

LUMIÈRE ET FORCE

Hiver 2012 / 2013
NUMÉRO 306

FO *Énergie
et Mines*

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



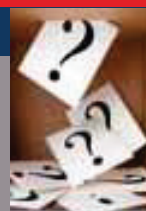
EDF

Non à la fermeture
de Fessenheim



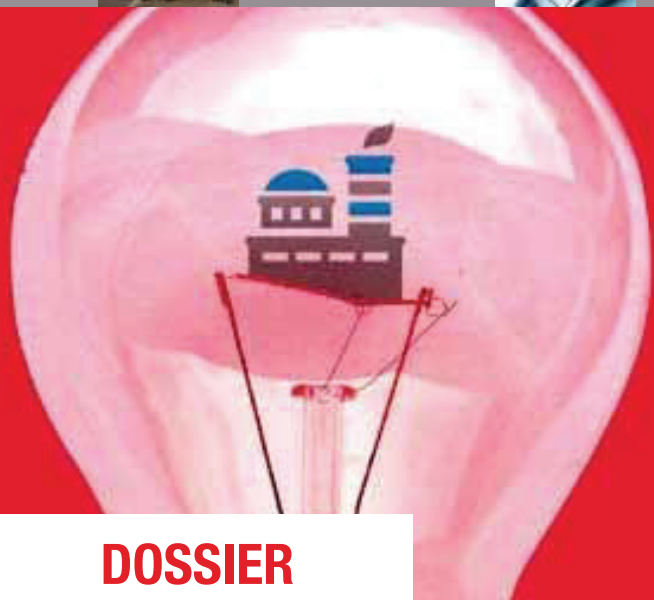
IEG

Quid de la retraite
anticipée ?

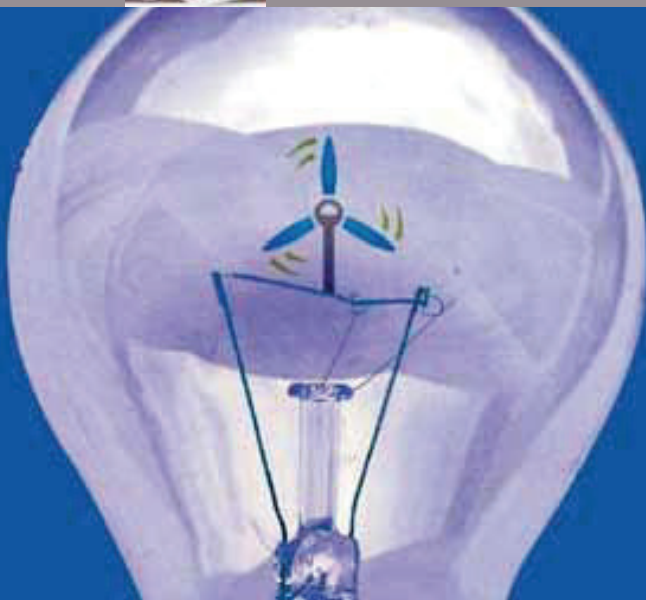


SONDAGE

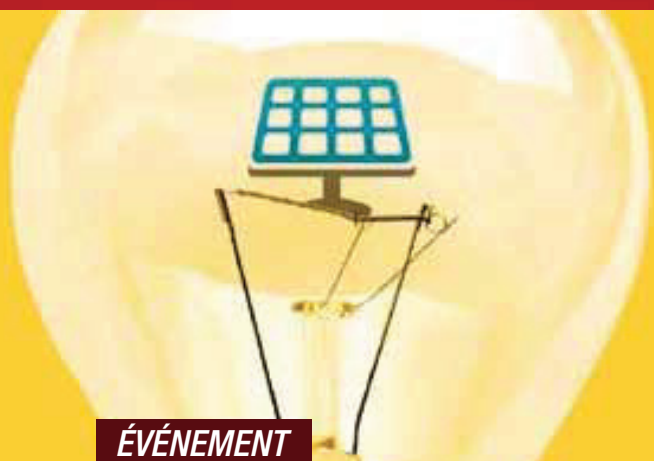
Les jeunes vous interrogent



DOSSIER



ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE : LE PREMIER RENDEZ-VOUS



ÉVÉNEMENT



LES DÉCISIONS ABSURDES, COMMENT LES ÉVITER ?

RENCONTRE AVEC CHRISTIAN MOREL, SOCIOLOGUE

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

EDF PRÉSENTE LES 8 ENGAGEMENTS EDF & MOI



**LES ENGAGEMENTS
EDF & MOI**

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

engagements.edf.com



SOMMAIRE

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



PAGE 5-10

**ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE :
LE PREMIER RENDEZ-VOUS**

PAGE 11

INQUIETUDE A FESSENHEIM

PAGE 12

ILS ONT OSÉ LE DIRE

PAGE 13

TIGF : LA CONFIANCE ROMPUE

PAGES 14 ET 15

GDF SUEZ : QUEL AVENIR POUR L'USPI ?

PAGES 16 À 17

FICHE PRATIQUE :

QUID DE LA RETRAITE ANTICIPÉE À 60 ANS
DANS LES IEG ?

PAGE 18

ENTRETIEN AVEC SERGE FAYARD

PAGE 19

MENSUALISATION DES PENSIONS :
LES RAISONS DE LA COLÈRE

PAGE 21

NOUVEAUX ACCORDS ÉGALITÉ PROFESSIONNEL-
LE HOMMES / FEMMES À ERDF – GRDF

PAGE 22

PORTRAIT D'UNE NOUVELLE MILITANTE SYNDI-
CALE POUR LA RÉGION GRAND CENTRE À EDF
COMMERCE

PAGE 23

SONDAGE : LES JEUNES VOUS INTERROGENT

PAGE 24

DÉCOUVREZ LE NOUVEAU SITE INTERNET FO
ÉNERGIE ET MINES

PAGE 25

FICHE PRATIQUE : DEVIS, TIERS PAYANT ET REM-
BOURSEMENTS DENTAIRES

PAGES 26 ET 27

LES DÉCISIONS ABSURDES, COMMENT LES
ÉVITER ? RENCONTRE AVEC CHRISTIAN MOREL,
SOCIOLOGUE

PAGE 28

FICHE PRATIQUE : LA CCAS RECONDUIT SON
PARTENARIAT AVEC DOMICOURS POUR L'ANNÉE
SCOLAIRE 2012-2013

PAGES 29 À 31

BRÈVES IEG

Magazine de FO Énergie et Mines - FNEM-FO Directeur de la publication : Vincent HERNANDEZ

Équipe de Rédaction : Nadia ABBAKAL, Sandrine LHENRY, Sandra REYMOND, Landry ROULAND

Photos : Médiathèque FO Énergie et Mines / istockphoto.com sauf mentions spéciales

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°306-HIVER 2012 / 2013

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

ÉDITO

2013 – Renforçons le dialogue social



A l'aube des années 80, nous sommes entrés dans l'ère de la « modernité » et de l'individualisme. Ce dont souffrent le plus les salariés à présent, c'est d'avoir vu partir cet esprit de solidarité.

Les salariés ne savent plus pour qui et pour quoi ils travaillent, si ce n'est pour des décideurs distants du terrain. Ce n'est ni valorisant ni rassurant.

C'est le résultat d'une politique de dislocation des IEG qui met à mal notre culture d'Entreprise et le Service Public. SNET, TGIF, la DSI GDF-SUEZ, Fessenheim, le processus de désindustrialisation s'accélère.

S'entendre pour résoudre les problèmes au quotidien, s'écouter, se parler, trouver des compromis sur l'organisation du travail, les conditions de travail...

Voilà des fonctions dévolues au dialogue social. Pourtant, il arrive que le dialogue ne passe plus. Tout devient conflit.

Cette année, les entreprises vont devoir gérer des rendez-vous importants :

- négociations délicates comme la pers 793 (barèmes de remboursement de frais de déplacement) et classification / rémunération,
- projets de restructuration, comme au distributeur.

Dans ce contexte, un déficit de dialogue ou de méthode de concertation, ne sera pas de bon augure.

Nous avons subi ces dernières années des attaques frontales de notre statut, personne n'a été épargné, pensionnés, actifs... Nous avons toujours répondu à ces attaques mais force est de constater que souvent les entreprises ou le gouvernement passent en force. En tant que secrétaire général de notre organisation, je dis que la coupe est pleine.

Nos prédécesseurs se sont battus pour les acquis dont nous bénéficions tous aujourd'hui. Nous ne devons pas en rougir mais bel et bien le défendre. La question se pose : pour se faire entendre, les salariés devront-ils reprendre en main leur outil de travail si cela s'avère nécessaire ? Notre organisation, libre et indépendante, jugera sur les actes et les décisions.

En ce début d'année, période traditionnelle des vœux, je formule donc celui que la raison l'emporte, que la solidarité prévale et souhaite à chaque salarié(e), au nom de FO Énergie et Mines, une très bonne année personnelle et professionnelle.

Vincent HERNANDEZ

Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE : LE PREMIER RENDEZ-VOUS



Allocution de F.Hollande à la tribune.
Discours d'ouverture de la Conférence Environnementale

Devons-nous réinventer l'énergie alors qu'aujourd'hui, l'impression des consommateurs se fonde encore sur le souvenir de l'opulence ? L'ombre de la pénurie énergétique s'étendrait-elle sur la cité ? C'est dans ce cadre que le gouvernement, nouvellement en place, a lancé les 14 et 15 septembre derniers sa première Conférence Environnementale. Les Organisations Syndicales, l'État, les collectivités locales, certaines organisations professionnelles, les parlementaires et les ONG environnementales se sont réunis afin de débattre des évolutions des modes de vie, de production, de consommation et de transport énergétiques. Pour le Gouvernement, l'enjeu est d'établir une trajectoire correspondant à ses engagements de campagne afin de faire évoluer le mix énergétique d'ici 2025, avec une part de nucléaire n'excédant pas les 50 %. Ainsi, les énergies renouvelables sont présentées comme des moyens de production indispensables à nos futures consommations.

L'issue de ce débat concerne des milliers d'emplois, implique des investissements très lourds (déjà effectués et à venir) et, potentiellement, remet en cause nos habitudes de consommation. C'est pourquoi, pour FO Énergie et Mines, un débat de haute tenue devrait être à l'œuvre, mêlant concertation, transparence, réalisme et honnêteté. Ce dossier fait suite au numéro spécial sur la transition énergétique du L&F 303. Aussi, seule

une partie de la conférence environnementale sera abordée, en particulier, celle directement liée aux IEG.

Pour honorer les objectifs fixés par le gouvernement, notre mode de consommation va-t-il devoir changer ? Quels sont les moyens de productions les mieux adaptés ? Les énergies renouvelables sont-elles la panacée ? ➤

ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE : LE PREMIER RENDEZ-VOUS



LE CONSOMMATEUR EST-IL PRÊT À CHANGER SES HABITUDES DE CONSOMMATION ?

La création de réseaux intelligents, les fameux « smart grids » sont maintenant sur les rails avec le projet Linky à ERDF, le projet AMR à GrDF, l'évolution du réseau RTE, l'investissement de plus en plus fort des opérateurs historiques dans les énergies renouvelables : autant d'indicateurs d'une ère nouvelle. Est-ce à dire que nos habitudes vont changer ? Le débat de la Conférence environnementale semble nous y préparer à sa façon... **En effet, on sait que pour fournir la même énergie qu'une tranche nucléaire de 900 MW, les plus anciennes du parc de production, il faut installer 3000 MW d'éolienne ou 5400 MW de panneaux photovoltaïques (source CCE EDF). Compte tenu qu'elles ne fonctionnent en moyenne qu'à 25 % de leur puissance nominale, peut-on continuer raisonnablement à consommer autant, voire plus ? Débattre sur des énergies dites vertes en substitution à l'énergie nucléaire n'est donc pas sans incidence sur la consommation.**

Effacement, jusqu'où ?

Du reste, la maîtrise de notre consommation passe par des solutions telles que l'effacement du réseau, encore en expérimentation. S'effacer du réseau, c'est diminuer temporairement sa consommation d'électricité lors des pointes. Dans des zones à faible production, comme en Bretagne, « l'effacement » ou, devrait-on dire, le délestage déguisé, est une pratique sur le point d'être généralisée.

Les Bretons s'effacent



Dans le cadre du Pacte électrique breton, une société a équipé, au 1er février 2012, 15.000 logements d'un boîtier qui permet de mesurer les consommations électriques en temps réel via Internet et de les moduler. L'opérateur a signé une convention avec le Préfet de la Région Bretagne, le président du Conseil régional et RTE fixant un objectif, à terme, de 300.000 foyers bretons équipés. Cela représente deux foyers sur trois chauffés à l'électricité avec capacité d'effacement estimée à 900 MW, soit l'équivalent d'une tranche nucléaire de première génération. Notons, tout de même, que ce dispositif a pour conséquence de couper la fourniture électrique de nombreux foyers...

Les consommateurs de l'Est de la France devront-ils en faire autant sachant que le Gouvernement veut fermer leurs moyens de production locaux sans compensation de production ni d'emplois, ce que FO conteste :

- Centrale thermique de Richemont 500 MW, fermée depuis 2010.
- Centrale thermique de La Maxe 500 MW, fermeture à partir de 2013-2014.
- Centrale thermique de Blenod-Les-Pont-à-Mousson, 1000 MW fermeture à partir de 2013-2014.
- Centrale nucléaire de Fessenheim (voir p.11), 1800 MW, fermeture annoncée fin 2016 par le Gouvernement.
- Centrales de la SNET, 1000 MW, volonté de fermeture annoncée par EON.

Soit une capacité de production de 4800 MW de supprimée en l'espace de 6 ans dans l'Est. Avec la

sortie du nucléaire amorcée en Allemagne et l'explosion des exportations (+33,4 % entre 2009 et 2011 avec une forte diminution des importations de - 56,1% durant la même période) n'allons-nous pas tout droit vers le black-out ? Ainsi, à moins que l'issue des débats de la Conférence Environnementale ne soit déjà tranchée par le Gouvernement, avec un modèle de production/consommation déjà programmé, nous pouvons nous interroger sur la viabilité et la responsabilité de ces fermetures. L'Est sera-t-elle bientôt la championne du délestage programmé devant la Bretagne ?

Efficacité et sobriété, l'amalgame n'est pas neutre

« Comment aller vers l'efficacité énergétique et la sobriété ? » C'était l'intitulé de l'un des 4 débats de la Conférence Environnementale. Ce point abordait l'évolution des modes de vie, de production, de consommation, de transport. Pourtant, entre « efficacité » et « sobriété », une confusion est aujourd'hui, sciemment entretenue.

L'efficacité énergétique est une notion précise. Il s'agit de consommer moins mais avec le même niveau de confort : mieux isoler les bâtiments, poser des détecteurs de présence, etc. comme cela s'est toujours fait. Ces activités peuvent créer des emplois non délocalisables et ils contribuent à rendre notre système énergétique d'ensemble plus performant. La conséquence est une moindre consommation énergétique mais sans changement de mode de vie.

A contrario, la sobriété renvoie à un comportement. On se souvient du conseil de l'actuelle Présidente du FMI aux parisiens de prendre leur vélo au lieu de leur voiture. On est là sur un registre totalement différent qui se situe dans des scénarios de décroissance et de changement de notre mode de vie.

Notre prochain modèle énergétique sera-t-il sobre ou efficace ? Pour FO, le choix est clair. Nous refusons un modèle de société qui serait fondé sur quelque forme que ce soit de décroissance.

Tarifs - qui en fera les frais ?

Au moins, nous savons que la volonté gouvernementale est d'accélérer la transition énergétique en diminuant la consommation des ménages. L'objectif de la proposition de loi est d'accompagner « la hausse inéluctable des prix de l'énergie ». Sachant que le Gouvernement a la main sur les tarifs réglementés d'électricité et de gaz, l'insistance mise sur cette hausse « inéluctable » est pour le moins suspecte.

C'est dans cette même logique que se situe la proposition de loi visant à « préparer la transition vers un système énergétique sobre ». Ce texte prévoit la création d'un Tarif Progressif ou le « Bonus / Malus sur les consommations domestiques de l'énergie » et a pour ambition d'impulser une mobilisation générale en vue d'économiser massivement l'énergie. Cette proposition vise à créer un mécanisme complexe de bonus / malus sur la facture d'énergie des consommateurs d'ici un an et étendrait les tarifs sociaux à 4 millions de ménages en précarité énergétique. La facture pourrait être ainsi allégée ou alourdie de quelques dizaines d'euros.

Le tarif progressif en bref



La proposition de loi pose le principe de calcul d'un volume de base, établi selon le nombre d'occupants, le lieu d'habitation et le mode de chauffage avec 3 paliers correspondants aux besoins les plus essentiels jusqu'aux superflus. En commission, les députés ont ajouté les critères de l'âge car les personnes âgées ont besoin de vivre dans des logements plus chauffés. Mais le Sénat a finalement rejeté le texte le 31 octobre dernier, en votant une exception d'irrecevabilité.

Pour FO, ce bonus-malus sur les consommations résidentielles pose d'abord un problème de principe, celui de la remise en cause de la péréquation tarifaire, puisque le volume attribué dépendrait du lieu d'habitation. C'est pour cela que nous y sommes totalement opposés. En outre, le système est d'une effroyable complexité.

Enfin, avec la hausse des prix de l'énergie annoncée par ce texte, la facture des clients domestiques va s'alourdir avec l'explosion de la Contribution au Service Public de l'Électricité (CSPE : soutien réitéré aux énergies renouvelables, voir p.9) et éventuellement le malus sur la consommation !

Une fois de plus, ce sont les clients qui en feront les frais pour des questions financières, sans pour autant que le système proposé soit ni efficace, ni juste socialement. ➔

ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE : LE PREMIER RENDEZ-VOUS

QUEL MIX ÉNERGÉTIQUE À L'HORIZON 2025 ?

Entre nos habitudes bien ancrées, les objectifs du gouvernement et les réalités industrielles, le mix énergétique de demain est encore indécis. Le débat peut même, parfois, faire fi de l'objectif qui doit pourtant rester l'essentiel de la réponse à la satisfaction des besoins.

La multiplication des modèles

Dans cette période décisive, la composition de ce mix varie d'une organisation à l'autre, selon ses intérêts. Lorsque le premier ministre annonce la simplification des procédures pour favoriser l'implantation de l'éolien, la filière des ENR redouble d'ambition. Lorsque certains prônent une gouvernance européenne associée à une décentralisation régionale de la



Lancement de la voiture électrique à Paris

production, GRDF propose de son côté une alternative reposant sur de nouvelles technologies telles que l'injection d'hydrogène dans les réseaux, une meilleure exploitation du bio-méthane pour le chauffage domestique et les véhicules hybrides. Les modèles se multiplient. **En effet, les industriels ont fait le choix de diversifier leurs outils de production.**

Les objectifs de la Conférence sont-ils réalistes ?

Entre tous ces modèles, la Conférence Environnementale propose une trajectoire du mix énergétique dans le respect des engagements de campagne du Président de la République à horizon 2025.

FO Énergie et Mines a toujours considéré que l'objectif de 50% de nucléaire, annoncé par le candidat élu, sans production ad hoc, n'était pas un critère pertinent. **Ce chiffre ne veut rien dire si on ne connaît pas la demande d'électricité de notre pays demain.**

Entout état de cause, à l'horizon 2025, la population française aura crû en nombre d'habitants (+6 millions), contrairement à l'Allemagne qui a une population décroissante. Les besoins en électricité (2 millions de véhicules électriques prévus en 2020, appareils électriques de plus en plus sophistiqués, portables, ordinateurs et autres) iront eux-mêmes en croissant, même si d'autres aspects vont en sens contraire (par exemple, la quasi éviction du chauffage électrique des logements neufs du fait de la réglementation thermique en 2012).

Ainsi, à l'horizon 2025, peut-être que notre parc actuel de production nucléaire subviendra à 50 % des besoins électriques... A FO Énergie et Mines, ce que nous ne voulons pas, c'est un démantèlement à l'emporte-pièce mettant en péril l'équilibre et la sûreté du réseau.

Une solution : prolonger la durée de vie des centrales

Dans ce cadre, la Confédération FO avait indiqué lors de la Commission Énergie 2050, que la meilleure solution était la prolongation de la durée de vie des centrales nucléaires de 40 à 60 ans dès lors, évidemment, que les règles de sûreté sont scrupuleusement respectées et que cela est validé par l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN). C'est aussi dans ce cadre que nous sommes contre la fermeture de Fessenheim puisque cette centrale a reçu l'autorisation de fonctionner en toute sécurité pendant 10 ans supplémentaires. D'ailleurs cette position avait été recommandée au Gouvernement de l'époque (février 2012) par la Commission Énergie 2050.

En fait, le flou des objectifs laisse le champ libre à bien des perspectives. **FO Énergie et Mines est présente dans les débats avec pour intérêt de défendre les emplois et les outils de travail. Alors que les directions des IEG sont très faiblement représentées à la Conférence Environnementale, tel est notre parti pris et notre responsabilité face à d'autres acteurs.**

Transition Énergétique : L'UFE* dénonce la dérive des ONG

Début octobre 2012, l'UFE a dénoncé la "dérive" consistant pour les ONG à "s'arroger le rôle d'être seuls en capacité d'apprécier les enjeux environnementaux, sociaux et industriels que représente" la transition énergétique alors que le Gouvernement a exprimé "sa volonté de réunir l'ensemble des parties prenantes, pour un débat pleinement démocratique." (source énergie 2007).

*Union Française de l'Électricité

L'ÉNERGIE DITE VERTE EST-ELLE ACCESSIBLE ?

En premier lieu, FO Énergie et Mines tient à rappeler que la première énergie verte, c'est l'hydraulique qui correspond à près de 13% de la production en France. Cette énergie est un élément essentiel pour l'équilibre de notre réseau.

Le débat ne porte en réalité que sur les énergies renouvelables intermittentes et leur financement par des tarifs d'achat à la charge des usagers.

La montée de la taxe verte

Aujourd'hui, le tarif de rachat d'électricité d'origine photovoltaïque et éolienne est financé par la Contribution au Service Public de Production d'Électricité (CSPE), c'est-à-dire par tous les usagers y compris ceux qui bénéficient des tarifs sociaux. Cette contribution a été instaurée en 2003 afin de couvrir les dépenses d'EDF résultant de ses missions de service public (soutien aux énergies renouvelables, production d'énergie dans les îles, mesures sociales...). La CSPE est passée successivement de 4,5 euros le MWh à sa création à 7,5 euros au 1^{er} janvier 2010, puis à 9 euros en janvier 2011 et 10,5 euros au 1^{er} janvier 2012.

Malgré ce rattrapage, EDF déplore que les charges censées être recouvertes par cette taxe continuent à dépasser allègrement les recettes qu'elle génère. La CRE (Commission de la Régulation de l'Énergie) a également tiré la sonnette d'alarme à de nombreuses reprises. Cet été, EDF a annoncé que le déficit cumulé de la CSPE avait encore gonflé de 700 millions d'euros au premier semestre, atteignant un total de 4,5 milliards d'euros. Une somme pour le moment à sa charge mais que les consommateurs devraient régler tôt ou tard, via des futures hausses de cette contribution.

Le besoin de financement des énergies renouvelables pourrait atteindre 8 milliards d'euros en 2020. Cela nécessiterait d'augmenter la taxe au-delà des 20 euros le MWh, le double de son niveau actuel (source AFP). A la Commission Énergie 2050, FO s'était déjà interrogée sur le fait de savoir si c'était aux usagers ou aux contribuables de financer cette politique de soutien aux renouvelables...

Énergies renouvelables : quels emplois en France ?

De son côté, le Syndicat des Énergies Renouvelables (SER), l'influent lobby patronal du secteur, a jugé insuffisantes les nouvelles mesures de soutien du gouvernement annoncées après la Conférence. Il considère que les mesures proposées ne sont pas à la hauteur de la crise traversée par les industriels du secteur. En effet, les mesures d'aide au secteur photovoltaïque (10 % de bonification pour l'électricité provenant de panneaux d'origine européenne, limitation à 20 % par la baisse des tarifs subventionnés contre 40 % actuellement) sont insuffisantes aux enjeux de la filière ENR : selon le président de SER-SOLER (site internet du syndicat des énergies renouvelables), « 1300 emplois industriels des 15 fabricants français de modules et de cellules restent suspendus à la mise en place de mesures d'urgence complémentaires. »

Pour être complet, il faut cependant noter que les mêmes difficultés se posent en Allemagne, pays qui est pourtant cité en modèle dans ce secteur.

En réalité, le problème de fond renvoie aux modalités de fonctionnement de l'Europe qui est une passoire en terme commercial. Le résultat est là : faute de mesure de protection du marché européen, les panneaux solaires chinois ont inondé le marché européen. Les consommateurs français ont donc payé une augmentation de la CSPE pour financer de l'emploi



ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE : LE PREMIER RENDEZ-VOUS



Piscine d'un réacteur de la centrale de CRUAS

en Chine, ce qui est totalement absurde. Certes, la Commission Européenne vient de lancer une procédure anti-dumping contre la Chine en ce domaine mais c'est bien tard et le mal est fait.

Devant ces conséquences, les banques se sont détournées du secteur. De ce point de vue, rappelons que FO Énergie et Mines s'est battue pour que Photowatt et ses 400 salariés soient intégrés au groupe EDF et est intervenue pour que les appels d'offres sur le solaire bénéficient à des entreprises françaises.

L'OPTIMUM ÉCONOMIQUE AUJOURD'HUI

Selon la Fondation pour la Recherche sur les Administrations et les Politiques publiques (IFRAP), « il n'y a pas de justification économique à produire de l'électricité 2 fois plus chère que celle du nucléaire, même si elle crée 2 fois plus d'emplois. D'autant que, pour partie, ces emplois se trouveront en Allemagne, au Danemark ou en Chine. » Elle rajoute : « tous les gouvernements européens vont donc avoir à préparer les consommateurs à une hausse significative de l'électricité. Cette hausse sera d'autant plus forte que la part d'énergie renouvelable sera élevée dans le mix énergétique. En contrepartie, ils devront développer une politique très active d'aide aux économies d'énergie, en particulier dans le domaine du chauffage et de l'habitat, ce qui sera le seul moyen de limiter l'impact financier des hausses de tarifs sur les ménages et l'accroissement de la précarité énergétique des plus démunis. »

Dans ce contexte, FO Énergie et Mines réaffirme que la prolongation de la durée de vie des centrales nucléaires correspond à un optimum économique, social et environnemental et que toute augmentation des objectifs d'énergies renouvelables (actuellement de 23% des Grenelles) dégraderait cet optimum.

A ce stade des débats, nous ne pouvons donc affirmer qu'il existe des alternatives idéales à notre parc actuel de production. Tandis que le Gouvernement semble prôner la sobriété dans ses annonces et projets, les différentes filières se positionnent pour maintenir ou créer de l'activité. **Une loi devrait préciser les modalités de la transition énergétique durant le premier semestre.**

FO Énergie et Mines espère que :

- toute décision prise, considérera avec sérieux les impacts sociaux et économiques de la transition,
- le terme « sobriété », cher à l'actuel gouvernement, n'offre pas une pastille verte pour tenter de masquer une politique de rigueur et de décroissance et faire passer des mesures d'austérité. ♦

Calendrier du Débat national sur la transition énergétique :

- 1 - Phase d'information – novembre à décembre 2012.
- 2 - Phase de participation du grand public – janvier à avril 2013.
 - Appui d'un site internet dédié.
 - Possibilité pour les régions de constituer des conférences régionales de l'énergie pour mettre en cohérence les initiatives territoriales.
- 3 - Synthèse et élaboration de recommandations mai 2013.
- 4 - Projet de loi de programmation – juin 2013.

Position de FO Énergie et Mines

Pour FO Énergie et Mines, la question du mix énergétique et électricité ne saurait être la seule question du débat sur la transition énergétique, même si elle est essentielle.

Il faut aussi profiter de ce débat pour remettre en cause la politique de la concurrence voulue par Bruxelles et acceptée par les Gouvernements successifs.

Cette politique n'a rien apporté aux usagers consommateurs et elle doit être remise en cause. Dans l'attente, il faut au moins :

- Bloquer l'ouverture à la concurrence des concessions hydrauliques (voir brève p.29).
- Refuser la fin du monopole de concessions d'électricité et de gaz voulue par Bruxelles et certains élus locaux.
- Refuser la fin des monopoles de fourniture.

Comme sur la fermeture de Fessenheim, la bataille ne fait que commencer.

INQUIÉTUDE À FESSENHEIM



Dans son discours d'introduction à la Conférence Environnementale du 14 septembre 2012, le Président de la République a annoncé la fermeture de la tranche 1 de la centrale de Fessenheim, pour fin 2016. Cette déclaration intervient au moment même où EDF obtient le feu vert de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) afin d'exploiter la tranche 1 de la centrale pour les dix prochaines années.

Le 1er octobre dernier, de nombreux salariés de la centrale de Fessenheim se sont rassemblés avec des citoyens et des élus devant la préfecture de Colmar (Haut Rhin, Alsace), afin de manifester contre la fermeture de leur centrale. Une délégation FO Énergie et Mines a été reçue par le Directeur de Cabinet du Préfet, avec l'ensemble des syndicats. Nous avons fait état de notre détermination à combattre la fermeture de la centrale. En attendant, les salariés appréhendent les annonces gouvernementales avec inquiétude, bien qu'il subsiste quelque incrédulité face à l'effet d'annonce.

REPÈRES :

Fessenheim c'est : 1 800 MW, 3 % de la production électrique française, 70 % de la production alsacienne. C'est surtout 700 agents EDF, 200 prestataires permanents, soit, en comptant les emplois induits, 2 200 emplois au total. Notons enfin que la filière Nucléaire sur la région Est compte 13.000 emplois au total.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL N'EST PAS À L'ORDRE DU JOUR

Lors de cette mobilisation dans le Haut Rhin, l'équipe de Lumière et Force a pu s'entretenir avec plusieurs salariés du site de Fessenheim, statutaires et prestataires, afin de recueillir leurs réactions.

Pour Martin KUPFFER, secrétaire du syndicat FO Fessenheim, la position est claire : « L'accompagnement social n'est pas à l'ordre du jour. Le moment venu, FO Énergie et Mines jouera son rôle ».

Angelo MURGANTE, représentant FO au CNPE (Centrale Nucléaire de Production Électrique) de Fessenheim ajoute : « Pour le moment, nous refusons de travailler sur les modalités sociales qu'imposerait une fermeture en 2016. Nous serons à la veille d'échéances électorales. Le discours de la Conférence Environnementale est donc plus un effet d'annonce qu'un véritable engagement. Notre action s'organise et, cette mobilisation est l'occasion de faire entendre nos alertes et nos positions face aux conséquences d'une telle décision politique ».

A FESSENHEIM, L'INQUIÉTUDE PERSISTE

Michel GROSZ, électricien statutaire nous confie que la décision du Président manque de clarté : « Il n'y a aucune raison de fermer Fessenheim. C'est une aberration sociale, économique et industrielle. » D'après Michel le sentiment dominant au CNPE de Fessenheim est à l'inquiétude : « Il est difficile de travailler sans savoir pour combien de temps. L'inquiétude est forte ».

Antoine CARVALLO, prestataire depuis 15 ans pour la société Robinetterie Service semble plus pessimiste. « J'ai plus d'inquiétude pour les emplois prestataires car nous ne serons pas concernés par les mesures d'accompagnement. Dans 4 ans ma reconversion sera difficile. Il me faudra réorienter totalement ma carrière, en sachant que le besoin industriel alsacien est au plus bas... Cependant, cela ne m'empêche pas d'œuvrer dans le souci de faire au mieux ».

Jean-Jacques ZIMMER, opérateur de conduite statutaire est quant à lui plus serein : « Les centrales ont une durée de vie dont l'ASN est garante. Quoi qu'il en coûte, je trouverai une issue positive et courageuse au changement. J'invite tous mes collègues à ne céder ni au pessimisme ni à la fatalité ! ». ♦



ILS ONT OSÉ LE DIRE !

« Ils ont osé le dire » récapitule diverses expressions sur l'énergie et sur les sujets sociaux qui font l'actualité dans la dernière période.

PDG des entreprises, responsables politiques et différents organismes expriment des avis sur les sujets qui nous concernent. Certaines déclarations ne pouvaient pas échapper à notre lecture.

Production énergie

« La rentabilité de la filière nucléaire suppose une politique nationale volontariste et centralisée, ce qui ne va pas dans le sens du marché européen d'aujourd'hui ». « Si l'éolien offshore reste une filière très coûteuse, l'éolien terrestre est déjà compétitif ».

Jean Desessard, sénateur groupe écologiste de Paris Île-de-France et rapporteur. Décryptage – CRE.

« Les énergies fossiles ont été brutalement rejetées, le charbon en particulier. Pourtant, GDF Suez construit aujourd'hui deux centrales à charbon très modernes aux Pays-Bas et en Allemagne. Le gaz naturel subit un peu le même traitement, ce qui est une erreur ».

Le PDG de GDF-SUEZ.

« En fonction du taux de croissance de l'économie (hypothèse d'un retour à 2% d'ici 2025) le parc de production existant ne représentera que 60% des besoins d'électricité de la France. Où trouver les 40% qui manquent ? ».

Le PDG d'EDF

« Avec l'arrêt de Fessenheim, EDF va devoir se passer d'une partie de sa production (1800 MW) et sera aussi obligé de produire de l'électricité ailleurs, à un prix élevé ».

Jacques Percebois du Creden.

Transition énergétique

« Le débat stérile qui prétend opposer les énergies renouvelables au nucléaire est d'une bêtise affligeante ».

Jacques Guérault, AREVA.

« Tous les gouvernements européens vont donc avoir à préparer les consommateurs à une hausse significative des tarifs de l'électricité et cette hausse sera d'autant plus forte que la part d'énergies renouvelables sera élevée dans le mix énergétique ».

Gérard Bouy Fondation iFRAP

« Il serait possible d'économiser jusqu'à 8 % de l'électricité consommée chaque jour en coupant le chauffage 15 à 20 minutes par heure ».

Ademe

Les tarifs progressifs

« On est en train de créer une usine à gaz alors qu'on aurait pu atteindre les mêmes objectifs, avec des dispositifs beaucoup plus simples »

Pascal Lorot, président fondateur de l'institut Choiseul pour la politique internationale et la Géo-économie.

Compétitivité-Salaire Emplois-Temps de travail

« Il faut supprimer la référence à la durée légale et autoriser une négociation collective dans les entreprises sur le temps de travail, dans les limites des règles européennes ».

F. FILLON, ancien Premier ministre.

« Le nombre de salariés payés un peu plus de 1000 euros par mois est en hausse et touche désormais 16 % de la population active. Il s'agit, dans trois cas sur quatre, de femmes ».

Le Figaro

« On ne peut pas partir des chiffres américains et faire une règle de trois pour extrapoler l'effet sur l'emploi qu'aurait en France ou en Europe le gaz de schiste ».

AT Kearney, Cabinet Conseil

« Il existe en réalité une troisième forme de compétitivité, qui parle à tous les Français et peut mobiliser l'ensemble des compétences : la compétitivité par la qualité ».

La qualité des produits, la qualification des hommes
Par Emmanuel Combe, professeur à l'université Paris-I.

« Ne parler que du coût du travail et sacrifier le modèle social français à la compétitivité est une erreur et une faute ».

Louis Schweitzer, ancien PDG d'une grande industrie.

« C'est une erreur de ne raisonner qu'en termes de coût du travail ».

Jean-Louis Beffa, ancien PDG d'une compagnie d'assurance.

« La compétitivité française est un vrai défi dans les années à venir. Mais la compétitivité d'un pays, c'est d'abord sa capacité à produire de la richesse, à produire de la valeur ajoutée ».

Karine Berger, députée (PS) des Hautes-Alpes et membre de la commission des finances de l'Assemblée Nationale. Elle est par ailleurs économiste.

TOTAL / TIGF , LA CONFIANCE ROMPUE

Le 24 septembre 2012 à Londres, lors d'une journée dédiée aux investisseurs, le PDG du groupe TOTAL, soucieux de faire gonfler sa trésorerie, a reconnu l'éventualité d'une cession de TIGF, dont il détient la totalité du capital.

Le 26 juillet dernier, les salariés de TIGF ont appris cette nouvelle, par une indiscretion de la presse. Selon Patrick Mathieu, Délégué Syndical FO TIGF, « la volonté de TOTAL dénote, socialement, d'une absence d'éthique et, industriellement, d'une absence de vision à l'heure où se redessine le paysage énergétique. » Courant 2011, le PDG du Groupe TOTAL s'était pourtant engagé à garder sa filiale. Aujourd'hui, les salariés se sentent abandonnés et trahis. Pour la défense des salariés et de leur entreprise, FO TIGF entre en résistance.

TIGF en chiffres

A l'instar de Storengy et de GRTgaz, TIGF est en charge de missions de service public de transport et de stockage de gaz et contribue à la sécurité de l'approvisionnement national et des interconnexions gaz à l'échelle européenne. TIGF c'est aujourd'hui :

- 50 ans d'expertise.
- 353 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- 500 salariés.
- 5000 km de canalisation.
- 13,2 % du transit des volumes nationaux.
- 22 % des capacités françaises de stockage.

LES SALARIÉS SE SENTENT FLOUÉS !

La signature du protocole social d'avril 2011 fixait le cadre de gestion du personnel suite à la 3ème directive européenne, relative aux règles communes pour le marché intérieur du gaz. C'est donc pour se mettre en conformité avec cette Directive et garantir l'indépendance de TIGF vis-à-vis de la maison mère que 240 contrats de travail ont été signés par des agents à TIGF, venus essentiellement de TOTAL SA et du Groupe. Que dire de ces déplacements de personnel suite à l'annonce d'une telle cession ?

Patrick Mathieu répond : « Les salariés fiers de leur entreprise et de l'appartenance au Groupe éprouvent un sentiment de trahison. Pour eux, il s'agit d'un plan social déguisé ! ».

LES SALARIÉS RÉSISTENT MASSIVEMENT CONTRE LA CESSION

« Des mobilisations, sans précédent à TIGF, ont donné aux organisations syndicales un mandat clair : organiser



Patrick MATHIEU, secrétaire FO du Comité d'établissement, devant le siège palois de TIGF

la résistance et surtout gagner ! » affirme notre Délégué. « Le combat ne fait que commencer et rien n'est perdu pour les salariés ! Avec le soutien actif de FO Énergie et Mines, nous faisons tout pour que TIGF reste intégrée au Groupe et conserve ses activités et ses emplois. »

Lors de la troisième grève du 28 septembre au 1^{er} octobre, les flux de gaz aux stockages ont été arrêtés, les flux vers l'Espagne réduits de 90 %. Les expéditeurs se sont affolés et le personnel a été réquisitionné par l'État.

Malgré nos actions, le CE extraordinaire du 16 octobre a confirmé l'intention de Total de rechercher un acquéreur pour TIGF. Le secrétaire du Comité d'Entreprise confirme que Total s'engage dans un processus compliqué, que FO saura rendre encore plus compliqué, avec en mémoire les conditions éthiques inadmissibles qui accompagnent cette décision.

LES RENDEZ-VOUS SONT PRIS

A FO Énergie et Mines, nous considérons que la puissance publique, au lieu de permettre des réquisitions, doit être partie prenante d'un dossier structurant pour l'avenir du marché du gaz en France et en Europe. Dans cet esprit, nous avons demandé à la Ministre de l'Énergie d'organiser une réunion tripartite entre l'État, Total, les organisations syndicales représentatives de TIGF et les fédérations concernées. En sus, un CE extraordinaire s'est réuni le 8 novembre pour commander une expertise confirmant le caractère intempêtif de cette cession. LF suivra les événements de près... ♦

GDF SUEZ QUEL AVENIR POUR L'USPI ?

Début 2011, l'équipe de FO Énergie et Mines est allée à la rencontre des salariés de l'USPI, suite à l'application de la 3ème Directive Européenne (3D). A cette occasion les agents avaient exprimé leur désarroi face aux réformes. Un an après, nous sommes retournés au siège de l'USPI (Saint-Ouen, Seine St Denis) pour connaître l'évolution des attentes des salariés et, le point de vue de la direction.

L'actuelle crise financière a entraîné une baisse d'activité de Storengy et d'Elengy*. Même si la charge de travail avec GrDF est importante, il est demandé à l'USPI de rester attentive à ses dépenses en tant que prestataire, tout en assumant les surcoûts liés à la 3D. Entre départs de salariés non remplacés et augmentation de la charge de travail du personnel, quel avenir pour les agents ?

REPÈRE

L'USPI (Unité des Services Partagés Infrastructures) est une branche de GDF Suez SA. Prestataire de clients internes comme Elengy, Storengy et GrDF, elle se compose de 5 CSP (Centres de Services Partagés) : le CSP Achat, le CSP Informatique, le CSP Energy Formation, le CSP Comptabilité et le CSP Paie et formation.

UN CLIMAT SOCIAL AMBIGU

Depuis 2011, le climat social vacille entre sérénité et inquiétude devant l'inconnu.

Les informations ou annonces transmises au sein du groupe, soit par les fonctions centrales, soit par la direction de l'USPI, interpellent les agents quant à leur devenir réel.

Une salariée du **CSP Informatique** nous confie : « On se plaint tout le temps, mais les conditions de travail restent supportables. Je n'ai pas d'inquiétude pour mon évolution, je me sens bien dans mon travail. Ce n'est certes pas le sentiment de tous mes collègues. »

Une salariée du **CSP Comptabilité**, ne semble pas dupe des promesses de la direction : « Il y a deux ans, le sentiment général était au pessimisme. Aujourd'hui il est au réalisme. Tout ne peut pas changer immédiatement, il faut de l'échange et de l'écoute. **Toutefois les agents ont peur de s'exprimer même si la direction est accessible.** La charge de travail augmente, elle est même peut-être trop importante. Le nombre de salariés devrait être adapté à cette hausse d'activité. J'espère de nouvelles embauches.

Je pressens malgré tout que tout est fait aujourd'hui pour externaliser les activités. Cette idée ne me pose pas de problème particulier, être mobile ne m'a jamais effrayée et, si je dois changer de lieu de travail, je le ferais. Cette idée n'enchant pas mes collègues avec des contraintes familiales ».

Depuis un an, le **CSP Energy Formation** a rejoint l'USPI. Un responsable d'équipe de formation du site de St Étienne de Montluc renchérit : « Il n'y a pas d'inquiétude pour l'avenir. Nous formons les futurs techniciens de GRTgaz et de GrDF. Nous les accompagnons sur le changement et les évolutions de l'entreprise. La charge de travail est considérable pour tout le monde, managers, formateurs, et plateforme logistique. Une dizaine de formateurs assure les contrats négociés entre Energy Formation et nos clients.

Notre équipe est performante. La tendance de l'année 2013 sera à l'embauche pour remplacer les départs. Même s'il faut de 6 à 15 mois pour qu'un formateur soit opérationnel, le sentiment est à la sérénité dans notre équipe.

Aujourd'hui notre avenir est en partie aux mains des RH. Dans tous les cas, nous sommes prêts à adapter nos compétences. »

Un acheteur nous interpelle sur le devenir du **CSP Achat**, appelé aussi CESAM : « Mon CSP a perdu en 2011, environ 60 % de son activité avec GRTgaz, ainsi que 80 agents sur 120. Des sites sont en extinction et les deux clients restants, Storengy et Elengy ne cessent de réduire leurs besoins. Storengy pèse pour 80% dans notre activité et a annoncé une réduction par 4 de ces investissements. Elengy, quant à lui ne pèse que pour 20%. Cette forte baisse se traduit par un non remplacement de certains départs et par des prestataires de plus en plus nombreux. Il est évident que l'ambiance au CESAM s'en ressent fortement. Comment ne pas s'interroger sur l'avenir du CSP Achat dans ces conditions ? Beaucoup d'agents pensent à partir, notamment vers EDF qui offre des opportunités ».

QUELLE EST LA VISION DE LA DIRECTION ?

Nous avons questionné le responsable RH du site de Saint-Ouen, afin d'obtenir sa vision. « La crise actuelle impacte les activités de GDF SUEZ. En tant que prestataire pour des clients internes au Groupe, nous sommes désormais inscrits dans un plan de maîtrise des dépenses. De plus, la baisse d'activité de nos principaux clients a rajouté une contrainte notamment dans les domaines IT (Informatique et Télécom) et achats. Cependant, de par le renouvellement de son personnel technique, nous avons une forte activité avec le distributeur. Nous formons les techniciens gaziers de demain, et la demande est forte. Nous avons également un programme de développement en direction d'autres sociétés du Groupe en matière d'informatique et automatismes industriels ainsi qu'en ingénierie d'achats industriels.

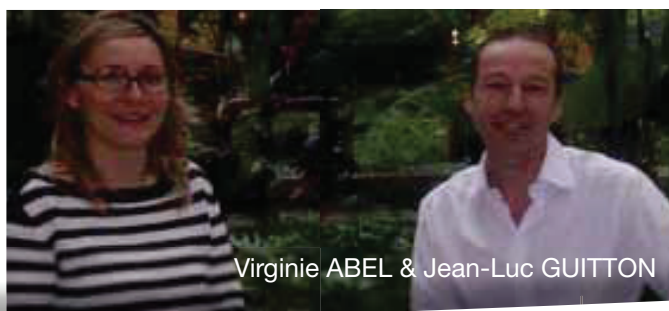
Début 2013, une première entité pourrait rejoindre l'USPI. Elle élargirait son périmètre d'action au-delà de la Branche Infrastructures. C'est l'opportunité de mieux répartir nos coûts et de diminuer le prix de nos prestations.

Si un client important venait un jour à se désengager, il y aurait un risque par rapport à notre taille. Nous avons par ailleurs à assumer les effets de la 3D sur l'indépendance du transporteur de gaz. C'est pourquoi, nous devons rester compétitifs. Nous sommes optimistes pour l'avenir.

Concernant le climat social, il y a eu une certaine forme de lassitude du personnel face aux multiples réorganisations de ces dernières années. La qualité de vie au travail est un axe fort de notre politique RH. Nous avons mobilisé tout le corps social sous la devise « *Il fait bon vivre et travailler à l'USPI* ». Nous pouvons qualifier les relations sociales actuelles de pacifiées ». ♦

QUE DIT FO USPI

Depuis le 1er mai 2012, un nouveau représentant syndical FO Énergie et Mines, Jean-Luc GUITTON, est venu renforcer l'équipe FO USPI, aux côtés de Virginie ABEL. Ils se battent ensemble pour le maintien et la qualité des emplois de tous les CSP : « Nous espérons sincèrement que l'optimisme de la direction soit fondé et que de nouveaux marchés s'ouvrent. Le dialogue social gagnerait en crédibilité si les actes étaient conformes aux discours et valeurs affichés par la direction. En effet, en dehors d'Energy Formation, nous restons prudents pour les autres CSP, totalement dépendants de l'activité et des orientations de GDF SUEZ ».



Virginie ABEL & Jean-Luc GUITTON

Jean-Luc et Virginie sont présents à vos côtés pour faire valoir vos droits à travers des revendications, portant notamment sur le temps de travail et la rémunération.

N'hésitez pas à aller à leur rencontre, ou à les contacter par mail :

jean-luc.guitton@gdfsuez.com,
06 13 24 14 94

virginie.abel@gdfsuez.com,
07 61 67 95 85.

QUID DE LA RETRAITE ANTICIPÉE À 60 ANS DANS LES IEG ?

C'EST-À-DIRE DE L'APPLICATION DU DÉCRET DU 2 JUILLET 2012 PORTANT SUR LES

« CARRIÈRES LONGUES ».

Mise en œuvre prompte d'une promesse de campagne du candidat Hollande, le décret du 2 juillet 2012 rétablit partiellement la retraite à 60 ans au titre des carrières longues. Ainsi les assurés de tous les régimes de retraite (régime général, fonction publique, régimes spéciaux) ayant débuté leur vie professionnelle avant 20 ans et justifiant de la durée d'assurance requise sont concernés. Mais est-ce une réelle avancée ?

QUI EST CONCERNÉ PAR CE NOUVEAU DÉCRET ?

Concernant les IEG, l'âge « normal » d'ouverture des droits pour les générations nées en 1956 et en deçà est toujours de 60 ans. Aussi, le décret s'appliquera pour les générations nées en 1957 et au-delà, à compter du 1er janvier 2017.

Aux IEG, ce dispositif ne devrait concerner qu'environ 150 agents par an.

Quelles sont les conditions du départ anticipé ?

- Avoir commencé son activité avant l'âge de vingt ans, et justifier d'une durée d'assurance de 4 ou 5 Trimestres à 20 ans,
- Justifier d'une durée d'assurance minimale cotisée qui varie selon la génération et l'âge de départ.

TOUT A UN COÛT, LE DÉPART ANTICIPÉ AUSSI

Cet élargissement du droit à départ anticipé est financé, dans le régime général comme dans celui des IEG, par une hausse progressive du taux de cotisation d'assurance vieillesse.

Le taux de la cotisation à la charge des salariés à la CNIEG est fixé par le décret à :

- 12,13% jusqu'au 31 décembre 2016,
- 12,23% pour l'année 2017,
- 12,28% pour l'année 2018,
- 12,33% pour l'année 2019,
- 12,38% pour l'année 2020.

Pour FO Energie et Mines, il ne saurait être question de parler de départ anticipé à 60 ans !

Notre revendication porte plus que jamais sur l'abrogation du décret de 2008 réformant les régimes spéciaux et la loi de 2010 relevant l'âge de départ à la retraite à 62 ans. Le réexamen de la problématique globale des retraites étant prévu en 2013, nous reconduirons nos positions en ce sens.

Comme l'actualité est au départ « anticipé », l'équipe de Lumière et Force a souhaité rappeler les règles et conditions d'ouverture de droit des pères et mères de famille aux IEG.

ANTICIPATION DE DÉPART DES PARENTS D'UN OU DEUX ENFANTS

La possibilité pour les parents d'un ou deux enfants de demander la liquidation de leur pension par anticipation sous réserve de conditions d'âge, de durée minimale de services et aux enfants est supprimée à compter du 21 mars 2011.

Cependant, pendant une période transitoire, ces anticipations sont, sous conditions, encore possibles.

Une suppression progressive de l'anticipation pour les agents qui rempliraient les conditions de durée de services et d'âge à compter du 1er janvier 2017 est mise en place par recul progressif de l'âge d'ouverture du droit par paliers jusqu'à extinction au 1er janvier 2022.

Les conditions d'ouverture du droit sont :

- 15 ans de durée minimale de services,
- 1 ou 2 enfants nés ou adoptés pléniers avant le 1^{er} juillet 2008,
- Interruption, réduction ou absence d'activité professionnelle au moment de la naissance,
- Condition d'âge.

CONCERNANT LES CONDITIONS D'ÂGE :

L'âge d'ouverture du droit pour les parents d'un enfant est fixé à 59 ans pour ceux qui remplissent les conditions ci-dessus et qui atteignent l'âge de 59 ans avant le 1^{er} janvier 2017. Ces deux conditions sont cumulatives.

Pour les autres, l'âge d'ouverture du droit à pension est relevé.

Pour les agents parents d'un enfant qui justifient d'une durée minimale de services de 15 ans telle que définie à l'article 1^{er} de l'annexe III du statut et qui ont atteint l'âge de 59 ans...

- en 2017, l'âge d'ouverture de droit est fixé à 59 ans et 6 mois
- en 2018, l'âge d'ouverture de droit est fixé à 60 ans
- en 2019, l'âge d'ouverture de droit est fixé à 60 ans et 6 mois
- en 2020, l'âge d'ouverture de droit est fixé à 61 ans
- en 2021, l'âge d'ouverture de droit est fixé à 61 ans et 6 mois.

L'âge d'ouverture du droit pour les parents de deux enfants est fixé à 57 ans pour ceux qui remplissent les conditions ci-dessus et qui atteignent 57 ans avant le 1^{er} janvier 2017 cumulativement.

Pour les autres, l'âge d'ouverture de droit à pension est relevé.

Pour les agents parents de deux enfants qui justifient d'une durée minimale de services de 15 ans telle que défini à l'article 1^{er} de l'annexe III du statut et qui ont atteint l'âge de 57 ans...

- en 2017, l'âge d'ouverture du droit à pension est fixé à 57 ans et 10 mois
- en 2018, l'âge d'ouverture du droit à pension est fixé à 58 ans et 8 mois
- en 2019, l'âge d'ouverture du droit à pension est fixé à 59 ans et 6 mois
- en 2020, l'âge d'ouverture du droit à pension est fixé à 60 ans et 4 mois
- en 2021, l'âge d'ouverture du droit à pension est fixé à 61 ans et 2 mois.



ANTICIPATION DE DÉPART DES PARENTS DE TROIS ENFANTS

La possibilité pour les parents de trois enfants de demander la liquidation de leur pension par anticipation, et sans condition d'âge sous réserve qu'ils remplissent les conditions liées à la durée minimale de services et aux enfants est supprimée à compter du 21 mars 2011.

Cependant, par dérogation, les agents qui justifient avant le **1^{er} janvier 2017** d'une durée minimale de services de quinze ans, et sont parents à cette date de trois enfants conservent la possibilité de liquider leur pension par anticipation à condition d'avoir, pour chaque enfant interrompu ou réduit leur activité.

Les conditions d'ouverture de droit doivent être réunies avant le 1^{er} janvier 2017 ; quelle que soit la date d'effet de la pension :

- 15 ans de durée minimale de services,
- Enfants nés ou adoptés pléniers, quelle que soit la date de naissance ou d'adoption ; adoptés simples à compter du 1^{er} juillet 2008 ; recueillis à compter du 1^{er} juillet 2008 et élevés par l'agent pendant au moins 9 ans avant d'avoir cessé d'être à charge au sens des prestations familiales,
- Interruption ou réduction de l'activité professionnelle pour chaque enfant.

Toutes ces conditions d'ouverture de droit doivent être réunies avant le 1^{er} janvier 2017, quelle que soit la date d'effet de la pension.

En revanche, les paramètres de calcul de la pension diffèrent suivant que la liquidation effective ait lieu avant ou après le 1^{er} janvier 2017.

Pour une liquidation avant le 1^{er} janvier 2017 : la durée d'assurance requise IEG et tous régimes, le taux et l'âge d'annulation de la décote sont ceux en vigueur à la date d'ouverture des droits (c'est-à-dire la date à laquelle l'ensemble des conditions de départ anticipé sont remplis).

Pour une liquidation à compter du 1^{er} janvier 2017 : la durée d'assurance requise IEG et tous régimes, le taux et l'âge d'annulation de la décote sont ceux en vigueur l'année au cours de laquelle l'agent atteint soit 60 ans ou soit 57 ans ou l'âge abaissé au titre des services actifs. ♦

PLUS DE 30 ANS AU SERVICE DES AUTRES

ENTRETIEN AVEC SERGE FAYARD

Serge FAYARD, Secrétaire Général Adjoint du groupement des pensionnés de Rhône Alpes a milité la plus grande partie de sa carrière au sein des Industries Électriques et Gazières. Alors que les intérêts des salariés tendent aujourd'hui à être bafoués, notre militant pensionné revient sur l'atout essentiel que représente l'engagement syndical en entreprise en livrant quelques temps forts de son parcours militant.

En Octobre 1964, après un an de formation en école de métiers, Serge Fayard rejoint les Services Techniques Électricité de Saint-Etienne. Dessinateur puis Cartographe pour la Direction Étude Travaux, il est continuellement en déplacement pendant 13 ans. En 1976, il rencontre des épreuves professionnelles. Il se défend seul, avec succès. Repéré pour sa ténacité, il s'implique dans le syndicat en 1980, et devient le nouveau secrétaire du syndicat FO Distribution et Production Hydraulique de Saint Etienne.

L&F : En quoi le syndicalisme est-il nécessaire au bon fonctionnement d'une entreprise ?

S.F.: « A la fin des années 80, le Service de Relation Clientèle EDF décide de revoir son organigramme. Un cabinet américain est préposé à la révision de l'organigramme, non sans œuvrer dans une logique uniquement comptable, en regroupant les métiers et en supprimant les postes. Face à cette menace, le syndicat FO établit une contre-proposition, fondée sur l'efficacité et le respect du service public que la direction adopte finalement.

Notre initiative a mis fin à la traditionnelle organisation pyramidale pour une autre, dite à ce moment en « râteau ». Cette structure, est présentée aujourd'hui par les DRH comme une innovation, sous une dénomination plus savante, dite « matricielle ».

Par cette action nous avons trouvé l'équilibre entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise. Cet équilibre rend pérenne l'entreprise et donne sens



aux activités des salariés. Il semble pourtant, que depuis 10 ans, la logique comptable l'emporte. C'est pourquoi, notre syndicalisme a, plus que jamais, toute sa place. »

L&F : Attaches-tu de l'importance au travail en équipe ?

S.F. : « Grâce aux 5 permanents de mon syndicat, nous avons pu produire des dossiers plus complets, plus éloquents et fondés sur une représentation mieux assurée. En cas de conflit, un individu seul est broyé. Le collectif permet de peser davantage dans l'action de défense des intérêts des salariés.

En définitive, l'action d'une équipe syndicale FO se fonde sur un cahier de revendications exprimées par le plus grand nombre d'agents. »

« Le métier de syndicaliste est d'une grande richesse et une approche humaine renforce notre implication, donne du sens à notre action. »

L&F : Selon toi que serait une équipe sans syndicat ?

S.F. : « A FO, nous travaillons à la défense des intérêts collectifs. C'est pourquoi nous sommes fédérés et confédérés. **Les syndicats locaux tracent le sillon des négociations départementales et nationales.**

Les usines sans syndicat ont existé, le patronat prenait en charge l'ensemble des problèmes sociaux. Cette forme de gestion s'appelle le paternalisme. In fine, le patronat distribue l'aumône et tente de détruire toute volonté de création de syndicat.

Il existe aussi une autre tradition, corporatiste, qui tend à la cogestion : un syndicat unique. Trop souvent en accord avec le patron, le corporatisme a été une arme utilisée contre le mouvement ouvrier ! » ♦

MENSUALISATION DES PENSIONS : LES RAISONS DE LA COLÈRE

A partir du 1^{er} avril 2013, le versement des pensions de retraite, d'invalidité et rentes des agents IEG sera réalisé le 1^{er} jour ouvré de chaque mois. C'est ce que prévoit le projet de décret présenté le 20 septembre dernier au Conseil d'Administration de la CNIEG. Vécu par nos anciens comme un véritable recul social, FO Énergie et Mines n'a pas cessé de combattre cet objectif tant désiré par les employeurs.



le terme à échoir n'était pas remis en cause, toutes les options étaient à l'étude. Aussi, une cascade de mesures vont découler de ce projet.

VERS UN ALIGNEMENT SUR LE RÉGIME GÉNÉRAL ?

Suite à l'accord du 18 mars 2011, les retraites complémentaires Arrco et Agirc seront versées mensuellement au plus tard le 1^{er} janvier 2014. Cette mesure est rendue inévitable par la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010.

POURQUOI AVOIR MODIFIÉ LE RYTHME DE PAIEMENT ?

L'élément déclencheur est le défaut de paiement du Crédit Agricole, lors du dernier trimestre 2011, qui assurait une partie des avances nécessaires au paiement trimestriel des pensions. Ainsi, le projet de versement mensuel, au lieu du versement trimestriel actuel, n'a pas d'autre fondement que des problèmes de trésorerie dus au décalage entre la collecte et le versement trimestriel par avance.

Les retraites complémentaires étant payées d'avance pour le trimestre à venir, le paiement au mois est un vrai recul. En effet, ce texte risque de reporter les difficultés de trésorerie sur les retraités habitués à gérer leur pension trimestriellement. C'est pourquoi FO a dès le départ combattu ce projet. **La solution souhaitée par notre organisation était que les employeurs constituent une avance permanente à la caisse.** C'est l'option que nous avons, par ailleurs, exposée lors de notre rencontre avec le cabinet du Ministre des Affaires Sociales et de la Santé le 27 juillet. A cette date, si l'assurance était que

3 MESURES PRINCIPALES SONT PRÉVUES PAR LE PROJET DE DÉCRET

- À compter du 1^{er} avril 2013, les pensions seront versées mensuellement, en début de mois,
- la perte du dernier trimestre acquis pour les ayants droit au décès de l'agent retraité, il sera versé un mois supplémentaire sous forme de secours immédiat,
- le secours immédiat devient une prestation décès, ce qui l'intègre dans le droit du régime spécial et garantit le non assujettissement aux cotisations sociales.

Pour FO Énergie et Mines, il est inacceptable qu'un décret ait modifié le statut des IEG dont le contenu n'a été ni discuté, ni concerté, encore moins négocié, soit ainsi présenté en urgence pour avis au Conseil de la Caisse. ◆

COMMENT LE CONSEIL D'ADMINISTRATION S'EST-IL EXPRIMÉ ?

Pour : CFDT, CFTC et employeurs
Contre : CGT et FO
Abstention : CFE-CGC

Ce ne sont pas quelques gouttes
qui vont nous arrêter



Credit photo : Marc Goubay - © Eura recce CoO

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.



ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE

NOUVEAUX ACCORDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES À ERDF – GrDF

2012 a été l'année de la renégociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au sein des entreprises ERDF et GrDF. FO Énergie et Mines a insisté pour que ces deux accords, ouverts à la signature du 12 au 15 novembre, soient similaires pour les agents du Service Commun.

Ces deux accords concourent à supprimer les discriminations et favorisent l'évolution des mentalités, par le biais d'une communication régulière à l'ensemble des acteurs : salariés, managers ou responsables RH. De plus, ils intègrent une réflexion des deux Entreprises sur la supposée disponibilité totale et la survalorisation du présentisme. Ces deux notions ne signifient pas nécessairement un travail efficient et confortent les représentations stéréotypées d'une répartition dite « naturelle » des rôles dans l'exercice de la parentalité. Des diagnostics régionaux permettront de décliner et concrétiser les dispositions à mettre en place, dans les objectifs chiffrés des plans d'actions et de progrès.

QU'EST-CE QUI CHANGE POUR LES ÉCARTS DE SALAIRES ?

L'expérience des précédents accords a conduit à affiner la méthode de mesure des écarts individuels. Cet examen se fera par rapport à la moyenne des salaires des agents femmes et hommes présents à l'effectif, à la date de l'étude, à situation comparable. Ces accords relatifs à l'égalité professionnelle doivent donc permettre de résorber les écarts salariaux injustifiés entre les hommes et les femmes.

En cas de ralentissement avéré de l'évolution professionnelle, des actions correctrices devraient être mises en place, dont les modalités seront précisées après signature.

Autre point important, le respect de l'équilibre entre les hommes et les femmes lors de l'attribution des avancements au choix. Un suivi annuel sera mis en place concernant les augmentations individuelles vis-à-vis des agents à temps partiel, afin qu'ils connaissent une

évolution comparable à celle des agents à temps plein. Actuellement cela n'est pas le cas, un agent qui travaille à temps partiel subit une discrimination d'évolution de son parcours professionnel. Cet écart est plus important de 20 % pour les hommes à temps partiel.

AUGMENTATION DE LA MIXITÉ

Les filiales de distribution étant essentiellement centrées sur les métiers techniques, il est important de renforcer la mixité, soit par le biais du recrutement, soit par le biais des reconversions ou encore de la formation promotionnelle. Pour cela, il est essentiel de mettre en place des parcours professionnels facilitant l'intégration des femmes.

Grâce à ces accords, l'accès des femmes aux comités de direction et aux postes à responsabilité devrait être renforcé. L'ambition des Entreprises est d'avoir au moins 23 % de femmes en plage A (GF 17 à 19), et au-delà, contre environ 20 % actuellement.

De plus, en cas de départ en formation, des dispositifs d'aide financière seront accordés aux agents ayant des difficultés de garde d'enfant. Les femmes pourront donc accéder aux formations promotionnelles plus facilement. ◆

EN FINIR AVEC LA CULTURE DU PRÉSENTISME

D'après de nombreux observateurs, la France est le seul pays qui récompense la présence tardive au travail, trop souvent synonyme d'assiduité. La culture française est enracinée dans les pratiques sociétales où la femme, supposée moins disponible, se trouve bien souvent pénalisée dans sa carrière.

FO dénonce le poids du présentisme pour l'accès des femmes aux responsabilités ainsi que les exigences de présentisme dans les objectifs, le calcul des primes, les horaires de réunions.



PORTRAIT D'UNE NOUVELLE MILITANTE SYNDICALE POUR LA RÉGION GRAND CENTRE À EDF COMMERCE

Après 11 ans passés en tant qu'Appuis Métier sur un plateau clientèle à EDF Commerce, Isabelle GRENIER a, depuis mars 2012, rejoint l'équipe syndicale FO EDF Commerce sur la région Grand Centre auprès de Didier LAFFARGUE, Délégué syndical Coordinateur régional. Isabelle est Secrétaire de Commission Secondaire, ainsi que représentante syndicale des trois CHSCT de sa région.

L&F : Quelle est la vision des directions et des salariés envers les syndicats sur ton site ?

Isabelle GRENIER : « La vision des Directions diffère selon les interlocuteurs, les échanges se déroulent en général dans un respect mutuel, chacun assurant ses missions. La Direction est attentive à notre vision du terrain. **Nous sommes considérés comme l'interface du salarié, présents pour améliorer les conditions de travail.** Par le dialogue, nous tentons de faire converger nos positions, ce qui n'est pas toujours facile.

La perception de notre rôle diffère selon les agents, nous sommes à la fois, confident, avocat, défouloir... Nous pouvons les servir, entre autres, dans le cadre d'une mutation ou d'une demande de formation et ainsi agir dans le sens de leur projet.

Je pense qu'il est important pour eux de savoir d'où je viens. Mes interlocuteurs sont nombreux. Ils viennent à ma rencontre à titre personnel ou au nom d'un groupe, car comme eux, j'étais sur un plateau clientèle et je conserve une vision réaliste et détaillée de leur problématique ».

L&F : Quels types de situation as-tu défendu dernièrement ?

I.G. : « Il faut savoir que beaucoup de salariés veulent quitter les plateaux clientèles, mais on ne leur en donne pas toujours l'opportunité. J'ai œuvré, par exemple, en faveur de deux salariées dont les mutations, qualifiées d'impossibles, ont finalement été un succès.

La première s'est tournée vers le syndicat car la direction lui disait être bloquée 10 ans en clientèle, ce qui représente une durée considérable dans un parcours professionnel. Il a donc fallu faire un véritable forçage



auprès des responsables. A force de ténacité, ses attentes ont finalement été satisfaites.

La seconde, quant à elle, a fait appel à nous car la direction lui disait qu'elle n'était pas qualifiée pour le poste. Grâce à notre intervention, elle a pu faire une immersion dans l'unité désirée puis, prouver par elle-même, qu'elle convenait parfaitement à l'emploi. Elle a obtenu sa mutation, et s'épanouit dans son travail.

Quand on se donne les moyens, rien n'est impossible. Le plus beau cadeau que l'on peut avoir en tant que représentant du personnel est un sourire et un merci ».

L&F : Pourquoi t'être investie à FO Énergie et Mines ?

I.G. : « J'ai passé 11 ans en tant qu'Appuis Métier sur un plateau clientèle à EDF Commerce et je n'avais pas la même vision du métier que la direction. Les conditions de travail des conseillers clientèles sont difficiles. Ils sont cantonnés à quelques tâches, parfois infantilisés, avec un planning très contraignant. On leur demande de faire de la qualité et de la quantité en très peu de temps. Or, pour moi, ces deux notions ne sont pas compatibles. J'ai donc décidé d'intégrer l'équipe syndicale FO EDF Commerce, afin de défendre les salariés et leurs conditions de travail.

J'ai toujours eu le goût du contact humain et me retrouve dans les valeurs de FO : libre et indépendant politiquement. J'aime être présente et à l'écoute des salariés, en toute discrétion et dans le respect des individus ». ♦

N'hésitez pas à contacter Isabelle par mail : isabelle.grenier@edf.fr

SONDAGE : LES JEUNES VOUS INTERROGENT



Utiles pour l'amélioration des conditions de travail et la défense des salariés, les syndicats recueillent une image positive auprès de 86% des jeunes diplômés (sources Apec 2009). Mais qu'en est-il aux IEG ? Le groupe FO jeunes mène l'enquête auprès des salariés récemment embauchés au sein de nos entreprises.

D'une manière générale, pensez-vous que l'existence des organisations syndicales est :

- Plutôt une bonne chose.
 Plutôt une mauvaise chose.

Pour chacune de ces actions, avez-vous le sentiment que les organisations syndicales sont utiles pour (plusieurs réponses possibles) :

- Améliorer les conditions de travail.
 Défendre les droits des salariés syndiqués.
 Défendre les droits de tous les salariés.

Pour chacune de ces actions, avez-vous le sentiment que les organisations syndicales sont utiles pour (plusieurs réponses possibles) :

- L'activité syndicale doit être source de proposition dans l'entreprise.
 Le syndicalisme est un moyen d'améliorer les conditions de travail au sein de son entreprise.
 La négociation est le premier devoir d'une organisation syndicale.
 Le syndicalisme est un frein au bon déroulement de l'entreprise.
 Le syndicalisme existe d'abord pour s'opposer à la stratégie de l'entreprise.

Pour chacune de ces actions, avez-vous le sentiment que les organisations syndicales sont utiles pour (plusieurs réponses possibles):

- Défendre le pouvoir d'achat des salariés.
 Limiter le mouvement de délocalisation.

Pour chacune de ces actions, avez-vous le sentiment que les organisations syndicales sont utiles pour :

- Vous-même.
 Pour l'entreprise.

Ce qui vous donnerait envie de rejoindre un syndicat ?

- Connaître et défendre ses droits.
 Lutter contre les discriminations.
 Aider les salariés.
 Etre une sentinelle contre les dérives sociales.



Vos coordonnées (facultatives)

Je soussigné (nom et prénoms) : _____
 Adresse complète (rue) : _____
 Numéro : _____ Code Postal : _____ Localité : _____
 Date de naissance : _____ Entreprise d'appartenance : _____
 Numéro de téléphone : _____ Adresse e-mail : _____

À retourner à FO Énergie et Mines - 60 rue Vergniaud - 75640 PARIS cedex 13

Plus **simple**
Plus **clair**
Plus **net**

Tarification Progressive
de l'énergie

Articles
récents



DEVIS, TIERS-PAYANT ET REMBOURSEMENTS DENTAIRES

Vous êtes nombreux à rencontrer des difficultés de prise en charge et/ou de remboursements de vos soins dentaires. Souvent méconnue, la procédure est pourtant simple et rapide.

Pour tout ce qui relève des prothèses dentaires, il est prévu un taux de remboursement Couverture Supplémentaire Maladie différencié en fonction de la présentation ou non d'un devis. **En présentant un devis à la MUTIEG, vous bénéficiez d'une majoration de 50 % sur le remboursement de la part MUTIEG.**

AVANT LES SOINS

Il est fortement conseillé de faire faire un devis dentaire en amont des soins.

De plus, afin de faciliter vos démarches, une rubrique a été mise en place sur le site de la MUTIEG, vous permettant de déposer vos devis directement en ligne. Pour cela il vous suffit de cliquer sur l'onglet « Adressez un mail » à l'adresse suivante :

www.mutieg.fr/CSM/salarie_csm_quelques_mots.php

Une réponse vous sera donnée dans les 15 jours, ainsi vous connaîtrez le montant exact qui reste à votre charge.

APRÈS LES SOINS

Après les soins, vous envoyez votre facture acquittée à la CAMIEG qui se chargera de la transmettre à la MUTIEG. Il faudra compter environ 3 semaines pour le remboursement.

TIERS-PAYANT

Pour bénéficier du tiers-payant et ne pas avoir à avancer l'argent des soins, **il faut demander au professionnel de santé d'adresser à la MUTIEG une demande de prise en charge en amont des soins.**

Exemple de remboursement de prothèse dentaire :

Prothèses acceptées par la SS sans devis	Part SS 107,50 €	Part CAMIEG 387 €	Part MUTIEG 107,50 €	494,50 €
Prothèses acceptées par la SS avec devis	Part SS 107,50 €	Part CAMIEG 387 €	Part MUTIEG 161,25 €	548,25 €

N'hésitez pas à consulter le site **www.ameli-direct.fr**, tous les professionnels de la santé y sont répertoriés ainsi que le montant des soins qui y sont pratiqués.

LES DÉCISIONS ABSURDES, COMMENT

RENCONTRE AVEC CHRISTIAN MOREL, SOCIOLOGUE

Les mauvaises décisions des directions existent, même au sein des Industries Électriques et Gazières. Confrontés aux organisations et aux conditions de travail, les syndicats les combattent par la veille et l'action et contribuent ainsi à considérer le facteur humain dans les entreprises à risques.

Avec « Les décisions absurdes - Comment les éviter ? » Christian MOREL propose des solutions s'appuyant sur des exemples concrets afin de prévenir les « mauvaises » décisions influençant la qualité de vie au travail. Son ouvrage gagne à être lu et discuté dans toutes nos entreprises car les règles de conduite proposées par l'auteur renforcent la fiabilité des organisations. Nous regrettons toutefois que cet ancien DRH d'une grande Industrie omette le rôle des syndicats. Christian Morel a bien voulu préciser en répondant à une question de l'équipe de Lumière & Force.

EVITER LES MAUVAISES DÉCISIONS GRÂCE AUX « MÉTARÈGLES »

Que ce soit dans le domaine de l'aéronautique, du nucléaire, de la santé comme des loisirs avec le ski hors-piste, « Les décisions absurdes - Comment les éviter ? » montre comment favoriser la prise de bonnes décisions en instaurant des règles de conduite que Christian Morel nomme « métarègles de la fiabilité ». Parmi ces métarègles nous pouvons citer : l'atténuation de la hiérarchie au profit de la discussion collégiale pour la prise de décisions, l'encouragement de la discussion au sein du groupe pour éviter tous les effets pervers de la dynamique de groupe avec des mécanismes de tour de table, d'avocat du diable et de débat contradictoire, la non punition des erreurs afin de créer une incitation à informer des erreurs pour qu'elles ne se reproduisent plus, etc.

ET LES SYNDICATS DANS TOUT ÇA ?

En Comité d'Entreprise, en Délégation du Personnel ou en CHSCT, les représentants n'ont-ils pas un pouvoir d'anticipation et un rôle d'alerte face aux mauvaises décisions ? Par exemple, FO Énergie et

Mines pointe la multiplication des interfaces causées par la systématisation de la sous-traitance comme un facteur de risque pour la pérennité de nos savoir-faire et donc pour la fiabilité.

En outre, les représentants FO Énergie et Mines s'inquiètent de la charge de travail toujours croissante pour les salariés. Cet état de fait ne s'oppose-t-il pas à toute prise de distance avec leur activité et n'est-il finalement pas un frein à la fiabilité ?

Enfin, s'approprier des métarègles pour éviter les mauvaises décisions suppose, comme nous le prônons à chaque occasion, de relativiser la culture du résultat qui a tendance à écourter les phases de débriefing ou de maintenance au profit d'objectifs pressants pouvant mener à la catastrophe.

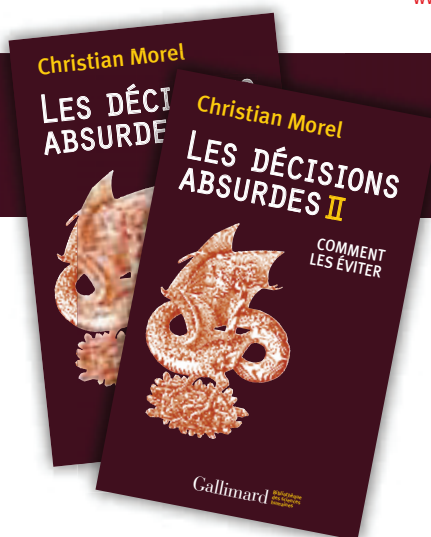
QUESTION À CHRISTIAN MOREL

Lumière et Force : « Pensez-vous que les représentants du personnel apportent une plus-value pour une organisation dans la culture de la fiabilité et dans l'analyse du risque ? »

Christian Morel : Bien entendu, les représentants du personnel peuvent apporter beaucoup à la culture de la fiabilité, mais sous certaines conditions.

Un apport majeur est leur contribution au débat contradictoire. Leur vision élargie, le statut qui les protège (plus ou moins) et leur point de vue proche des salariés leur permettent de jouer une fonction d'avocat du diable. La condition est que ce rôle de contradicteur ne doit pas être une opposition systématique (cette conditions s'applique aussi à la direction). Le débat contradictoire doit être fondé sur des arguments sérieux, dénués de toute agressivité. Une seconde condition est que ce débat contradictoire ne devienne pas une négociation de compromis médiocres. La fiabilité exige souvent de casser de mauvais compromis et il faut accepter de perdre parfois (cela est valable là encore pour l'employeur). Par exemple, supposons que la direction

LES ÉVITER ?



d'un hôpital propose que les infirmières déclarent à voix haute ce qu'elles font quand elles préparent une perfusion (ce peut être une méthode efficace de lutte contre les erreurs de dosage et de produits). Vis-à-vis de ce projet, les représentants peuvent utilement apporter la contradiction en indiquant par exemple le degré d'acceptation du personnel vis-à-vis de ce procédé et la nécessité de mettre en place une sensibilisation ou une formation. Mais cela exclut une opposition systématique au motif par exemple que les infirmières se sentiraient ridicules. Cela exclut aussi un compromis boiteux, par exemple un compromis où le procédé ne serait obligatoire que pour les juniors.

Un autre apport des syndicats est leur soutien au système de non punition des erreurs non intentionnelles. La condition ici est que leur soutien ne devienne pas une défense systématique des personnes qui seraient fautives ou qui auraient une part de responsabilité importante dans le fait que l'erreur soit une faute. Par exemple dans le transport aérien, la grande majorité des événements indésirables provient d'erreurs non intentionnelles. Il est légitime et même souhaitable que les représentants veillent à l'immunité des pilotes, auteurs de ces erreurs, afin qu'ils puissent s'exprimer librement sur les causes. En revanche quelques pilotes commettent des fautes intentionnelles et souvent à plusieurs reprises. Si leurs représentants prennent leur défense jusqu'à interdire toute sanction, le système de non punition des erreurs est dévoyé car il devient un système d'immunité absolue. La réputation du principe d'immunité est alors qu'« on pardonne tout » et que « les brebis galeuses sont protégées. »

Pour résumer, je dirais que les représentants, quand ils défendent les salariés, participent à un processus de négociation où les intérêts de l'employeur et du personnel sont divergents. Alors que, quand ils contribuent à la fiabilité, ils participent à un processus de délibération dans lequel les intérêts de la direction et du personnel sont les mêmes. ♦

LA CCAS RECONDUIT SON PARTENARIAT AVEC DOMICOURS POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2012-2013

Le soutien scolaire est un coup de pouce souvent utile pour assurer une bonne moyenne trimestrielle, dépasser un handicap et repartir du bon pied, préparer un examen. Depuis trois ans, la CCAS a choisi DOMICOURS pour vous permettre d'accéder à ce service.

Il s'agit d'une aide personnalisée pour les enfants ayant besoin d'une mise à niveau, plafonnée à 20 heures par année scolaire et par enfant.

A domicile, en cours collectifs à faible effectif ou en centres pédagogiques, l'offre de soutien scolaire proposée et subventionnée par votre CMCAS concerne les enfants d'agents des IEG de 6 à 20 ans (du CP à la Terminale), scolarisés sur le territoire métropolitain ainsi que sur les DOM.

COÛTS ET TARIFS

Les frais de dossier, 60 € par an et par élève, sont entièrement pris en charge par la CCAS.

Calculés en fonction de votre coefficient social, les tarifs des offres de cours ont été négociés pour l'année scolaire 2012-2013 :

- Le tarif horaire de référence pour les cours individuels à domicile est de 30 € ; 31 € ou 33 € en fonction du niveau scolaire de l'enfant.
- Le tarif horaire de référence pour les cours collectifs en centres pédagogiques est de 19.20 € tous niveaux scolaires confondus.

- Le tarif horaire de référence pour les cours en séjours pédagogiques est de 16.75 € tous niveaux scolaires confondus.

Pour connaître votre taux de participation, rendez-vous à l'adresse : http://www.ccas.fr/cal_soutien_scolaire.

DOMICOURS (0 810 111 222, prix d'appel local) s'engage auprès des **CMCAS adhérentes** à cette nouvelle offre, à leur fournir un suivi trimestriel de son activité et à assurer un bilan, une aide pédagogique et un contact permanent auprès des parents.

Quel que soit votre mode de règlement, vous obtiendrez une attestation fiscale vous permettant de bénéficier de 50 % de crédit d'impôt sur la totalité des sommes versées à DOMICOURS.

Sans remettre en cause le bien-fondé de cette aide pour les agents, la délégation FO du Comité de Coordination a voté contre les modalités financières mises en place.

En effet, le nombre d'heures de cours pris en charge par le 1% et la limitation des frais kilométriques de déplacement induisent une inégalité de traitement envers les bénéficiaires.

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

HYDRAULIQUE – LES BARRAGES PROVISOIREMENT À L'ABRI ?



Il était prévu que l'État lance un appel d'offres pour le renouvellement des concessions hydrauliques. La Shem (filiale de GDF Suez) ainsi que certains barrages EDF étaient concernés.

D'après les informations du Comité d'Établissement de la Branche Énergie France de GDF Suez, le gouvernement a décidé de reporter à plus tard (peut-être 5 ans...) la remise en cause des concessions.

A FO Énergie et Mines, c'est une excellente nouvelle car nous restons convaincus que la mise en concurrence des opérateurs Hydrauliques ne pourra que remettre en cause la qualité et la sécurité des installations.

SNET EON – LE GOUVERNEMENT DOIT PRENDRE SES RESPONSABILITÉS



Le Comité Central d'Entreprise de la SNET (groupe EON) s'est tenu le 11 octobre 2012, à Paris, dans un climat de tension sans précédent.

En effet, pour des raisons financières (quotas de CO₂ payants), la direction d'EON ambitionne de fermer 2 tranches de la centrale Emile Huchet en Lorraine, une à Montceau les Mines et la centrale de Hornaing dans le Nord de la France. Le groupe oublie les salariés de ces centrales et les 1000 MW qu'ils produisent.

Face au chantage d'EON qui impose un plan de départs

volontaires ou, si refus, un plan de licenciements, FO Énergie et Mines n'entend pas baisser les bras.

Pour FO Énergie et Mines, le Gouvernement prendrait un risque en acceptant d'accompagner EON dans sa destruction des garanties collectives de nos industries. Au final, c'est bien lui qui sera jugé comme responsable.

FO ÉNERGIE ET MINES L'EMPORTE À CALLIANCE GESTION



Pour la première fois, la filiale Calliance Gestion, rattachée à la Direction du marché des Particuliers de GDF Suez, avait ses élections professionnelles sous forme de Comité d'Entreprise de Délégation du Personnel. En effet, les effectifs sont passés à plus de 50 salariés. Il y avait 3 titulaires sur nos listes FO Énergie et Mines (1 cadre et 2 autres collègues) et autant de suppléants à élire. Le vote des salariés nous a donné 5 élus sur 6 (il nous manque le poste de suppléant cadre).

FO Énergie et Mines souhaite de bons travaux à nos nouveaux élus !

CHSCT : 30 ANS DE BIENFAITS POUR LES SALARIÉS



Le 23 décembre 2012, le CHSCT fête ses 30 ans. Nombre d'améliorations ont été apportées par exemple en matière environnementale et de Santé Mentale. L'arrivée de ces nouveaux champs d'action ne doit cependant pas masquer la réalité des expositions physiques : bruit, risque chimique, positions de travail contraignantes, atmosphères explosives, etc. Le nombre toujours trop important de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) démontre que la prévention à la formation aux gestes les plus adaptés ou à l'organisation des postes de travail doit toujours faire l'objet de l'attention du CHSCT.

FO Énergie et Mines, à l'occasion de cet anniversaire, réaffirme l'utilité et le rôle indispensable des CHSCT au sein de chaque établissement.

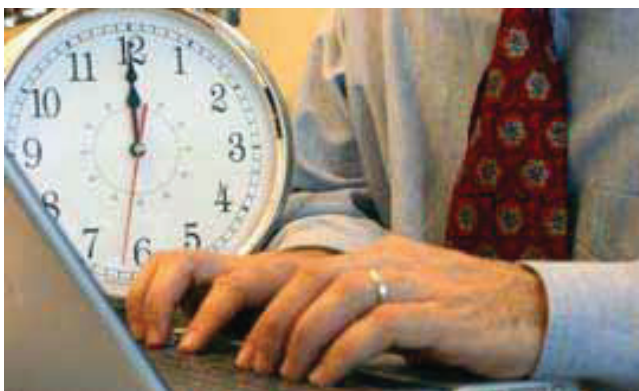
FO Énergie et Mines s'engage à défendre cette Institution Représentative du Personnel (IRP) contre toute attaque et l'aidera à évoluer, si nécessaire, pour affronter les défis à venir.

LES APPRENTIS MIEUX RECONNUS

La loi du 28 juillet 2011, dite « loi CHERPION », renforce l'encadrement des stages scolaires et comporte des mesures favorisant le développement de l'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). En vigueur depuis le 1er mai 2012, elle permet par exemple, de prendre en compte la totalité de la période de stage scolaire. **Son but au sein des IEG : réduire la période de stage statutaire, au maximum de 6 mois.** Il en est de même pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, si l'embauche est réalisée immédiatement après.

La loi CHERPION permet également de prendre en compte la durée totale du stage scolaire (si elle est supérieure à 2 mois), ainsi que la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pour déterminer l'ancienneté.

EDF SA – LE TEMPS DE TRAVAIL UN SUJET BRÛLANT



Au premier semestre des échanges entre la Direction EDF SA et les fédérations syndicales mettaient en avant une question cruciale : le temps de travail des cadres sera-t-il renégocié ? Pour FO Énergie et Mines ce sujet est d'une grande sensibilité pour les agents et d'une grande complexité. En effet, il est à la charnière des performances, de l'embauche et de l'emploi, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, des conditions de travail (charges d'activité et/ou d'organisation) et des rémunérations.

Le 18 septembre dernier, la direction a clairement envisagé cette hypothèse devant l'ensemble des Organisations Syndicales. Elle semblait hésiter entre la possibilité d'une négociation pour la totalité du personnel ou uniquement les cadres. De plus, l'issue des négociations pourrait impacter de nombreux agents de maîtrise. Pour FO Énergie et Mines, soit la Direction ouvre des portes et fournit des garanties en profondeur et sans précipitation, soit elle s'enferme dans un processus rapide, limité et purement financier à court terme. À elle de choisir.

Au moment où nous rédigeons cette brève, nous espérons que des avancées positives ont finalement été actées par le dialogue entre syndicats et direction.

PRESTATIONS FAMILIALES – UNE ATTEINTE DE PLUS À NOS ACQUIS

Au 1er janvier 2013, les agents des IEG auront un traitement identique à tous les salariés du régime général en matière de prestations familiales. Celles-ci seront, en effet, gérées par la CAF. Nous observons, à nouveau, notre statut se vider de sa substance. Nous avons pourtant sauvé cette particularité durant la haute lutte de 1995.

CLASSIFICATION / RÉMUNÉRATION REVUES À LA BRANCHE

Les employeurs viennent de dévoiler leur intention de renégocier les systèmes de classification et rémunération en vigueur dans la Branche des IEG. Ceux-ci ont affiché leur volonté de proposer un nouveau système visible par les salariés avec des règles connues de tous en matière d'évolution de rémunération. Ils prétendent proposer plus de garanties collectives pour les salariés et plus de marge de manœuvre pour les entreprises. Enfin, ils indiquent vouloir maintenir une classification de Branche visant à garantir « l'équité ».

Dans un premier temps, 2013 verra la mise en place de séminaires sur 3 thèmes : classification, rémunération et, calendrier et modalités de négociation.

FO Énergie et Mines rappelle que la modernisation du système passe par une meilleure répartition des richesses. C'est pourquoi FO défend la nécessité de maintenir des repères solides comme l'ancienneté, l'augmentation du nombre de NR possibles dans son emploi, les avancements au choix et les augmentations générales annuelles.

PERS 793 – LES FRAIS DE DÉPLACEMENT REMIS EN QUESTION ?

Les employeurs veulent négocier et rechercher de nouvelles modalités de remboursement de frais de déplacement (Pers 793). Pour cela, une négociation de Branche devrait s'ouvrir début 2013. Celle-ci impacterait d'autres Pers, comme la 162 (prime panier), la 375 et la 583 (repas sans déplacement).

Selon les employeurs, la Pers 793 est devenue obsolète. Pour FO Énergie et Mines, le sujet est plus large qu'il n'y paraît. Derrière l'indemnisation des déplacements se pose entre autres les conditions de prise en charge de la restauration méridienne, autre sujet « brûlant » pour lequel FO porte de nombreuses revendications.

ESPAGNE : « ILS VEULENT RUINER LE PAYS, IL FAUT L'EMPÊCHER ! »



Le 15 septembre 2012, une délégation de la Confédération FO a rejoint les organisations syndicales UGT et CC.OO. Des dizaines de milliers de personnes, venues de toute l'Espagne, ont manifesté contre l'austérité et le démantèlement de la démocratie car les mesures d'austérité s'accroissent. Le gouvernement souhaite réaliser 104 milliards d'euros d'économie d'ici 2014. Salaires des fonctionnaires gelés, réforme des retraites, etc. De nouvelles réformes antisociales sont sur le point de surgir. Pourtant, sous l'effet des mesures d'austérité, le pays s'enfonce dans la récession, ce qui compromet les objectifs de réduction des déficits. Ainsi, en Espagne, comme ailleurs, la politique d'austérité n'est-elle pas vouée à l'échec ?

Sources : Confédération FO

LE TSCG, UN INSTRUMENT DE SANCTION EUROPÉEN DE PLUS !

Le 9 octobre dernier, le parlement a adopté le Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance dans l'Union Européenne (TSCG). Ce traité impose aux États l'obligation de présenter des budgets en équilibre ou en excédent, quelles que soient les circonstances économiques. Cela veut dire qu'il n'est plus possible d'avoir un déficit. En somme, le TSCG conduit à faire encore plus d'austérité. En effet, un gouvernement qui déciderait de soutenir l'économie par des investissements publics se heurterait à cette règle et devrait annuler ou reporter ces investissements s'ils conduisent à remettre en cause la trajectoire des finances publiques. Bien entendu, FO s'est opposée à ce traité considérant qu'il instaure un carcan budgétaire aux États, limite leurs marges de manœuvre, remet en cause les services publics, les régimes sociaux, le droit du travail et la liberté de négociation.

Sources : Confédération FO

LICENCIEMENT DE 8 500 GRÉVISTES DANS UNE MINE D'AFRIQUE DU SUD

Le 23 octobre dernier, le groupe sud-africain Gold Fields a annoncé, le licenciement de 8500 grévistes à la mine d'or de KDC East. Les salariés de ce site, les derniers encore en grève au sud-ouest de Johannesburg, ont ignoré l'ultimatum de la direction qui exigeait un retour au travail à 16 heures. "Aucune des 8 500 personnes en grève n'est revenue [...] et nous avons donc envoyé des lettres de licenciement à tous" a indiqué Sven LUSCHE, porte-parole du groupe, ajoutant que les mineurs avaient 24 heures pour faire appel. La "grève sauvage" a commencé le 14 octobre, sur ce site comptant 12 500 employés. Une semaine avant, le producteur d'or a licencié, avec le même mode opératoire, 1 500 travailleurs.

Quelques 11 000 mineurs ont, eux, repris le travail vendredi. Une grande partie de l'industrie des mines de platine et d'or est paralysée par des mouvements sociaux depuis le mois d'août. Ceux-ci se sont intensifiés après que la police ait tué 34 grévistes à la mine de platine de Marikana exploitée par Lonmin le 16 août.

TOUT AUGMENTE SAUF NOS SALAIRES



Le 8 novembre 2012, les organisations syndicales ont été convoquées en Commission Paritaire de Branche, afin de négocier l'évolution du Salaire National de Base (SNB) ainsi que les volumes plancher, minima de Branche, en matière d'avancement au choix.

Après une proposition d'augmentation du SNB de +0.8 % au 1er janvier 2013, et 0.7 % de masse salariale pour les avancements au choix (l'équivalent du plancher du précédent accord) les employeurs ont proposés une augmentation de 1 %. Nous ne signerons pas cette proposition d'accord, bien en deçà de l'inflation prévue de 1.75 %.

Pour FO Énergie et Mines, il s'agit d'une véritable insulte faite à l'ensemble des salariés des IEG, et revendique une augmentation de + 2.15 % minimum pour tous (soit +1.75 pour 2013 et le rattrapage de 2012 à minima de 0.4 %) ainsi qu'un 14ème mois.



**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 Taibout, 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