 01/07/2016 et le 30/06/2017	164	1,000%	AM + 13 trimestres
Entre le 01/07/2017 et le 30/06/2018	165	1,125%	AM + 14 trimestres
Entre le 01/07/2018 et le 30/06/2019	166	1,250%	AM + 15 trimestres
Entre le 01/07/2019 et le 30/06/2020	L'évolution éventuelle de la durée d'assurance sera fixée par décret conformément à l'article 5 de la loi 2003-775 du 21/08/2003		AM + 16 trimestres
Entre le 01/07/2020 et le 30/06/2021			AM + 17 trimestres
Entre le 01/07/2021 et le 30/06/2022			AM + 18 trimestres
Entre le 01/07/2022 et le 30/06/2023			AM + 19 trimestres
Entre le 01/07/2023 et le 30/06/2024			AM + 20 trimestres
A compter du 01/07/2024			

Paramètres de calcul de la décote :

(1) Durée d'assurance requise tous régime

Si la liquidation de la pension est possible avant 60 ans, la durée d'assurance requise tous régimes est celle en vigueur à la date à laquelle sont remplies les conditions nécessaires pour cette liquidation (date au plus tôt d'ouverture du droit).

Si la liquidation de la pension n'est pas possible avant 60 ans, la durée d'assurance requise tous régimes est celle en vigueur à la date à laquelle l'agent atteint ses 60 ans.

(2) Taux de décote

Le taux de décote est celui en vigueur à la date au plus tôt d'ouverture du droit.

(3) L'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote est celui en vigueur à la date au plus tôt d'ouverture du droit.

L'âge minimum par lequel est déterminé l'âge d'annulation de la décote correspond à l'âge au plus tôt d'ouverture du droit. La décote ne peut être supérieure à 20 trimestres manquants.

**RETRAITE DANS LES IEG :
CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR VOUS****SURCOTE**

La surcote est le coefficient de majoration qui s'applique pour calculer le montant de la pension de l'affilié.

Pensions prenant effet avant le 1er janvier 2017

Pour bénéficier de la surcote, l'affilié doit travailler cumulativement :

- après 60 ans,
- au delà de la durée d'assurance requise tous régimes confondus, appréciée à la date d'ouverture du droit à pension, sans que cette durée ne puisse être inférieure à 160 trimestres au 30 juin 2013, pour aller à 166 trimestres à compter du 1er juillet 2018.

Pensions prenant effet à compter du 1er janvier 2017

Pour bénéficier de la **surcote**, l'affilié doit travailler cumulativement :

- après l'âge de 60 ans pour les agents nés avant le 1er janvier 1957 pour aller progressivement à l'âge de 62 ans pour les agents nés à compter du 1er janvier 1962.
- au delà de la durée d'assurance requise tous régimes confondus, sans que cette durée puisse être inférieure à 160 trimestres.
- Cette durée est appréciée à la date d'ouverture du droit à pension ou, au plus tard, à 60 ans.

La surcote est de 1,25% par trimestre supplémentaire effectué à compter du 1er janvier 2009.

Le nombre de trimestres de surcote n'est plus limité à 20. Il est possible de surcoter sans limite.

COMMENT PRÉPARER ET LIQUIDER SA PENSION ?

La loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, instaure un droit à l'information des salariés sur leur future pension.

Une obligation légale est née, les régimes de retraite se sont réunis au sein d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP). Leur objectif est de regrouper, sur un document unique, les informations émanant des différents régimes.

Tout au long de votre activité, vous allez recevoir des relevés synthétisant les droits que vous avez acquis auprès de chaque régime de base et complémentaire.

Des relevés de situation individuelle sont transmis aux assurés, tous les 5 ans, à compter de leurs 35 ans. Des estimations indicatives globales aux assurés âgés de 55 ans.

Pour connaître la date d'envoi de votre relevé, il suffit de renseigner votre année de naissance sur le site du GIP info retraite.

La loi sur la réforme des retraites a été promulguée le 9 novembre 2010 et en raison des évolutions apportées, la campagne de droit à l'information 2011 est modifiée. Les générations 1951, 1956, 1961, 1966, 1971 et 1976 ont dû recevoir un RIS (Relevé Individuel de Situation), au cours du 2ème semestre 2011.

La CNIEG a également mis en place une procédure de pré-liquidation, 2 ans avant la date d'ouverture de votre droit à pension.

Le but est de collecter les pièces justificatives nécessaires au traitement de votre dossier. Il s'agit de faire le point sur votre situation familiale, votre carrière dans les IEG et vos trimestres dans les autres régimes. Cette pré-liquidation sert aussi à indiquer la date prévisible de votre départ en retraite.

Dès lors que la procédure de pré-liquidation a été effectuée, la CNIÉG adresse au futur pensionné, un an avant la date prévisible de départ, un dossier de liquidation pré-rempli.

Si aucun dossier de pré-liquidation n'a été rempli, la CNIÉG adresse une demande de liquidation définitive 1 an avant l'âge terme.

Après l'avoir complété et fait signer par son employeur l'agent et lui seul doit retourner son dossier à la CNIÉG.

CNIÉG
Gestion des Pensions
BP 60 415
44204 Nantes Cedex 2

IMPORTANT

Pour qu'une pension soit versée, il convient que le bénéficiaire (et lui seul) en demande le versement.

Une pension n'est due au plus tôt, qu'au premier jour du mois qui suit la demande.

Une pension ne peut pas être versée rétroactivement.

Une pension ne peut être révisée.

LA PENSION DE RÉVERSION

Une pension de réversion est versée de droit en faveur des conjoints, ex-conjoints non remariés, orphelins ou ascendants à charge.

Le droit à pension de réversion n'est aujourd'hui soumis à aucune condition d'âge et de ressources.

Lorsque le mariage a été contracté avant la liquidation de la pension, aucune condition de durée de mariage n'est exigée.

Une condition de durée de mariage d'au moins deux ans est requise si le mariage a été contracté postérieurement à la liquidation de la pension sauf si un enfant est né de l'union.

Le conjoint, conjoint séparé de corps et les ex-conjoints masculins non remariés peuvent bénéficier de leur pension de réversion, dans les mêmes conditions que les femmes, sur demande, et au plus tôt à compter du 1/07/2008 sous réserve :

- que le droit ne soit pas ouvert au profit d'un autre ayant droit ;
- du remboursement du capital décès éventuellement perçu au moment du décès.



Le montant de la pension correspond à 50 % du montant de celle de la personne décédée.

Une pension complémentaire peut être versée si les bénéficiaires ont des ressources inférieures ou égales au SMIC.

Le concubin et le partenaire liés par un PACS (Pacte Civil de Solidarité) n'ouvrent pas droit à la pension de réversion.

**RETRAITE DANS LES IEG :
CE QUE LA RÉFORME CHANGE POUR VOUS****LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE**

Les retraites perçues au titre du régime Général ou des régimes complémentaires n'ont pas d'impact sur la pension des IEG.

Une fois une pension liquidée, cette dernière ne peut-être révisée.

A compter du 1er janvier 2009, le cumul intégral de la pension et des revenus d'activité est autorisé, quelle que soit la date d'effet de la pension, sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives ci-après :

- avoir rompu le contrat de travail avec le dernier employeur (une reprise d'activité chez le dernier employeur est possible sans application du délai de six mois),
- être âgé de 65 ans, ou 60 ans si la durée d'assurance exigée pour obtenir une pension à taux plein au **Régime Général** est acquise,
- avoir liquidé toutes les retraites des régimes de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales, auprès desquels les conditions d'attribution sont remplies.

POUR FO, UNE AUTRE REFORME EST POSSIBLE

La loi du 21 août 2003 a instauré un mécanisme tendant à faire évoluer la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie.

La loi du 9 novembre 2010 a transféré au Conseil d'Orientations des Retraites la responsabilité de l'avis à rendre sur ce sujet, avis qui était jusqu'à maintenant rendu par la commission de garantie des retraites.

Ce faisant, le législateur intègre les organisations syndicales au dispositif. Pour FO, il est hors de question d'être instrumentalisé ou intégré dans un quelconque processus visant à avaliser les contre-réformes 2003 et 2010.

De plus, en cumulant à la fois l'allongement de la durée de cotisation avec le recul de l'âge légal, le législateur applique la double peine aux salariés.

FO le répète, une autre réforme était possible, celle-ci se basait sur une autre répartition des richesses, c'est encore possible et FO entend bien faire revenir le gouvernement sur les contre-réformes socialement destructrices et économiquement libérales.

DONNONS UN NOUVEAU RYTHME À LA VILLE.

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

Découvrez toutes nos missions sur www.erdfdistribution.fr



Credit photo : Kevin Griffin



Et l'électricité vient à vous

MI-TEMPS ATTRACTIF : UN DISPOSITIF DONT FO REVENDIQUE LA RÉACTIVATION

FO Énergie et Mines a signé « l'Accord National pour le Développement de l'Emploi et une Nouvelle Dynamique Sociale » du 19 novembre 1993 à EDF-GDF. Celui-ci introduisait les notions de Compte Épargne Temps, de mi-temps attractif et de temps partiel choisi.



Alors que le CET et le temps partiel choisi font partie de nos acquis, le mi-temps attractif, a quant à lui, été abandonné au fil des restructurations de nos entreprises, puisque cette disposition doit être reprise dans un accord local pour être applicable. Il correspond pourtant à une réelle demande des salariés.

temps de travail compatible avec leurs aspirations et les nécessités de services. [...] L'agent s'engage jusqu'à terme de sa mise en inactivité. »

Souhaitant bénéficier d'un mi-temps attractif, vous avez été nombreux à vous heurter au refus de votre unité. En effet **cette disposition fait partie d'un volet de l'accord dont l'application ne devient possible que sous réserve d'un avenant local, la reprenant explicitement.**

Or, du fait des nombreuses filialisations et réorganisations, beaucoup d'unités n'ont malheureusement pas repris le mi-temps attractif dans leurs accords

QU'EST-CE QUE LE MI-TEMPS ATTRACTIF ?

Les agents peuvent, 5 ans avant leur départ en retraite, diminuer leurs activités et ainsi travailler à mi-temps tout en étant payé à 80 %.

Extrait de l'accord : « Le développement des activités de formation ou de tutorat sera notamment recherché pour ces agents, de même qu'un aménagement de leur

NOUS SOMMES POUR !

Le mi-temps attractif reste, encore aujourd'hui, une revendication forte de FO Énergie et Mines. Nous restons persuadés que cette modalité pourrait être au bénéfice d'un grand nombre de salariés à l'approche de la retraite, désireux non seulement d'alléger leur activité mais aussi de transmettre leur savoir et leur expérience à la nouvelle génération.

FO ÉNERGIE ET MINES POUR UN GRENELLE SOCIAL DE L'ÉNERGIE

Alors que les salaires des patrons du CAC 40 correspondent en moyenne à 200 SMIC, que tout augmente, FO Énergie et Mines soutient : l'urgence c'est nos salaires. Toutes les conditions sont réunies pour négocier maintenant et impliquer la Branche et toutes les entreprises du secteur sur un socle commun.

Initié par notre organisation depuis la rentrée, le Grenelle social de l'énergie doit déclencher l'ouverture de négociations aussi bien à la Branche que dans toutes les entreprises des énergies. De cette façon, une certaine harmonie dans l'application des accords qui s'en suivront instaurera une équité de traitement au bénéfice de tous les salariés de la Branche.

Le but du Grenelle Social de l'Énergie est de définir le calendrier et le contenu des négociations à venir au niveau de la Branche et des entreprises :

- Pour la Branche : salaire, égalité professionnelle, classification rémunération, prime transport, mobilité, conditions de travail.
- Pour les entreprises : emploi, plans d'embauche, logement, temps de travail, avancements au choix.

Résister et refuser l'austérité, c'est préparer l'avenir et contraindre les employeurs à reprendre la main au profit du progrès social.



FO OBTIENT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE FILIÈRE NUCLÉAIRE

FO a enfin obtenu la création d'un comité qui traite des questions relatives à la pérennité et au développement de la filière nucléaire. Notre volonté est d'aboutir à la réintégration de certaines activités (maintenance courante) et à l'élaboration d'une convention nationale pour les sous-traitants.

Depuis des années, notre organisation a défendu l'idée d'une mesure protectrice d'ampleur vers les salariés qui ne bénéficient pas du statut des IEG. Plus de 30 ans de revendications menées par FO sur les conditions de travail des salariés doivent aboutir. La mise en place de Comité de Filière Nucléaire représente un point d'étape important. Dans la lignée de l'accord RSE signé par notre organisation en janvier 2009 à EDF SA, cette perspective devrait rentrer dans les exigences que le groupe s'était fixé

UNE CONVENTION NATIONALE, POURQUOI ?

Cette convention s'adresserait à tous les métiers de la filière, soit plus de 200 000 emplois directs et indirects (nettoyage et sécurité des sites, maintenance et entretien, etc). Le but pour FO est de mettre au cœur des travaux du comité la question sociale afférent à l'emploi, aux droits et conditions de travail, à la sécurité, à la formation, au recrutement, à la sécurisation des parcours, etc.

En bref : **renforcer la sécurité, l'amélioration des conditions sociales de tous les salariés de l'industrie nucléaire.**

Ceci va à l'encontre d'une logique financière axée sur le coût et la rentabilité. Cela conduit, en effet, à la réduction des frais salariaux, à l'extension massive de la sous-traitance, à la dégradation des conditions de travail, à la dévalorisation des qualifications. Toutes ces conséquences contribuent, de surcroît, à abaisser la sûreté des centrales.

UN ÉTAT GARANT DE LA FILIÈRE NUCLÉAIRE

Initiée par la confédération FO en avril dernier, juste après les événements de Fukushima et les nombreux points à traiter concernant la filière, la création de ce

comité était devenue une urgence.

Lors de la première réunion plénière tenue le 4 octobre dernier, FO a rappelé que le nucléaire civil n'était pas une industrie comme les autres. C'est pourquoi, l'État doit être le garant et le pilote de la filière en plus d'impulser les investissements et les axes de recherches selon une véritable politique stratégique d'avenir. La délégation a aussi insisté sur le maintien d'une filière publique et, dans le respect des positions du dernier congrès confédéral, elle a dénoncé l'ouverture du marché de l'électricité (Loi NOME).

Face aux risques de démantèlement et de privatisation de la filière nucléaire française, sa sécurisation dans le cadre d'une véritable politique industrielle publique nationale ambitieuse de l'Etat constitue un impératif pour ce 12ème Comité de filière industrielle de la Conférence nationale sur l'industrie obtenu par FO.

COMMENT EST ORGANISÉ LE COMITÉ DE FILIÈRE NUCLÉAIRE ?

Celui-ci est composé de 5 groupes de travail :

- Performance de la filière
- Compétences et formation
- Export
- Recherche et développement
- communication

Chacun de ces groupes est associé à un cahier des charges spécifique. Ceux-ci fixent des objectifs s'inscrivant dans la création de richesses et d'emplois. Des réponses devront ainsi être apportées en matière de renouvellement et de fidélisation des compétences, volume de formation, parcours professionnel. FO souhaite également développer l'idée de construire, voire de renforcer des écoles des métiers à l'interne des entreprises.

GDF SUEZ DSI LA DIRECTION S'ACHARNE

La direction de GDF SUEZ se plie à la mode managériale du moment : externaliser pour exciter la concurrence et doper la productivité, quitte à produire une forte récession sociale et faire passer ses beaux principes RSE et développement durable pour de vains effets.

Cet été, la Direction de GDF SUEZ a communiqué aux agents de la Direction des Services Informatiques (DSI) son intention de transformer la direction en une filiale informatique. Prétendument sur la base du volontariat, le personnel serait déchu du statut des IEG pour une autre convention aux garanties ultra-allégées. Décidément, l'entreprise peine à remplir ses engagements en matière de responsabilité puisque, lors de la fusion, le nouveau groupe assurait aux agents que leur statut serait pérennisé !

Seulement, d'après une grande majorité des salariés, la filialisation de la DSI en SSII ne vise bel et bien qu'au seul objectif de lui porter le coup de grâce. Et, justement, pour parvenir à ces fins, tous les coups sont permis.

LA DSI CHANGE DE TÊTES...

Pour déposséder les salariés du statut IEG, mieux vaut avancer à pas de loup. Officialisée par la direction en juillet, la restructuration a été précédée de remaniements accomplis bien en amont. Les premiers postes frappés par l'élimination de notre convention, jugée trop protectrice, sont ceux occupés par les cadres sup, figures de proue de la loyauté envers l'entreprise.

Après le recrutement en CDI du nouveau Secrétaire Général, la couleur est annoncée. C'est précisément en jouant sur les périmètres, que les chefs de départements, encore statutaires, sont remplacés progressivement par de jeunes consultants hors statut. L'air de rien, le statut est ainsi pulvérisé à la tête de l'organisation de la DSI.

ET LE CORPS DOIT SUIVRE ?

Depuis le début de l'année, l'ambiance est complètement délétère à la DSI. Un vent de culpabilité souffle sur les 600 agents statutaires. Un salarié commente : « en ayant déjà vécu plusieurs réorganisations, j'ai fini par apprendre. Aujourd'hui, on nous dit que la filialisation est toujours à l'étude. Pourtant nous avons l'impression que tout est déjà fait. Nous, les statutaires, serions trop nombreux et on nous le fait bien sentir.

Notre démotivation va croissante. Au demeurant, cette démotivation n'est-elle pas voulue ? Nous sommes tous en recherche de poste à présent. »

La Direction agit sur un autre levier pour taire les requêtes au statut : stimuler l'individualisme au détriment de l'intérêt général par un chantage à la Rémunération de la Performance Complémentaire des Cadres (RPCC). « Lorsque les primes variables représentent 15 à 20 % de notre salaire annuel, ils nous tiennent et toute doléance est exclue. » Au passage, certains embauchés, depuis plus de deux ans, ne sont toujours pas titularisés.

La nouvelle filiale devrait être entérinée en janvier 2012. Pour stabiliser les effectifs au statut SYNTEC, l'actuelle direction bâtit « un package d'avantages sociaux attractifs pour les recrutements et le personnel de la DSI. » A cela, un autre salarié rétorque tout net : « Ce package est destiné à nous leurrer pour casser l'unité des IEG. Les salariés qui se verront proposer ce pont doré seront confrontés à un dilemme : défendront-ils l'intérêt général en refusant le moindre accommodement ou satisferont-ils leur intérêt personnel immédiat ? »

Quand bien même ils s'exposeraient à des représailles (mutation sanction, diminution de la RPCC) les salariés le savent et le disent,

« aucun package ne remplacera le statut des IEG, seule convention à nous protéger durablement contre les régressions sociales ».

Du reste, les salariés de la DSI ne se leurrent aucunement sur les suites qui peuvent être données à une pareille filialisation : mise en concurrence à venir entre les SI, précarité de la future entité. etc.



CONTRE LE STATUT

UNE FILIALISATION TRÈS OBSERVÉE DANS LES IEG

Étant donnée la qualité des engagements de la direction, les salariés GDF SUEZ et, plus généralement, ceux de toutes les IEG, craignent que la filialisation de la DSI en précède d'autres (RH, DIGL, etc.), avec l'éviction forcée du statut. Les salariés EDF (DIG, DSP) et des Entreprises Non Nationalisées sont également sur le qui-vive, malgré les propos de certaines directions se voulant rassurant.

RESISTER DANS L'UNITÉ

FO Énergie et Mines réitère son refus de voir externaliser des activités considérées comme stratégiques et pérennes au sein du Groupe GDF SUEZ. Nous réaffirmons également notre attachement inconditionnel au statut des IEG, indissociable de notre implication face à l'intérêt général et au service public.

Contrairement aux annonces faites, les réorganisations en cours, en allant vers toujours plus de rendement, ne prennent certainement pas en compte les critères de développement durable mais bien des profits à court terme, peu soucieux du facteur humain ou de la qualité de la vie au travail...

Face à des méthodes aussi pernicieuses pour balayer le statut, FO Énergie et Mines appelle tous les salariés des IEG à ne troquer leur statut sous aucun prétexte, et à résister dans l'unité de notre communauté de travail !

QU'EST-CE QU'UNE FILIALISATION ?

La filiale, se définit comme étant une entreprise dont 50% du capital a été formé par des apports réalisés par une autre société dite société mère, s'inscrit dans une stratégie industrielle ayant pour finalités de :

- se séparer d'activités jugées sans avenir pour le groupe,
- assurer certaines fonctions spécifiques, la société mère ne voulant pas assumer tous les risques,
- coopérer avec d'autres entreprises.

La recherche de gains de productivité dans le cadre de plans de « performance » sur l'ensemble de la chaîne de valeur et de réduction des coûts conduit généralement la société mère à développer des filiales.

La filialisation place les salariés dans de nouveaux statuts spécifiques, relevant de conventions collectives moins favorables. Elle peut aussi avoir pour objet d'isoler une catégorie de personnel permettant d'accorder ponctuellement des avantages spécifiques.



VOTRE NOUVELLE RESPONSABLE SYNDICALE FO ÉNERGIE ET MINES EN CORSE

Détachée tout récemment, depuis avril 2011, à l'agence clientèle EDF d'Ajaccio, Dominique LOMBARD vous représente, vous informe et vous défend sur toute l'île de Beauté. Comptable de métier, précédemment en poste au groupement méditerranéen et ancien membre du Comité Mixte à la Production, elle retourne avec bonheur à ses racines corse, armée de son dynamisme et de son expérience.



Dominique LOMBARD

YA-T-IL UNE SPÉCIFICITÉ CORSE ?

Clairement non, les remontées des salariés sont tout à fait identiques à celles que j'ai pu rencontrer sur le continent. Problèmes d'effectifs, surcharge de travail sont malheureusement une constante liée à l'activité et à l'entreprise. Avec un effectif de 796 agents

pour 225 000 clients en tarif bleu sur le centre Corse, les emplois sont identiques. La spécificité pourrait seulement être liée à l'approvisionnement qui, par essence, diffère car nous n'avons pas d'énergie nucléaire pour alimenter la Corse. Alors qu'en moyenne la consommation d'électricité en Corse augmente chaque année de 3,6 %, des solutions sont toujours à l'étude pour moderniser les moyens de production. A ce titre, la future centrale thermique EDF PEI, de LUCCIANA, prévue début 2013, sera équipée de 7 moteurs de 18,3 MW chacun, pour une puissance installée de 128 MW. Si on devait parler d'une autre spécificité, elle serait plutôt liée au fait d'être filialisé et d'être passé de EDF SEI à EDF PEI, comme dans les DOM.

AVEC LE BASCULEMENT DE SEI POUR PEI, QUELLES SONT LES RÉACTIONS DES SALARIÉS ?

Il existe une certaine appréhension avec le passage à PEI. En étant filialisée, les agents des centrales thermiques ont véritablement la crainte de ne plus appartenir à l'entreprise EDF. Je comprends ces réticences car dans les esprits, souvent à juste titre, la filialisation dit perte de statut. Or je lève les doutes sur ces appréhensions : il aura fallu près de 2 ans de négociations entre organisations syndicales et direction pour obtenir un accord plus favorable aux agents. Ils y gagnent des avantages financiers certains et surtout sans risque d'être écartés du statut.

NOUVELLE RESPONSABLE SYNDICALE FO EN CORSE, QUELLE EST TON APPROCHE AVEC LES AGENTS ?

Ma première motivation est d'aider les agents à se sentir mieux dans leur travail. Apporter des réponses concrètes à leurs inquiétudes, les soutenir. Je suis également consciente du rôle que j'ai à jouer auprès de la direction. Pour moi il n'y a pas de tabou, il est toujours possible de discuter. Le dialogue est essentiel pour débloquer des situations de mal être, de discriminations ou d'autres tensions. En tant que membre au Conseil d'Administration de la CMCAS, je m'intéresse aussi à ce qui se passe après le travail. Ma mission est également de faciliter la vie extra-professionnelle des agents.

DE SEI À PEI

En 2009, FO Énergie et Mines a signé l'accord tripartite sur l'accompagnement social et RH suite à la création des filiales de Production Électrique Insulaire (PEI). L'objectif des directions d'EDF SA et DSEI (Direction des Systèmes Énergétiques Insulaires) était de créer des filiales de production dans les territoires insulaires. Insistant sur la dangerosité de filialiser le Service Public, FO s'est d'abord prononcée contre.

Après 2 ans de négociation et des engagements écrits des Directions (comme : filiales à 100% EDF SA, application intégrale du statut des personnels des IEG au personnel), FO s'est finalement engagée dans les négociations sociales.



**Vous pouvez contacter
Dominique Lombard à :
dominique.lombard@edf.fr**

TRANSPARENCE SUR LA GESTION DE LA CCAS



Rendre obligatoire la certification des comptes des Comités d'Entreprises (CE), c'est le projet de décret qui doit naître en cette fin d'année. La CCAS, déjà pointée du doigt par la Cour des Comptes, devra justifier sa gestion calamiteuse.

« Gâchis financier, réseau hypertrophié, acquisitions coûteuses et inutiles, absence de projection économique » sont les termes employés dans le rapport de la cour des comptes, rendu public en mai dernier. Particulièrement sévère, il dénonce, sans appel, la comptabilité de notre CE, instance contrôlée depuis toujours par la CGT. Pourtant d'ici la fin 2011, les comptes devront être rendus transparents selon ce futur décret. Ministère du travail et partenaires sociaux s'y attèlent depuis plusieurs mois. Que deviendra la gestion de notre CE face à de telles exigences ? Vente de notre patrimoine, augmentation des tarifs des séjours sont-ils les solutions ?

Les comptes de notre CE sont dans le rouge et font régulièrement les gros titres de toute la presse. A maintes reprises, nos administrateurs FO Énergie et Mines ont dénoncé la gestion calamiteuse de l'organisation syndicale majoritaire. Force est de constater qu'elle ne cesse de continuer. **Aujourd'hui, la vente du patrimoine des salariés IEG est en cause et les propositions désastreuses affluent pour sauver ce qui peut l'être encore.** Dernier exemple en date et en délibération actuellement au Conseil d'Administration, la SCI La Cannebière (à l'origine créée pour racheter l'immeuble de la rue Papère afin d'en faire une résidence hôtelière). La CCAS est propriétaire de cette SCI à 90% et la CMCAS locale l'est à 10%. Malheureusement, la SCI n'a pas obtenu de financement à temps. Aujourd'hui, il est demandé en urgence à la CCAS de faire une avance au compte courant de 2,5M d'euros, remboursable à l'obtention d'un financement bancaire. Pourtant en 2010, face à la situation déficitaire de la CCAS, il était convenu de ne plus créer de SCI et encore moins pour investir en direct une somme aussi considérable. Il s'agit là d'un exemple parmi d'autres qui, en cumul, ne fait qu'aggraver une situation désormais dramatique.

Nos administrateurs FO scandalisés par de telles propositions se sont bien entendu opposés à ce projet qui a pourtant toutes les chances de voir le jour. La CCAS affiche une perte de 39 millions d'euros à la fin août et annonce un atterrissage à la fin de l'année 2011 vers 45 millions d'euros !

POURQUOI LES COMPTES DES CE DEVRONT ÊTRE CERTIFIÉS ?

Lorsque le code du travail a été recodifié, en 2008, le terme « éventuellement » a été supprimé, rendant obligatoire le contrôle par un commissaire aux comptes. Mais cette notion introduit une ambiguïté : le commissaire aux comptes n'approuve pas des comptes, il les certifie. Jusqu'en 2008, les comptes du CE n'étaient soumis à aucun contrôle légal. Mais la transparence des comptes a un prix et les attaques régulières de la cour des comptes envers notre CE ne font que le fragiliser.

Les actifs et retraités des IEG doivent déjà commencer à renflouer l'un des plus gros CE de France :

- - 7% de capacité d'accueil cet été,
- + 5 à 20% d'augmentation des tarifs sur les séjours,
- Moins, voir pas du tout de plats cuisinés dans les centres de vacances,
- Une augmentation conséquente de la participation des agents à la cantine de +3 %.

CHEFS D'ÉQUIPE, DE PROJET, RESPONSABLES MANAGERS DE PROXIMITÉ OU LE VISAGE

Face à des décisions stratégiques souvent prises loin des salariés, le manager de proximité devient le maillon essentiel au bon fonctionnement de l'organisation. Une prise de conscience croissante de son rôle met en évidence un lien entre le facteur humain et la performance, lien que les directions peinent à considérer.

Dans un contexte de récession, la fonction du management de proximité ne connaît pas la crise. Bien au contraire, la globalisation des organisations provoque des changements permanents au niveau des entreprises des IEG. L'instabilité des règles du jeu devient elle-même la règle (organisation du travail, modification des outils, déménagements, pérennité des emplois...). Ces changements créent des tensions dans le travail. Pour les directions, ces tensions, devenues récurrentes, ne doivent pas nuire à la performance. C'est en cela qu'elles conviennent de l'utilité du management de proximité. Seulement, la vision de l'emploi est-elle la même du point de vue de la direction et du manager ?

ENTRE OBJECTIFS ET RÉALITÉ

En plus d'être au fait de la technique opérationnelle, le manager de proximité entretient des liens particuliers et, souvent quotidiens, avec chacun des membres de son équipe. Loin des cercles dirigeants, les objectifs lui parviennent depuis les gouvernances et, il est tenu de les répercuter. Le manager de proximité se situe ainsi à la croisée des attentes de sa ligne hiérarchique et de celles, concrètes et locales, des salariés qu'il encadre.

Faire accepter et appliquer les orientations des directions nécessite de savoir les interpréter et de les adapter pour faire face aux résistances du terrain. Il en va de la mobilisation de l'équipe pour remplir des objectifs contraignants.

Ainsi, à écouter le manager de proximité, sa fonction impose d'être en mesure d'insuffler du sens au travail individuel et collectif, de percevoir le bien-fondé, la cohérence de chaque décision, action et orientations de son entreprise. De cette manière, le manager de proximité est censé réguler les émotions provoquées par le changement, écouter les aspirations de chacun et les satisfaire... Autant de facettes du métier qui s'ajoutent au travail prescrit sans plus de reconnaissance de la part des directions car, trop souvent, elles exigent des résultats sans accorder de moyen en retour.

FO AVEC LES MANAGERS DE PROXIMITÉ !

A FO Énergie et Mines, nous constatons que l'entreprise tend à valoriser ce qui est quantifiable. Or, le management de proximité repose essentiellement sur les dimensions humaines et relationnelles, difficilement mesurables mais qu'il est urgent de valoriser.

A FO Énergie et Mines, nous ne sommes certes pas systématiquement opposés aux objectifs des entreprises mais nous revendiquons pour tous les managers de proximité des marges de manœuvres et des moyens suffisants pour satisfaire les attentes de leurs équipes. Il est urgent d'attribuer une définition à ce niveau de management, accompagné d'une description d'emploi pour identifier ce qui est précisément attendu de la part d'un salarié, souvent soumis aux obligations de résultats mais disposant de peu de moyens en retour. Une modération du prescrit et une prise en compte des problèmes organisationnels, techniques et sociaux sont également indispensables. Enfin, aucune reconnaissance ne sera possible sans une stabilisation des organisations.

QU'EST-CE QU'UN BON MANAGER DE PROXIMITÉ ?

Question à Emmanuel Martin, doctorant à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales

« Chaque manager de proximité a un défi particulier à relever en fonction de son métier et des mouvements de l'organisation propre à son Unité.

Dans les entreprises, les qualités réelles des managers de proximité ne sont pas perçues par les directions puisque, selon elles, c'est l'atteinte des objectifs qui différencie un bon manager des autres. **L'aveuglement des directions face au travail réel n'est pas un phénomène nouveau mais il semble s'amplifier**

DE SERVICES... HUMAIN DE L'ENTREPRISE

aujourd'hui. Car dans un contexte de changement des structures en profondeur, ces managers gèrent l'aspect humain, qui fait défaut en amont des projets. A la limite, les seuls outils mis à disposition concernent la formation et la communication. Ces outils étant insuffisants, il leur reste un travail difficile à mener, mal considéré par les directions.

En réalité, de nombreuses qualités sont requises : il faut créer de la liaison, de l'adhésion et de la confiance, il faut savoir repérer et partager les compétences d'une équipe, la fédérer, la motiver, remplir des objectifs, réguler le relationnel, etc. »

PATRICK GALLET – EX-MANAGER D'UNE ÉQUIPE DE 16 PERSONNES À LA DIRECTION LOGISTIQUE DE GDF SUEZ :



**« LE MANAGEMENT
NE PEUT SE
PASSER DE
VALEURS
PARTAGÉES »**

« En juin 2008, j'ai récupéré un pôle très dégradé. Les agents de l'équipe n'avaient pas suivi d'EAP (Entretien Annuel Professionnel) depuis plus de 3 ans. L'EAP est pourtant un moment privilégié notamment pour renouveler des objectifs personnels et mutuels. Constatant l'état de l'équipe, nous avons tous convenus qu'il était urgent de rétablir la cohésion. La motivation, l'accompagnement, le partage sont autant d'éléments indispensables pour être opérationnels.

La confiance entre le manager et son équipe est une donnée essentielle. Cette confiance dépend aussi du lien qu'il entretient avec sa direction. Préserver une relation cordiale avec elle permet d'obtenir davantage pour les membres de son équipe.

Cette fluidité assurée entre la direction et les membres de l'équipe constitue une crédibilité nécessaire.

A contrario, si les moyens alloués par la direction sont insuffisants, le manager de proximité doit composer et argumenter avec sincérité. »

ANNLIESE HERMET – MANAGER D'UNE ANTENNE DE 12 PERSONNES À LA DIVISION IMMOBILIÈRE GROUPE – DIRMED :

**« LE RESPECT
ET L'ÉCOUTE DE
L'AUTRE SONT
ESSENTIELS. »**

« Je m'efforce de pratiquer un management participatif, en prenant en compte les contraintes géographiques et certaines personnalités plus individualistes. Comme avec ma direction, le respect et l'écoute de l'autre sont essentiels.

A mon niveau, je propose et la direction dispose, notamment en termes de ressources et de reconnaissance, ce qui peut créer des tensions au sein de l'équipe. Les décisions prises ne sont pas toujours faciles à expliquer. Du sens doit être donné en permanence afin que les actions à mener sur le terrain soient comprises et permettent de créer une dynamique positive et partagée.

Pour cela, j'essaie de livrer ma vérité du quotidien de l'équipe et de m'approprier les décisions qui ont du sens et ne remettent pas en cause les droits des agents.

J'essaie aussi de donner mon opinion de manière constructive, de responsabiliser les agents de mon équipe et de me remettre en cause. J'attends la même chose des personnes avec lesquelles je travaille. »



ENEREST : PRIVATISATION OU OUVERTURE DU CAPITAL

L'inquiétude va croissante chez les 55 salariés (chiffres de 2009) d'ENEREST, ainsi que chez ceux de GDS (Gaz De Strasbourg), qui pour l'instant n'ont que peu ou pas d'information de la part de la direction, notamment sur l'identité du nouvel actionnaire.

Après la filialisation de la Branche Commerce de GDS, rebaptisée ENEREST, en 2008, l'entreprise ouvre aujourd'hui son capital. La question se pose de savoir s'il s'agit d'une ouverture minoritaire ou majoritaire. Les répercussions seraient alors totalement différentes pour les salariés de l'entreprise.

L'avenir d'ENEREST est donc pour l'instant incertain. Tout comme ses salariés, nous suivons avec intérêt le nom du repreneur et la hauteur de son investissement.

Nous savons déjà que, d'après l'article 25 de la loi NOME, le statut IEG des salariés est conforté.

Cependant, plusieurs questions restent encore en suspens :

- Si privatisation il y a, quelles sont les garanties d'emploi pour les salariés, en cas de plan social ? GDS aura-t-il une obligation de reclassement ?
- Y-aura-t-il un engagement immédiat des conventions collectives ? Un accord doit alors être signé entre la ville de Strasbourg et GDS, celui-ci devra alors être validé par le repreneur.
- Y-aura-t-il une délocalisation des emplois ?

QU'EST-CE QU'UNE OUVERTURE DE CAPITAL ?

Une entreprise ouvre son capital lorsqu'elle fait entrer de nouveaux actionnaires en son sein. Ces nouveaux actionnaires peuvent être des capitaux « risqués » (apportant leur capital, ainsi que leurs réseaux et expériences), mais aussi de petits actionnaires à travers une introduction en bourse. Une ouverture du capital est souvent nécessaire pour financer des investissements futurs.

Lorsque le nouvel actionnaire entre à hauteur minimum de 50,01%, on parle d'ouverture majoritaire ou de privatisation.

E.ON PRÉVOIT DE SUPPRIMER 535 EMPLOIS À LA SNET



Centrale Emile HUCHET à Saint-Avold (Lorraine)

SNET (Société Nationale d'Électricité et de Thermique), troisième producteur d'électricité en France, a vu le jour en 1995 est issue des Charbonnages de France. Dissoute en 2007, elle est rachetée par le fournisseur espagnol Endesa, puis revendue au géant allemand E.ON en 2010.

Lors des CE des 8 et 15 juin derniers, sur la stratégie et le plan industriel de la SNET, l'actionnaire unique E.ON a dévoilé ses intentions pour la France. Il a prévu de fermer plus de 70 % du parc de production charbon de la SNET, avec la suppression de 535 emplois.

Les conséquences sont catastrophiques en matière d'emplois dans chacun des bassins et en termes de service public lié à l'approvisionnement du réseau électrique.

Alors qu'un rapport de RTE vient de paraître, soulignant le risque de défaillance du réseau dès 2016, ce ne sont pas les seuls salariés de la SNET qui risquent de payer le choix de rentabilité à court terme d'E.ON, mais la population française entière.



RATTACHEMENT DES ENFANTS SCOLARISÉS ENTRE 16 ET 20 ANS

Désormais, il est obligatoire de prouver à votre mutuelle que votre enfant, ayant atteint ses 16 ans, emprunte véritablement le chemin de l'école.

Les agents ayant à charge des enfants scolarisés entre 16 et 20 ans, doivent faire les démarches suivantes auprès de la CAMIEG :

- Remplir le formulaire « demande en vue du rattachement des membres de la famille ».
- Fournir un certificat de scolarité et / ou certificat d'apprentissage ou formation en alternance.
- Copie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance.
- Fournir le dernier avis d'imposition.
- Remplir la déclaration de choix du médecin traitant.



- Envoyer le tout à :
CAMIEG – 92011 Nanterre Cedex.

Dès ses 20 ans, l'enfant scolarisé doit prendre une couverture sécurité sociale auprès de son école. Selon le niveau de ses ressources personnelles, il peut continuer à bénéficier des prestations complémentaires du régime spécial IEG. Pensez alors à effectuer une demande de rattachement d'un enfant de plus de 20 ans afin qu'il puisse rester rattaché à la CAMIEG jusqu'à ses 26 ans dans la mesure où il continue ses études.

Si l'enfant a 20 ans durant son année scolaire, il doit prendre dès la rentrée, une sécurité sociale étudiante qu'il utilisera dès ses 20 ans. Dans ce cas, l'agent doit également transmettre une copie de l'attestation vitale étudiante de l'enfant.

AIDE AUX FRAIS D'ÉTUDES

Un nouvel accord, relatif aux frais de scolarité, est entré en vigueur le 1er octobre 2011. Il prévoit la création d'une Aide aux Frais d'Études (AFE), qui se substitue à l'actuelle Indemnité Compensatrice de Frais d'Études (ICFE).

L'AFE est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés pour les études de votre enfant, pour une durée maximale de 5 ans et jusqu'à ses 25 ans.

Les enfants ouvrants-droit à l'AFE doivent poursuivre des études et remplir les 2 critères suivants :

- Être à la charge du bénéficiaire.
- Avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ou être présents au foyer et à la charge de celui-ci (avec ou sans lien de filiation). Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde.

Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

L'AFE (fixée à 90 € par mois) est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit la date anniversaire des 25 ans de votre enfant.

Si vous bénéficiez déjà de l'ICFE, avant la mise en place de l'AFE au 1er octobre, vous pouvez continuer à la percevoir, sur demande, jusqu'à la fin du cycle d'études déjà engagé par votre enfant. L'ICFE et l'AFE ne sont pas cumulables, et le basculement dans le nouveau dispositif est irrévocable.

Les demandes pour les actifs se font via le service RH de votre employeur. Les demandes pour les retraités se font via le site de la CNIEG.

Pour plus de renseignements n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué syndical FO.

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES EN



Compteurs communicants Gaz et électricité (Smartgrid), réseau de transport d'électricité à très grande échelle (Supergrid), l'horizon énergétique de demain se profile. Entre nouvelles technologies et production énergétique à très grande échelle, l'avenir semble tout tracé. Mais quelles seront les conséquences ?

DES SMART GRIDS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES VILLES INTELLIGENTES

Les compteurs communicants d'électricité et de gaz permettront à horizon 2016 de maîtriser la consommation globale de ces énergies. Au final, les collectivités devraient voir leurs besoins en consommation gérés avec précision grâce à des compteurs qui intègrent davantage de communication et technologie innovantes.



LE COMPTEUR COMMUNICANT ÉLECTRIQUE : LINKY

Après une phase pilote en 2010, sur plus de 100 000 compteurs, le déploiement du compteur intelligent Linky a été validé. Annoncé par Éric Besson le 28 septembre dernier, 35 millions de compteurs vont être installés. Dès 2013, à raison de 7 millions de compteurs par an, ce déploiement technologique va durer jusqu'en 2018.

Les factures seront établies à distance et en temps réel, et pourront exploiter un détail d'information beaucoup plus riche qu'actuellement.

LE COMPTEUR COMMUNICANT GAZ

Au 1er semestre 2010, plus de 18 000 compteurs gaz communicants et leurs infrastructures ont été installés sur 4 territoires français : Saint Omer (Nord Pas de Calais), Étampes (Iles de France), Auch (Midi Pyrénées) et Saint-Genis Laval Pierre Bénite (Rhône Alpes).

GrDF est actuellement en phase de maintenance et de mesure de la performance des différents systèmes installés. Par la suite, la solution retenue sera développée entre 2011 et 2013, afin de préparer le développement des systèmes d'information nécessaires. En cas de déploiement, le planning prévoit une généralisation à partir de 2014 - 2015.

LA TECHNOLOGIE FACE AUX EMPLOIS

En termes d'emploi, les Smart Grids conduisent à l'évolution, voire la reconversion, de la filière électrique française, composée notamment des équipementiers (50 000 emplois), des gestionnaires de réseaux (50 000 emplois), des installateurs/mainteneurs pour les équipements de réseaux (100 000 emplois) et des électriciens (100 000 emplois).

MOUVEMENT MOUVEMENT MOUVEMENT



QU'EST-CE QUE LE SUPERGRID ?

Le Supergrid intervient en amont de la distribution d'électricité et consiste à créer un réseau électrique à très grande échelle. L'intérêt est multiple et comprend l'exploitation de sources de production d'électricité renouvelables lointaines ou la

mise en commun de réseaux nationaux, afin de bénéficier de leur complémentarité.

Mettre en place un réseau Supergrid nécessite des technologies de pointe pour augmenter la tension ; une électronique de puissance haute tension ; des câbles souterrains ou sous-marins ; des lignes **HVDC/UHVDC (courant continu haute tension / courant continu ultra haute tension)** multipoints et une supra connectivité.

A l'heure actuelle, les pays les plus impliqués dans les efforts de R&D dans le Supergrid sont la Chine et les USA.

COURANT ALTERNATIF OU COURANT CONTINU ?

Pour afficher des pertes inférieures aux lignes de courant traditionnelles, il est de plus en plus fréquent de remplacer les lignes HVAC (courant alternatif) par du HVDC.

Ce type de transmission présente de nombreux avantages. Pour les très longues distances, les lignes HVDC sont plus simples et moins coûteuses à construire que les lignes HVAC. Par ailleurs, pour des liaisons sous marines de plus de 50 km et des liaisons aériennes de plus de 500 km, les chutes de tension en HVAC sont trop importantes pour permettre la transmission. Enfin le HVDC facilite la connexion entre deux réseaux électriques.

Les lignes HVDC vont ainsi connaître un essor important au cours des dix prochaines années.

LE PROJET SUPERGRID EN FRANCE

Si les pouvoirs publics français ne semblent pas autant impliqués que la Chine et les USA, la démarche de la France s'inscrit davantage dans un projet à l'échelle européenne. Le nouveau réseau relierait 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 de manière significative la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique de l'Europe de l'Ouest.

LA CHINE ET LES ÉTATS-UNIS EN AVANCE SUR LE SUPERGRID

La Chine doit satisfaire sa consommation électrique exponentielle, tandis que les États-Unis doivent améliorer l'interconnexion entre les différents réseaux existants et intégrer les centres de production électrique d'origine renouvelable.

Pour assurer l'approvisionnement des mégapoles de la côte Est, la Chine souhaite utiliser au maximum son potentiel hydroélectrique du sud-ouest, ce qui nécessite des liaisons électriques sur de très grandes distances. Elle est l'un des rares pays à disposer depuis 2010, d'un centre de test UHVDC, capable de générer des tensions de plus de 800 kV. 10 projets identiques sont prévus, d'ici 2020, sur des distances allant de 2000 à 3000 km.

Aux USA, l'objectif est d'exploiter les potentiels solaires de l'Ouest et éolien du Midwest et du Texas, pour alimenter ses mégapoles de la côte Est.

En 2012, un projet au Sud du territoire connectera les 3 réseaux à l'aide de 3 lignes de transmission de 5000 MW supraconductrices.

À l'Est, un second projet, créera une ligne de transmission HVDC sous-marine de plus de 500 km, au large de la côte et reliera de futurs champs éoliens offshore.

Et si la mise en place du Supergrid était une des solutions possible au mix énergétique que nous revendiquons, dans un monde où la consommation électrique ne fait que croître exponentiellement ?

NIMBY OR NOT NIMBY ?

Le syndrome NIMBY (Not In My Back Yard = pas dans mon arrière-cour), originaire des USA, désigne l'attitude des personnes voulant tirer profit des avantages d'une technologie moderne, mais refusant de subir, dans leur environnement proche, les nuisances liées aux infrastructures nécessaires à son installation.

Quelles seront les réactions des populations directement impactées par la mise en place d'un Supergrid Européen ? En effet, celui-ci entraînera nécessairement une importante période de travaux, sûrement étalée sur plusieurs années.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE L'ÉCLAIRAGE DE

L'automne 2011 est marqué par des négociations de nouveaux accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord de la Branche des IEG, de EDF SA et de GDF SUEZ SA). Pour éclairer notre action sous un jour nouveau, Françoise Héritier, anthropologue, professeur honoraire au Collège de France et à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, a bien voulu s'entretenir avec l'équipe de L&F.



Françoise HÉRITIER

Les recherches de Françoise Héritier, notamment autour de la parenté et de la prohibition de l'inceste, ont permis de mettre en évidence des éléments valables dans toutes les sociétés humaines, au fondement de la domination masculine. L'anthropologue nous explique comment cette domination s'articule universellement, encore aujourd'hui dans nos sociétés dites modernes, et nous livre des réflexions pour faire progresser l'égalité professionnelle en obtenant des avancées favorables aux deux sexes.

L&F : Selon vous, en quoi le principe masculin domine le principe féminin ?

Françoise Héritier : Quand nous venons au monde, nous sommes traités différemment selon notre sexe. Puis nous transmettons les schémas que nous avons reçus.

Une constante a été observée dès l'origine par l'être humain : dans le règne animal, tout au moins chez les mammifères, il y a deux sexes. Et, par une loi incompréhensible, seules les femelles sont capables de produire les enfants des deux sexes.

Le fait que les femmes puissent reproduire un corps différent du leur (mâle) a défié la compréhension des humains. Comme ils avaient noté aussi la nécessité du coït, ils ont conçu de ces trois faits réunis la conviction que le germe procréateur est dans le mâle. Ainsi, les mâles ont-ils été conduits à s'approprier les femelles pour avoir des fils et, le rôle de la femelle, a-t-il été dévolu à la fabrication des enfants.

De génération en génération, le principe féminin a été dévalorisé, attaché à la passivité et aux activités intérieures et sédentaires (maternité et domestique). Le principe masculin au contraire, est devenu actif, tourné vers l'extérieur, vers la maîtrise des techniques... Les compétences ont été ainsi essentialisées. C'est cela qu'on appelle le genre.

L&F : Comment définissez-vous cette domination ?

Françoise Héritier : C'est par quatre mesures contraignantes, dont trois privations majeures, que le pouvoir de domination masculine a pu s'exercer. Ces quatre mesures contraignantes sont au fondement de tous les systèmes de domination (castes, esclavage, colonisation, racisme) :

FRANÇOISE HÉRITIER

l'impossibilité pour les femmes de disposer de leur propre corps ; d'accéder au savoir ; d'accéder aux fonctions de pouvoir, à tous les niveaux ; avec comme corollaire, un système de déni, de mépris et de dénigrement, une absence de considération qui est de règle. La dernière privation, accompagnée du système de déni, est encore d'usage dans les sociétés développées, occidentales et démocratiques.

Avant que les deux sexes existent de manière différente mais à égalité, il faudra du temps, beaucoup de temps. Pourtant, neutraliser ce modèle de domination masculine fera avancer positivement tous les autres ordres de domination. Je suis optimiste dans le sens où la lutte paye.

La compréhension et la connaissance du modèle de la domination, assorties de lois coercitives, devraient produire de véritables percées.

L&F : A votre avis, comment peut-on changer les mentalités ?

Françoise Héritier : Je n'ai pas de recette miracle. L'éducation, la lutte, la détermination politique... Car, pour l'esprit commun, les tâches subalternes, c'est une histoire de femmes. Il faut donc, pour commencer, refuser le service du café ou les petits gestes d'assistance réclamés à une collègue (faire, en passant une photocopie, par exemple...). Ne rien céder sur rien !

L&F : Que pensez-vous de la répartition des tâches parentales et des tâches domestiques ?

Françoise Héritier : Dans le modèle construit à l'aube de l'humanité, l'homme chassait, la femme cueillait. De là provient une idée, ancrée dans notre imaginaire : seules les activités masculines apportent de la valeur. Car la viande était fort prisée pour sa rareté et son goût. Pourtant, l'essentiel de l'alimentation était composé du fruit du travail des femmes...

Cette idée que ce sont les hommes qui apportent de la valeur s'est transposée dans le monde du travail, influant sur les salaires et la carrière.

Il s'ensuit une antipathie foncière masculine pour les tâches domestiques. Pour inverser la tendance, il faudrait redonner de la valeur aux tâches domestiques

aux yeux des hommes. Une solution pourrait être de partager équitablement des congés entre la mère et le père à la naissance de l'enfant ; des congés de 6 mois chacun rémunérés intégralement, qui compteraient double pour le calcul des droits à la retraite ? Ce dernier point est celui qui donnerait de la valeur. Certes, cela suppose une organisation vertueuse du travail. Nous ne sommes plus dans la résorption des écarts mais dans la valorisation des tâches qui, à l'accoutumée, sont dénigrées et affectées quasiment exclusivement aux femmes.

L&F : Selon vous, le temps de l'entreprise est-il masculin ?

Françoise Héritier : Voilà une question riche en présupposés. En fait, le temps de l'entreprise court-circuite le temps domestique (réunion tardive, présentisme, etc.). C'est la raison pour laquelle le temps de l'entreprise est assimilé au temps masculin et le temps domestique au temps féminin. Cette idée reçue correspond bien à la conception ordinaire de l'affectation des tâches en fonction du sexe et qui, par conséquent, scinde les domaines de compétences.

L&F : Que pensez-vous de la notion, bien française, de disponibilité au sein de l'entreprise ?

Françoise Héritier : Il est temps de démystifier l'idée que le travail en surcharge est une bonne chose, tout comme la présence des salariés dans l'entreprise hors des jours et heures de travail prévus. Le « présentisme » ne représente en rien une compétence... Œuvrer pour le faire reconnaître, c'est œuvrer pour une avancée sociale en faveur des deux sexes ! Ne pourrait-on pas légiférer là-dessus ?

L&F : Que pensez-vous des quotas ?

Françoise Héritier : J'ai été longtemps opposée à l'idée de quotas. Je pensais que devoir recourir aux quotas pour obtenir la parité aurait été presque infamant. En effet, si une femme est recrutée à un poste de pouvoir ou dans un Conseil d'Administration, est-ce grâce aux quotas ou pour ses compétences ? Aujourd'hui, je pense que, dans une société où les évolutions sont très lentes, les quotas peuvent être considérés comme un coup de pouce non négligeable, voire nécessaire dans une phase intermédiaire.

A LIRE :

Françoise HÉRITIER,
Masculin-Féminin. La pensée de la différence
Paris, Éditions Odile Jacob, 1996 ; rééd. 2002

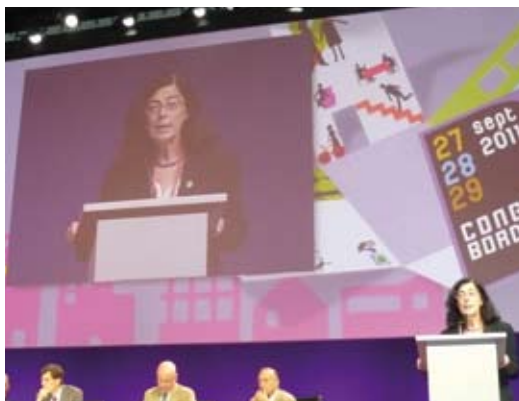
Françoise HÉRITIER,
Masculin-Féminin II. Dissoudre la hiérarchie.
Paris, Éditions Odile Jacob, 2002.

Retrouvez l'intégralité de l'entretien sur
www.fnem-fo.org

INFO CONSO

AFOC

HLM LE GOUVERNEMENT DOIT REVOIR SA COPIE



Le 29 septembre dernier, Valérie GERVAIS, secrétaire générale de l'AFOC, est intervenue au congrès HLM de Bordeaux, afin de demander au gouvernement de revoir complètement sa politique du logement.

Elle a de plus demandé aux bailleurs sociaux de prendre en compte la situation de plus en plus difficile des locataires :

- En n'augmentant pas les loyers dans l'année à venir.
- En engageant au plus vite le dialogue avec les associations de locataires sur les postes de charge les plus lourds et sur les programmes de rénovation thermique qui sont censés alléger la facture.
- Enfin l'AFOC insiste pour qu'un effort soit accompli par tous les organismes de façon à ce que les ayants-droit des tarifs sociaux de l'énergie puissent en bénéficier.

IL FAUT SAUVER « 60 MILLIONS DE CONSOMMATEURS »

Alors que l'Assemblée Nationale commence l'examen du projet de loi renforçant les droits, la protection et l'information des consommateurs, la privatisation de « 60 millions de consommateurs » est envisagée. Publication de l'INC (Institut National de la Consommation), le magazine se trouve en danger.

Indépendant, sans publicité, conçu par des journalistes, juristes, économistes et ingénieurs, « 60 » informe les consommateurs depuis plus de 40 ans. La décision de privatiser « 60 » conduirait inévitablement à un démantèlement de l'Institut National de la Consommation et, à plus ou moins long terme, à la perte d'indépendance du journal.

ConsoFrance appelle à signer la pétition en ligne : www.soutenons60.org



NOUVELLE TAXE SUR LA JUSTICE

Le Gouvernement a fait voter, sans concertation préalable, une nouvelle taxe de 35€, dont devra s'acquitter tout demandeur lors de l'instruction d'une instance devant une juridiction civile, commerciale,

prud'homale, sociale ou rurale, ou devant une juridiction administrative.

Cette taxe a pour effet de limiter les possibilités de recours à la justice pour de « petits litiges », pourtant courants en matière de consommation, comme d'alléger le porte-monnaie du requérant.

C'est avec véhémence, que l'AFOC dénonce l'instauration de cette taxe et demande sa suppression sans délais.

PACITEL : UNE SOLUTION POUR ARRÊTER LE DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE



Pacitel est une liste regroupant les numéros de téléphones fixes et mobiles des consommateurs qui ne souhaitent plus être démarchés téléphoniquement par les entreprises dont ils ne sont pas client.

Avant de prospecter des consommateurs, les entreprises membres engagées dans Pacitel, adapteront leurs fichiers en tenant compte de cette liste.

Il suffit de s'inscrire gratuitement sur la liste Pacitel par internet, pour une prise en compte dans un délai de 1 à 3 mois. La durée de l'inscription est de 3 ans, à tout moment modifiable.

LES JEUNES À LA FÊTE

Une soixantaine de jeunes embauchés venus de toute la France s'est retrouvée les 5 et 6 novembre 2011 pour le week-end FO Jeunes. Un syndicat libre et indépendant est plus qu'un jamais nécessaire dans les IEG, aujourd'hui comme demain.



Les jeunes sont au cœur du monde syndical d'aujourd'hui : FO Énergie et Mines les aide, leur donne les moyens d'inventer de nouvelles méthodes de fonctionnement, autant d'éléments nécessaires à la construction de l'avenir de tous les salariés.

IMPORTANCE DE LA SYNDICALISATION DES JEUNES

Dans les IEG, de nombreux jeunes ne demandent qu'à incarner la continuité de notre organisation syndicale. Par leur mobilisation et leur engagement, ils s'expriment et participent aux débats concernant les choix et les chantiers dont découlent les transformations et les évolutions du monde du travail et qui forgent la société de demain.

Faire prendre conscience au plus grand nombre, et prioritairement aux jeunes, de l'important potentiel qu'ils représentent, est notre mission première.

DÉROULÉ DU WEEK-END

Cet événement s'est articulé autour de débats syndicaux et de témoignages, le tout ponctué par des interventions humoristiques de la Ligue d'Improvisation.

La présence de stands à thème sur la formation syndicale, le secteur CHSCT et sur les activités sociales, a permis aux participants d'être sensibilisés sur le rôle du syndicat dans la vie de la Branche des IEG.

Ils ont pu poser des questions et aborder des sujets tels que : la rémunération, le logement, la précarisation

des emplois, la reconnaissance des diplômes, la prise en compte des années d'études pour la retraite...

Ce week-end n'a pas seulement été studieux, l'ambiance festive a été de mise le samedi soir grâce à Macadam Bazar et à son rock « world » alternatif fait de chansons, d'histoires et d'aventures réalistes ou incohérentes et le concert reggae du groupe Mes-senger.

La rencontre entre les jeunes embauchés des IEG et FO Énergie et Mines a donc été une franche réussite qui, pourquoi pas, pourrait amorcer une longue série, afin de transmettre nos valeurs à la nouvelle génération car assurer la continuité de notre organisation syndicale, c'est enrichir le dialogue social de la force de notre engagement.

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

**LES APPRENTIS PRIVÉS D'1, VOIRE 2 TRIMESTRES
DANS LE CALCUL DE LEUR RETRAITE**

Depuis l'arrêté du 3 août 2011, publié au Journal Officiel le 6 septembre dernier, la durée de référence pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des apprentis est modifiée. Cet arrêt impose que la base mensuelle soit désormais calculée en fonction des 35 heures. Ce qui induit une réduction du nombre de trimestres validés pour les apprentis et une perte pour la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) de près de 72 millions d'euros. FO avait déjà émis un avis défavorable à cette mesure, la Confédération dénonce aujourd'hui un arrêté qui privera un tiers des apprentis d'une validation d'1, voire 2 trimestres !

FREIN SUR LA HAUSSE DES SALAIRES POUR 2012 ?

Alors que les entreprises sondées par le cabinet Mercer prévoyaient des augmentations de salaires moyennes de 3 % en 2012, soit plus qu'en 2011 (2,5 %), celles-ci pourraient réduire leurs révisions salariales d'environ 0,5 % (suite sondage du second semestre 2011). Les suites de la débâcle boursière pourraient être ainsi plus terribles que prévu pour les salariés.

**PACS – FO ÉNERGIE ET MINES DEMANDE AUX
EMPLOYEURS DE LA BRANCHE DE FAIRE UN BOND
DANS LE XXIÈME SIÈCLE !**

Comme l'a rappelé plusieurs fois la HALDE, bien que le pacs soit un dispositif distinct du mariage, la restriction de certains avantages sociaux aux seuls couples mariés constitue une discrimination fondée tant sur la situation de famille que sur l'orientation sexuelle, lesquelles sont prohibées par l'article L 1132-1 du Code du travail.

A ce jour et malgré les demandes répétées des syndicats de la Branche et des associations, les employeurs de la Branche des IEG persistent dans leur refus d'ouvrir avec les partenaires sociaux une négociation sur les droits des partenaires de PACS.

Aujourd'hui avec le concours de toutes les organisations syndicales de la Branche, FO Énergie et Mines fait appel au Défenseur des Droits. Nous lui demandons d'intervenir auprès des employeurs de la Branche afin que ceux-ci respectent et mettent en oeuvre les délibérations de la HALDE.

**ENERGIE: LE MONDE VA DEVOIR DÉPENSER EN
MILLIERS DE MILLIARDS**

Le monde va devoir dépenser chaque année 1.500 milliards de dollars -soit presque la totalité de la dette de la France - pour faire face au bond de la demande en énergie d'ici 2035, a averti l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE), qui s'inquiète notamment pour l'Afrique et le Moyen-Orient.

Cumulé jusqu'en 2035, le chiffre mondial atteint la somme vertigineuse de 38.000 milliards de dollars d'investissements, soit plus de 27.500 milliards d'euros et près de 15% de plus que la précédente estimation de l'agence.

La croissance de la demande d'énergie - et son impact sur le climat - est un des grands casse-tête du XXIe siècle, avec l'arrivée de grands pays comme la Chine, l'Inde ou le Brésil sur le devant de la scène énergétique mondiale (Source Romandie.com).

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

EDF 2.0 BIENTÔT DISPONIBLE, ET APRÈS ?



En septembre 2011, la direction EDF a présenté aux partenaires sociaux son projet de développement *on line* du magazine « Vivre EDF ». Il s'agit d'élargir le support anciennement papier « dans une politique éditoriale résolument plurimédia ». Tribunes seront accordées en *guest stars* à Marie Drucker, Michel Chevalet ou même Stéphane Hessel !

En sus de ce projet ambitieux, un futur « intranet Vivre EDF *on line* » est à l'étude. Il inclut différentes possibilités de participation et d'échanges, toujours axées métiers : forum, blog, wikis, messagerie instantanée, commentaires, etc. Une des finalités est d'avoir un accès personnalisé aux applications métiers. FO Énergie et Mines, bien qu'ouverte aux changements, reste vigilante car cet outil à disposition des salariés ne doit en rien dégrader la direction de ses responsabilités en termes de formation. EDF 2.0, sous prétexte de fiches métiers accessibles, ne saurait se substituer à une vraie formation à l'outil...

En outre, alors que les prescriptions métier se généralisent, quand les salariés auront-ils le temps de consulter cet outil sinon sur leur temps personnel ? Un dernier écueil d'un tel dispositif peut porter sur notre déroulement de carrière corrélé, à terme, à notre capacité de développer un réseau 2.0...

Autant d'observations exprimées par FO Énergie et Mines et qui laissent encore la direction sans voix.

NAISSANCE DE FORUM, LA REVUE THÉORIQUE FO

FO Énergie et Mines salue la naissance de « Forum » revue éditée chaque trimestre par Force Ouvrière.

Avec pour ambition de revivifier le débat relatif aux grandes problématiques sociales, le premier numéro de septembre demande « où va le service public » ? Économistes, sociologues, juristes, historiens, philosophes, démographes, linguistes, de l'essayiste Emmanuel Todd au linguiste Alain Rey, de nombreuses personnalités apportent un éclairage qui dépasse les

frontières entre les disciplines et favorise le brassage des savoirs.

Dans une démarche d'accessibilité au plus grand nombre, chaque numéro est aussi consultable et téléchargeable gratuitement depuis un site internet dédié : www.revueforum.fr

GDF SUEZ DÉPOSE UN RECOURS EN CONSEIL D'ETAT CONTRE LE GEL DES PRIX DU GAZ



GDF Suez a déposé jeudi 13 octobre un recours en Conseil d'Etat contre la décision du gouvernement de geler les prix du gaz pour les particuliers à compter du 1er octobre, a dit à Reuters une porte-parole de l'énergéticien.

Selon le site internet du Figaro, l'instruction de ce type de dossier dure en moyenne entre 12 et 18 mois. Le gouvernement avait annoncé le 5 avril un gel des tarifs du gaz pendant un an après le mécontentement provoqué par l'augmentation de 5% des prix le 1er de ce mois-là. La nouvelle hausse, qui aurait dû intervenir mécaniquement en juillet et aurait été de 7,5%, avait été annulée. GDF Suez estime son manque à gagner d'ici à la fin de l'année à quelque 290 millions d'euros.

FO ÉNERGIE ET MINES S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Cette fin d'année est marquée par le renouvellement de nombreux accords relatifs à l'égalité professionnelle, dont ceux de la Branche des IEG, de GDF SUEZ SA et d'EDF SA. FO Énergie et Mines s'implique fortement afin de d'obtenir une réelle égalité salariale (au-delà des moyennes statistiques), de mettre fin à la survalorisation de la « disponibilité », de parvenir à une meilleure mixité des hommes et des femmes dans les métiers, à une véritable représentation des femmes dans les postes de haut niveau, et, la préservation de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Enfin, nous proposons des mesures audacieuses pour changer les mentalités et pour voir ces accords appliqués avec efficacité. FO Énergie et Mines vous tiendra informé des nouveautés sur le thème dans les prochaines semaines.

PENSEZ-Y !

**Réduction
de cotisation**

CSM[®]
en cas d'adhésion
obsèques

Un contrat

- Accessible à partir de 18 ans et jusqu'au 80^{ème} anniversaire et ouvert à votre conjoint et à vos ascendant(s)
- Sans questionnaire médical
- Avec trois niveaux de garanties proposés : 1500 € • 3000 € • 4500 €
- Avec des prestations d'assistance 24h/24h

Des tarifs attractifs et compétitifs

contrat
bsèques

Pour toute information

N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr



**LA SOLIDARITÉ,
C'EST NOTRE PROTECTION**



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 de CNP Assurances - SA au capital de 594 151 292 € (entièrement libéré) - RCS PARIS 341 737 062 - Siège Social : 4 place Raoul Dautry, 75716 PARIS CEDEX 15
Entreprise régie par le Code des Assurances



DOCUMENT NON CONTRACTUEL