

POUR VOUS, L'ÉLECTRICITÉ
EST TOUJOURS LA MÊME.
POUR NOUS,
ELLE EST UNE INNOVATION PERMANENTE.

Concevoir des modes de production plus performants et plus propres,
développer les énergies renouvelables en préparant des réseaux plus intelligents,
fournir à chacun des outils pour mieux maîtriser sa consommation.
L'innovation chez EDF, ce sont 2 000 chercheurs qui font de votre électricité
une innovation, chaque jour.

[edf.com](https://www.edf.com)



5
L'INFO
BRANCHE

SNET- Échec du patronat sur les licenciements économiques

La bataille pour la garantie de l'emploi dans les IEG, remportée à la SNET !



Magazine FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :
Vincent Hernandez

Equipe de rédaction :

Sandrine Lhenry
Florence Pennont
Sandra Reymond
Landry Rouland

Photos :

Mediathèque FO Énergie et Mines
Istockphoto.com
Couverture : Studio Ephedream

Conception graphique :

Catherine de Montjoye

Siège :

60 rue Vergniaud - 75013 Paris
tel : 01 44 16 86 20
e-mail : contact@fnem-fo.org

 @FO_Energies

Impression :

Compedit-Beauregard
ZI Beauregard - BP 3961600
La Ferté-Macé
Tel : 02 33 37 08 33

ISSN : 0153-7865



ÉDITO Par Vincent Hernandez **4**

L'INFO BRANCHE

DNTE- fin du débat, Pas de consensus de FO **6**

DOSSIER

Comment jugez-vous votre rémunération ? **8**

L'INFO ENTREPRISES

EDF SA- Pour une nouvelle dynamique sociale à la DPI **13**

GDF Suez- Ça déménage à GDF Suez **14**

ERDF- Pas d'externalisation pour les métiers du tertiaire **16**

GrDF- Dialogue social autrement à GrDF service gaz **18**

FICHES PRATIQUES

Amélie- l'assurance santé en un clic ! **19**

Lentilles de contact- Quelle prise en charge ? **20**

Épargne salariale Participation et Intéressement- Déblocage exceptionnel, Comment ça marche ? **21**

Formation professionnelle- le Bilan de compétences **22**

FORUM

Portrait – Passer le relai en toute sérénité **23**

Entretien avec M. Bernard BIGOT- Quel avenir pour le nucléaire ? **24**

38% des cadres s'estiment perdants dans leur relation au travail **26**

Groupe jeunes – Les Jeunes face à la crise **27**

PASSION SERVICE PUBLIC

Réforme des retraites- Non à la remise en cause de notre système **28**

Vie des Sections- Région Centre : Les pensionnés lassés du chacun pour soi ! / Grand Ouest : Des nouvelles du Grand Ouest / Est : Dans l'Est, actifs et inactifs sont tous unis ! **29**

BREVES DES IEG **32**

REVUE DE PRESSE

Ils ont osé le dire ! **34**

AU NOM DE LA CRISE !



Sous couvert de la crise financière qui frappe notre pays, les dirigeants de nos entreprises multiplient les attaques contre les acquis sociaux des salariés.

Retraite, sécurité de l'emploi, PERS 793, temps de travail, pouvoir d'achat, service actif... Tous les sujets sont prétexte à diminuer ou même supprimer les droits des Agents.

Comme le rappelait Jean Claude MAILLY dans son discours du 1^{er} mai : « *Flexibilité, baisse du pouvoir d'achat et réduction des dépenses publiques et sociales constituent le triptyque d'une politique d'austérité. C'est la flexibilité du social imposée face à la rigidité de la politique économique.* »

Cette politique d'austérité mise en place par le gouvernement a bien sûr trouvé un écho favorable auprès de nos Directions. Mais de leur point de vue, l'austérité doit se limiter aux seuls salariés. La bonne santé financière de nos entreprises et leurs mesures drastiques sur le personnel ont permis de faire exploser les dividendes des actionnaires.

Toujours plus pour les uns, toujours moins pour les autres.

Les salariés ne pourront accepter longtemps d'être les sacrifiés et les laissés pour compte d'une politique européenne et d'entreprise qui ont contribué à la dégradation du Service Public.

FO ne laissera pas mettre en place dans les IEG la "flexibilité du social". Comme le revendique depuis des années notre Confédération, le seul moyen de faire face à la crise c'est de relancer la consommation et donc le pouvoir d'achat des salariés.

C'est sur ces bases que nous aborderons cette rentrée sociale : la préservation de nos acquis sociaux et l'augmentation de notre pouvoir d'achat.

Les moyens existent dans les IEG. FO fera en sorte qu'ils soient répartis de façon plus équitable entre les salariés, les investissements et les actionnaires.

Pour cela, nous aurons besoin de toutes les forces vives de nos entreprises. C'est avec vous, avec votre soutien que nous pourrions obtenir une réponse favorable à ces justes revendications.

Vincent Hernandez
Secrétaire général FO Énergie et Mines

SNET

ÉCHEC DU PATRONAT SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Au mois de juin 2011, l'énergéticien allemand EON (seul actionnaire de la SNET) a annoncé publiquement la fermeture de cinq tranches au charbon en France. Dans ce contexte, la garantie de l'emploi dans les IEG a été remise en question pour la première fois avec la menace de 535 licenciements à la SNET.

Victoire de FO SNET

Depuis plus de deux ans, FO Énergie et Mines dénonce l'attitude d'EON qui n'a pas respecté ses engagements sociaux lors du rachat de la SNET auprès d'ENDESA, ancien propriétaire.

Manifestations nationales et locales, grèves, pétitions, interventions auprès des Pouvoirs Publics, recours devant les tribunaux, boycott des IRP dans toutes les entreprises de la Branche auront été nécessaires pour éviter les premiers licenciements économiques au sein des IEG. Grâce à toutes ces actions, aucun licenciement économique n'aura finalement lieu à la SNET. Nous avons obtenu un engagement ferme de la Tutelle permettant au syndicat FO SNET et à la Fédération de négocier un accord national.

C'est là une avancée très importante qui doit servir de point d'appui en vue de négociations futures sur la mobilité dans la branche des IEG.

Expression des salariés

La mobilisation des salariés de la Branche a été plus que bénéfique. Grâce au soutien des personnels, plus de 1500 signatures ont ainsi été recueillies par notre organisation syndicale pour soutenir la revendication « *Pas de licenciements économiques dans les IEG !* ». Nous avons pu rencontrer nos collègues. Voici leurs réactions :

– ***Cela remet en cause notre statut, la crainte est que cette situation se reproduise dans d'autres filiales et qu'il***

n'y ait plus de limites.

– ***Actuellement, la paupérisation augmente, nous représentons les couches moyennes, nous sommes attaqués à tous les niveaux.***

– ***Le rapport de force est continuuel, il faut renforcer la lutte.***

– ***Les syndicats ont un énorme rôle à tenir dans ce combat.***

Nous ne sommes à l'abri de rien, il faut soutenir les agents et tenir bon pour les nouveaux embauchés.

– ***Est-ce l'accord compétitivité-emploi (ANI) qui permet de licencier les salariés plus facilement ?***

Comment l'ANI simplifie le licenciement économique ?

Les députés ont adopté, le 14 mai 2013, la loi transposant l'accord sur la sécurisation de l'emploi, conclu le 11 janvier entre Medef, UPA, CGPME (syndicats patronaux) et CFDT, CFE-CGC et CFTC.

Cette dernière rendra le salarié plus flexible pour l'employeur.

En voici quelques exemples :

- Auparavant, les Plans de Sauvegarde de l'Emploi pouvaient faire l'objet d'un recours devant un Tribunal de Grande Instance. Désormais, les procédures sont homologuées par la direction régionale du travail (déjà très chargée). Son silence vaut acceptation...

- En matière de consultation du CE, le délai dont disposait l'expert du CE pour adresser sa première série de demandes d'informations à l'employeur était de 21 jours. L'employeur devait lui répondre dans un délai de 15 jours. Désormais avec l'ANI, les délais sont passés à 10 jours pour l'expert du CE et à 8 jours pour l'employeur. Ceci laisse encore moins de temps aux IRP (Institutions Représentatives du Personnel) pour réagir !

- Sur la SNET, dès que la loi a été promulguée, la Direction a menacé de l'utiliser, « *si aucun accord n'était trouvé* ». ■



**LA SEULE
CONSIDÉRATION
QUI DOIT COMPTER,
C'EST LA SÛRETÉ
DES INSTALLATIONS**

DNTE FIN DU DÉBAT, PAS DE CONSENSUS DE FO

Le Débat National sur la Transition Énergétique (DNTE), lancé en novembre 2012, s'est terminé le 18 juillet dernier. Rythmé de réunions plénières, de groupes de travail spécialisés et d'auditions d'experts, le débat s'est terminé sur une absence de consensus.

La Confédération FO a activement participé à ce débat avec une délégation menée par Pascal Pavageau, secrétaire Confédéral et le concours de Jacky Chorin, secrétaire fédéral FO Énergie et Mines. Le gouvernement annoncera ses arbitrages lors de la Conférence environnementale annuelle prévue le 20 septembre. Ainsi, une loi de programmation énergétique sera présentée cet automne au conseil des ministres et débattue début 2014 au Parlement.

Des objectifs contestés

Le résultat de ce débat était attendu : il n'y a pas de consensus d'un certain nombre d'acteurs comme de FO sur la sobriété, la division par 2 de la demande d'énergie en 2050, 50% de nucléaire en 2025 et la fermeture de Fessenheim. Les ambiguïtés présentes à l'origine, ont demeuré jusqu'à la fin du débat.

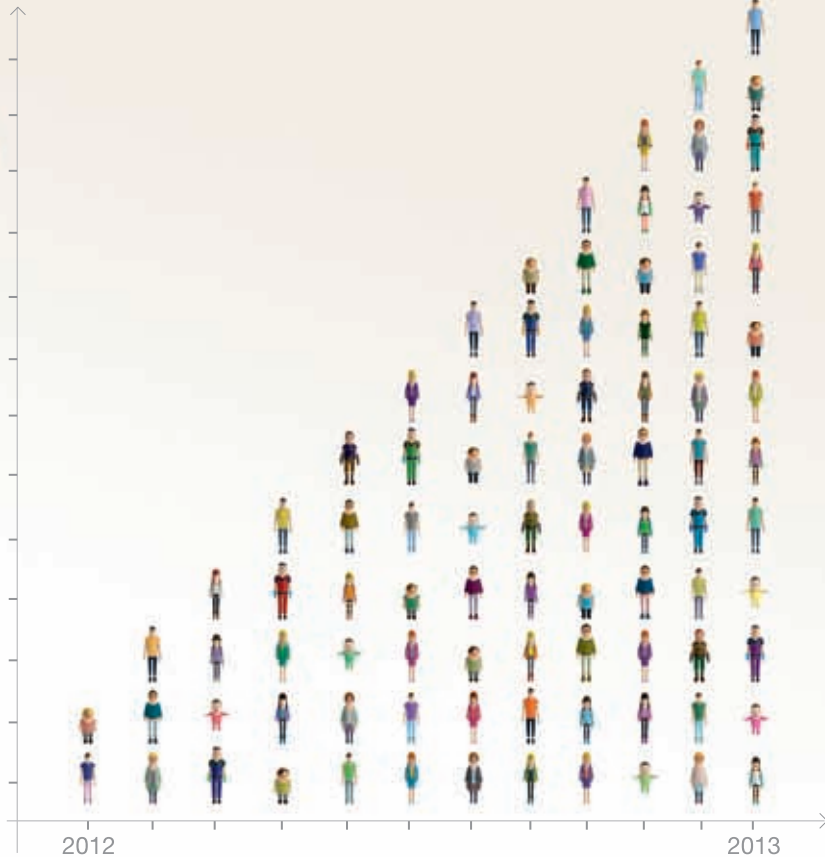
Dès le départ, on a eu droit à des attaques de certaines associations environnementales – minoritaires mais virulentes – qui ne voulaient qu'une chose : fermer le maximum de centrales nucléaires. Et pour cela, il leur fallait convaincre les participants de réduire à l'horizon 2050 nos consommations d'énergie par deux. Rien que cela alors que notre population dépassera celle de l'Allemagne à cette période et que les besoins en électricité augmentent (appareils électroniques et

informatiques, véhicules électriques...). Autrement dit, l'avenir que certains nous dessinaient était un avenir de sobriété imposée et de décroissance, qui tourne le dos à toute ré-industrialisation de notre pays.

FO prône un mix énergétique évitant les émissions de CO²

Inacceptable évidemment pour FO. Nous considérons que la lutte contre les gaz à effet de serre est un élément central de toute politique énergétique. Ainsi, le nucléaire apporte un avantage à notre pays qui est d'ailleurs moins émetteur de CO₂ que l'Allemagne. C'est pour cela que nous sommes hostiles à la fermeture de Fessenheim et à un objectif arbitraire de 50% de nucléaire en 2050. La seule considération qui doit compter en la matière, c'est la sûreté des installations, assurée en France par une autorité indépendante, l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire). En complément du nucléaire, nous sommes favorables à l'énergie hydraulique, de loin la première énergie renouvelable et au thermique classique, indispensable pour l'équilibre du réseau. Quant aux énergies intermittentes (éolien et solaire), elles coûtent aujourd'hui très cher aux usagers et souffrent précisément de cette intermittence : c'est pour cela que FO prône une recherche accrue sur les modes de stockage de l'électricité. Nous considérons aussi qu'il faut développer l'efficacité énergétique, c'est-à-dire consommer moins d'énergie avec le même niveau de confort. De ce point de vue, et dans le cadre d'un avis rendu au CESE en janvier 2013, nous avons fait des propositions concrètes (voir notre dossier *FO et la transition énergétique* sur www.fnem-fo.org). L'efficacité, ce n'est pas la sobriété qui elle, s'inscrit dans une logique de décroissance. ■

Nombre d'adhérents



150 nouveaux adhérents GMF chaque jour, qu'attendez-vous pour les rejoindre ?

Sur le terrain de la compétition, la GMF est fière de ses performances et affiche ses résultats : des adhérents toujours plus nombreux et satisfaits. Pas de formule magique, juste une éthique : être pour chacun de nos clients, toujours plus performant et innovant afin de garantir à tous une solution sur mesure. Cet engagement, vous pouvez le vérifier en comparant votre assurance, vos produits d'épargne ou de prévoyance lors d'un bilan conseil personnalisé avec l'un de nos conseillers. Une rencontre où nous prendrons d'abord le temps de vous écouter. C'est ça une bonne assurance.

Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
ou sur www.gmf.fr



Assurément Humain

A man in a dark suit is walking away from the camera through a complex maze of Euro banknotes. The banknotes are of various denominations, including 20, 50, 100, 200, and 500 Euros. The maze is constructed from these banknotes, creating a series of paths and dead ends. The background shows a bright sky with some clouds.

COMMENT JUGEZ-VOUS VOTRE RÉMUNÉRATION ?

LA RÉMUNÉRATION A UNE PORTÉE BEAUCOUP PLUS VASTE QU'UN SIMPLE EXAMEN COMPTABLE. L'ÉTUDE DE LA RÉMUNÉRATION RÉVÈLE UNE RECONNAISSANCE INDUITE, INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT, L'ÉVALUATION DE NOTRE TRAVAIL ET L'APPRÉCIATION MANAGÉRIALE, LA RÉPARTITION DE LA RICHESSE PRODUITE PAR LES ENTREPRISES. C'EST POURQUOI, FO, « SYNDICAT DE LA FICHE DE PAYE », REVENDIQUE EN PRIORITÉ SUR LE SUJET, SURTOUT LORS DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES RELATIVES À LA RÉÉVALUATION DE NOTRE SALAIRE NATIONAL DE BASE (SNB).

ENTRE LES RÉSULTATS DES ENTREPRISES ET L'ÉVOLUTION DE NOTRE RÉMUNÉRATION, LE SYSTÈME EST-IL RÉELLEMENT TRANSPARENT ?

n

Nombreux sont les salariés de l'énergie qui, au moment d'être embauchés, ont éprouvé une réelle fierté d'intégrer une entreprise de service public, jouissant d'une bonne image sociale et offrant la garantie de l'emploi. Il n'en demeure pas moins légitime de prétendre à des rétributions en conséquence des efforts qu'ils fournissent... La sagesse populaire le rappelle à raison : toute peine mérite salaire !

Négociations 2013 ou le double discours des entreprises

Le 14 février 2013, EDF publie des résultats annuels 2012 en hausse et soutient que ses engagements sont tenus avec des résultats nets courants de +16,9%. Le 28 février, GDF SUEZ annonce « l'atteinte de tous les objectifs financiers » et « les bons résultats », avec « une structure financière solide ». Le chiffre d'affaires de +7% et la baisse de la dette nette permettent à l'entreprise de confirmer sa « politique de dividende » et de réaffirmer « la confiance » (auprès des marchés). En dépit de cette hausse continue des chiffres d'affaires, de l'inflation de +1,75%, les employeurs ont pris la décision unilatérale de nous "accorder" +0,8% de Salaire National de Base. En bref, cette année encore, les principales entreprises des IEG maintiennent une politique volontariste de versement des dividendes au détriment de la rémunération du travail et des investissements.

La rémunération décomposée

Au-delà du salaire de base qui représente en moyenne 80% des rémunérations directes, les salariés des IEG bénéficient de rémunérations diversifiées. D'abord, les rémunérations complémentaires rétribuent les heures supplémentaires, compensent les conditions d'exercice de certains emplois (sujétions de service, 3 X 8h, etc.) ou octroient des primes liées à la mobilité géographique ou à des réorganisations. Ensuite, la rémunération variable, individuelle et aléatoire, récompense la performance des cadres et des hautes maîtrises sous forme de rémunération de la performance contractualisée (RPC, RIP ou autres appellations) et sous forme de prime annuelle (PVA), les agents d'exécution et de maîtrise. Enfin, les rémunérations liées à l'entreprise comprennent l'intéressement et/ou la participation associant les salariés à la performance de l'entreprise. Ajoutons les dispo-

2011-2013

NOTRE POUVOIR D'ACHAT EST EN BAISSÉ !

FO Énergie et Mines a évalué, selon l'inflation et les données des Directions, l'évolution des mesures générales (Salaire National de Base) pour la période 2011 à 2013 sur la base de 3 niveaux de GF.

Inflation (+ 5,15 %) moins l'augmentation des mesures générales (+ 3,05 %) = - 2,10 %. Conséquences sur votre salaire par GF :

• **GF3-NR70-Ech7** : 1 918,44 € x 13 = 24 939,72 €. Perte de 2,10 % soit 523,73 € / an.

• **GF10-NR140-Ech7** : 2 642,27 € x 13 = 34 349,51 €. Perte de 2,10 % soit 721,34 € / an.

• **GF15-NR250-Ech7** : 4 540,11 € x 13 = 59 021,43 €. Perte de 2,10 % soit 1 239,45 € / an.

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes !

sitifs d'épargne salariale tel que le Plan d'Épargne Groupe.

Certaines entreprises ont tendance à remplacer les augmentations de salaire par le versement de primes d'intéressement. Or, ces primes sont aléatoires alors que le salaire est garanti. De plus, ces primes n'entrent pas dans le calcul de la pension.


FO Énergie et Mines rappelle que les primes sont conjoncturelles, liées aux résultats. Il faut donc du contrôle social afin d'assurer la transparence et l'équité dans leur attribution. (Voir le graphique en p.11).

Déblocage de l'intéressement et de la participation une solution ?

Pour pallier les effets de la modération salariale prolongée sur la consommation, le gouvernement choisit une nouvelle fois de contourner la question du pouvoir d'achat et de la revalorisation salariale en instaurant une nouvelle modalité de déblocage « exceptionnel » de la participation et de l'intéressement à partir du 1^{er} juillet 2013 sur une période de 6 mois.

Cette loi, qui certes présente un intérêt pour nombre de salariés, invite les salariés en réalité à prélever sur leurs économies.

Existe-t-il une Rémunération Globale dans les IEG ?

La notion de *Rémunération Globale* est dangereuse car elle permet aux entreprises d'afficher des rémunérations moyennes très supérieures. Ainsi, les employeurs utilisent souvent cette appellation pour regrouper l'ensemble des éléments de rémunérations directes ou indirectes, ainsi que des prestations et avantages financés en partie par l'entreprise. Outre ces éléments de rémunération, ils concernent 

LA PERS 793 FAIT DONC GAGNER DU TEMPS ET DE L'ARGENT À L'ENTREPRISE. JE NE CONSIDÈRE PAS CETTE DISPOSITION COMME UNE PRIME MAIS COMME UNE COMPENSATION DES DÉPENSES LIÉES AUX BESOINS DE SERVICE.



/// dans la globalité, les avantages en nature, les avantages sociaux et familiaux dont la CCAS, le régime de protection sociale et de retraite.

Lorsque la Cour des Comptes prétend que notre SNB évolue avec l'inflation, à FO Énergie et Mines, nous soutenons que c'est inexact. Pour les hausses de salaire, la Cour prend en effet comme référence le Revenu Moyen du Personnel en Place (RMPP) sur l'année civile, ce qui englobe le SNB, l'ancienneté, les mesures individuelles, incluant les promotions et les avancements au choix. Cette dissimulation gonfle artificiellement les chiffres d'augmentation générale des salaires (SNB).

Et le tarif agent ?

Dans le rapport de la Cour des Comptes de février 2013 épinglant les avantages des salariés EDF, il est proposé de « *mettre fin aux dispositions dérogatoires (...) attachées au tarif agent.* » La Cour note bien qu'en 2011, une tentative de réactualisation de cet avantage avait été menée par les Directions, mais, face à un vaste mouvement social, le projet était resté au fond des tiroirs. Pour FO Énergie et Mines, cela démontre que le rapport de force est payant et le maintien de l'avantage en nature, issu de notre Statut National, dépendra de la seule volonté des agents.

Le Tarif agent est-il un complément de revenu ?

Un agent de la direction d'EDF nous rappelle que notre tarif particulier est d'abord une dépense évitée pour les

QUID DE LA RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE ENTRE TRAVAIL ET CAPITAL ?

A l'examen des résultats 2012, nous constatons, en particulier à EDF SA, que les frais de personnel restent stables par rapport aux chiffres d'affaires alors que les effectifs sont en hausse. Pour 100 € de CA (44Mds €), 14 € sont dédiés aux charges de personnel (6,3Mds). La rémunération du facteur travail baisse. En effet, elle était de 56 % en 2009 pour s'établir à 49 % en 2012. Dans ce même temps, la performance pour les actionnaires ne cesse d'augmenter.

agents. Selon lui, dire que c'est un complément de revenu, c'est cautionner la dialectique patronale car le tarif agent n'est pas valorisé sur des bases réelles. Ainsi, le salarié peut-il avoir accès aux produits de son entreprise à des conditions favorables ? A répondre par la négative, nombreux seraient les salariés attaqués, que ce soit dans le domaine des banques, des transports aériens, ferroviaires, etc. De ce point de vue, le Tarif Agent n'a pas lieu de disparaître. Cet avantage est également perçu par les agents en inactivité dont l'évolution des pensions est par ailleurs en ligne de mire. Si ce tarif était supprimé, ce serait un bouleversement économique et social et une véritable précarisation pour certains d'entre eux !

Pers 793 – L'ouverture de nos droits n'est pas une récompense !

La Pers 793, portant sur l'indemnisation des frais de déplacement et des paniers repas, serait-elle sur la sellette ? En avril dernier, les employeurs de notre branche professionnelle ont affiché leur objectif d'abrogation de cette Pers et de la remplacer par un accord. En phase avec les agents, FO a réaffirmé ne pas être demandeur de cette négociation.

Un agent d'exploitation du dépannage et entretien des réseaux témoigne : « *Pour disposer d'une prime panier, il faut travailler entre 11h et 13h ou le soir de 18h à 21h. C'est un droit, pas un avantage ni une*

QUAND SE NÉGOCIENT LES SALAIRES ?

Le Salaire National de Base (SNB) est l'élément référence de la rémunération principale. Chaque année, il est revalorisé au niveau de la Branche. Chaque entreprise négocie ensuite les avancements individuels. Ces négociations se déroulent généralement au cours du 4^e trimestre de l'année N, afin de négocier les mesures de l'année N+1.

LA RÉMUNÉRATION DU FACTEUR TRAVAIL BAISSÉ. LA PERFORMANCE POUR LES ACTIONNAIRES NE CESSE D'AUGMENTER.

récompense. Cette indemnité nous permet de nous restaurer près de notre lieu d'intervention. Cela nous fait gagner en « productivité ». Cela évite les reports de chantiers et augmente la satisfaction client. La Pers 793 fait donc gagner du temps et de l'argent à l'entreprise. Je ne considère pas cette disposition comme une prime mais comme une compensation des dépenses liées aux besoins de service. Il me paraît normal que ces frais soient remboursés par l'employeur sous forme de forfaits (minimum attractif). D'ailleurs, lorsque je travaillais dans le privé, mes frais de déplacement étaient aussi remboursés sur la base des frais engagés... »

Jusqu'à quel point les avantages statutaires nous lient à notre entreprise ?

« Aujourd'hui, le Tarif agent ou les Aides au Logement sont un plus. Mais, pour moi, la sécurité de l'emploi passe avant. Étant donné la période, c'est un argument de poids », soutient un agent RTE. L'image de l'entreprise est également très importante à ses yeux et a été déterminante au moment de son embauche.

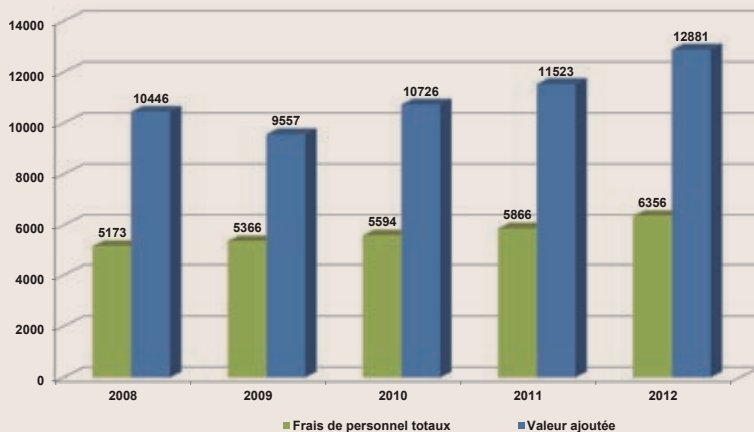
ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE, QUE VEULENT LES DIRECTIONS ?

Une cadre sup d'EDF nous donne son point de vue : « dans les IEG, le système de rémunération se fonde sur un contrat de long terme, couplé à un système de retraite par répartition à prestations définies. Le SNB a une incidence directe sur le calcul de notre retraite, la préservation de son évolution, c'est en quelque sorte une contrepartie de la non-intégration des primes dans le calcul des pensions.

L'autre élément qui fait évoluer la masse salariale, c'est l'effet de l'échelon. Compte tenu de la pyramide des âges actuelle, la masse salariale évolue mécaniquement sous cet effet, un peu comme on prend un kilo en regardant un verre d'eau.

On voit bien l'intérêt de la Direction à terme : maîtriser le SNB, le désindexer, maîtriser à terme le niveau des retraites versées et compenser entre-temps par du variable très variable – afin de gommer par petites touches l'effet de l'échelon ? »

comparaison facteur travail/facteur capital (M€) à EDF SA



Aujourd'hui, le fait que la maison-mère soit plus tournée vers la finance que vers le social le déçoit.

Une manager de GDF SUEZ : « Les éléments de ma rémunération sont très fidélisants. Dans mon unité, nous disposons de RPCC¹ élevées. Cette prime met cependant un doute sur l'évolution de mon salaire. Je ne suis pas sûre qu'en prenant de l'expérience, je gagnerai plus. Cette part, très variable, dépend réellement du service où l'on est. Si je dispose de fortes primes, cela devient un élément fort de négociation pour une mutation car mon but est de ne pas perdre d'argent. »

Primes variables – un système biaisé ?

En 2007, une salariée maîtrise RTE explique avoir bien apprécié percevoir pour la 1^{ère} fois la Rémunération Individuelle de la Performance (RIP). Aujourd'hui, elle est plus sceptique. « Parfois, j'ai l'impression qu'à partir du moment où l'agent travaille avec constance, son professionnalisme est admis comme une norme. A contrario, un agent présentant un zèle ponctuel sera encouragé ou récompensé. Au final, le sentiment d'inégalité persiste. Cette déception nous démotive souvent. »

Un agent se confie : « A mon avis, la prime variable a été détournée de son sens 1^{er} qui consistait à récompenser le professionnalisme et non la capacité d'un agent à bien se faire voir ».

Un autre salarié renchérit : « C'est au moment où l'on découvre le montant de ses augmentations (GF, NR, primes) que l'on constate les disparités et

1- La RPCC : Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres



/// les effets des appréciations de son manager. Le système d'attribution des primes et des NR est opaque et révèle un manque de dialogue et d'échange managérial. »

Primes variables – qu'en disent les managers de proximité ?

Les managers de proximité ont souvent à cœur de garantir une certaine équité dans la redistribution des primes mais leur donne-t-on réellement les moyens ? Ils expliquent :

– *Mon rôle de manager première ligne s'apparente à un rôle d'avocat lorsqu'il s'agit de valoriser le travail des membres de mon équipe. Je n'ai pas d'autre pouvoir sur le sort professionnel des agents dont je suis responsable. J'évite de m'engager sur leur évolution de peur de faire miroiter une augmentation de salaire. En revanche, il est important que mon équipe reconnaisse le mérite des autres. J'y travaille. De cette façon, les promotions telles qu'elles viennent doivent faire un maximum consensus.*

– *L'atteinte des objectifs n'engage pas un supplément de rémunération ou des reclassements. Les choses sont claires au sein de nos équipes : les agents disposent d'un NR tous les 3 ans en moyenne et si ça va très bien on peut réduire. Les agents savent à quoi s'attendre, ceux qui sont récompensés savent pourquoi et ceux qui ne le savent pas, je suis tout à fait en mesure de leur expliquer.*

De l'homogénéité des primes de la performance

Aux dires de la direction d'EDF, si l'on analyse les statistiques, on remarque que la plupart des mana-

L'INTÉRÊT AU TRAVAIL VÉCU COMME UNE COMPENSATION ?

Un manager de GDF SUEZ souligne l'intérêt que l'agent porte à son travail : « *Bien des métiers exécution et maîtrise ne sont pas suffisamment valorisés : les risques inhérents à la fonction de certains agents, par exemple les techniciens de GRTgaz, ont des responsabilités pas toujours reconnues à leur juste valeur. Ces agents sont détenteurs de techniques et de compétences incontournables. Il m'arrive régulièrement de leur apporter une reconnaissance immatérielle en leur confiant un projet sollicitant des compétences supplémentaires. L'intérêt que l'agent porte à son travail peut aussi être vécu comme une compensation.* »

gers saupoudrent les primes, à 1 ou 2 exceptions près (soit du fait de très mauvais résultats, soit de très bons), les agents touchent la moyenne. Une salariée GDF SUEZ explique que la prime variable est devenue une norme et, même si c'est techniquement faux, elle est quasiment perçue comme partie intégrante de sa rémunération principale. Les disparités entre les primes, de l'ordre de 5 %, sont justifiées par l'ancienneté de l'agent ou par un événement quelconque. Cette homogénéité est observable sur de nombreux sites.

En quoi cette prime rémunère la performance ? Le principe de départ étant dévoyé, pourquoi ne pas intégrer ce complément dans la rémunération principale, sous forme de gratification complémentaire (l'équivalent d'un 14^e mois) par exemple ? ■

R E P È R E S



RETROUVEZ DES COMPLÉMENTS D'INFOS SUR WWW.FNEM-FO.ORG

- Tour d'horizon 2013 de l'épargne salariale IEG
- Glossaire de la rémunération (mots utilisés dans la politique salariale)
- Les composantes de la rémunération
- La rémunération individuelle
- La grille de classification et la rémunération principale dans les IEG : qu'est-ce ?
- Dans la Lettre Egapro n°6, l'article intitulé « *salaires égal, travail égal et valeur des emplois* »
- Dans la Lettre Egapro n°5, l'article intitulé « *Discrimination salariale : un arrêt important de la Cour de Cassation* »

DPI POUR UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SOCIALE

L'accord Cadre sur le dialogue social 2013 - 2015 à la DPI (Direction Production Ingénierie), porte en lui des initiatives nouvelles en matière de qualité de vie au travail telles que le travail à distance. Signé le 15/02/2013 par FO Énergie et Mines, il est désormais décliné dans toutes ses divisions : DAIP, DCN, DPIH, DIN, DPN et DPIT. En voici un bref tour d'horizon...

•DAIP - Division Appui Industriel au Producteur

FO a négocié un Accord qui a pour ambition de maintenir une dynamique attractive sur les aspects de la reconnaissance, du métier de Formateur, de la mobilité fonctionnelle. Il est favorable notamment sur les points suivants :

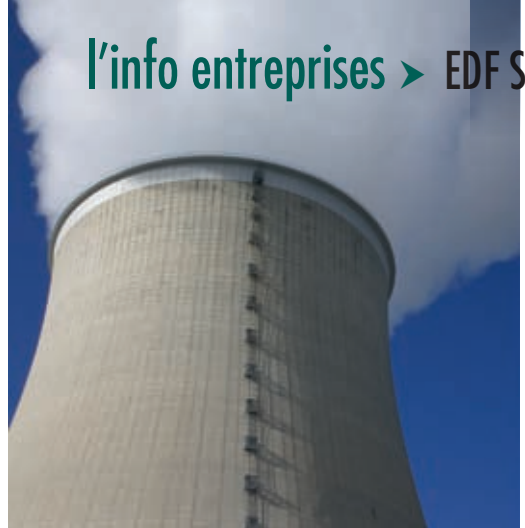
- La cible d'embauches de la DAIP sera de 580 salariés.
- La garantie d'embauches de 50 % des 369 agents en pépinière.
- Des fiches « parcours professionnel », qui seront une garantie pour les formateurs.

•DCN - Division Combustible Nucléaire

Nouveau venu dans le cadre des accords dits « métiers », l'accord de cette « petite » Division met l'accent sur l'accompagnement des salariés, qu'ils soient en début ou en fin de carrière pour le transfert des compétences avec entre autres une lettre de mission précisant les modalités de la reconnaissance. De nouvelles façons de travailler, au travers d'aménagements ciblés (travail à distance ou télétravail) seront testées dès cette année.

•DPIH - Division Production Ingénierie Hydraulique

Au travers de cet accord, FO incite la Direction de la DPIH à construire un vrai projet d'accompagnement des réorganisations en cours et à venir et bien comprendre que le passé fait aussi le présent. La Direction de la DPIH s'est engagée à traiter, entre autres, le développement des compétences, la reconnaissance ou l'accompagnement de chacun dans son parcours professionnel, etc.



•DIN - Division Ingénierie Nucléaire

L'accord va poursuivre la dynamique de progression des effectifs, du renouvellement des compétences en intégrant un mix de jeunes diplômés et d'agents de maîtrise et cadres ayant une expérience professionnelle dans les 3 collèges.

Il va permettre notamment :

- La création de 650 emplois et l'amplification de l'alternance.
- La constitution de pépinières Essayeurs.
- La valorisation des missions spécifiques.
- La mise en place et les renforcements des appuis techniques et tertiaires.
- L'ouverture d'une concertation sur le Logement.

•DPN - Division Production Nucléaire

L'accord va permettre une évolution significative des effectifs, la pérennisation des « pépinières » métiers ainsi que l'amorce de la réinternalisation de certaines activités sous-traitées. La formation par l'alternance à tout niveau est également un levier intéressant au recrutement et à la professionnalisation des jeunes. Associés à la volonté d'une GPEC partagée, ces éléments sont de nature à garantir l'anticipation des recrutements nécessaires.

•DPIT - Division Production Ingénierie Thermique

Cet accord, qui s'inscrit dans un programme industriel limité, permet néanmoins de revendiquer le maintien d'une cible d'effectif haute. Cela pérenniserait les compétences formées du Thermique Classique pour les futurs investissements, nécessaires dans le mix énergétique revendiqué par FO, tant en France qu'à l'international. ■

ÇA DÉMÉNAGE À GDF SUEZ

Dans le but de réaliser des économies et dans le cadre du plan Perform 2015, GDF Suez a décidé de se séparer de ses 2 sièges historiques situés à Paris : Philibert Delorme pour GDF et Astorg pour Suez.

Ainsi, depuis 4 ans les salariés de GDF Suez s'installent dans les tours T1 et T2 de la Défense. Depuis s'en sont suivis de multiples allers et retours, conduisant aujourd'hui à quelques 800 bureaux vides, vite comblés par le retour des salariés d'E&C (Entreprises et Collectivités), après un bref passage à Philibert Delorme. Dans le même temps, les salariés de CHP (Clients H@bitat et Professionnels) quittent la Défense pour Montparnasse.

Tous ces allers et venues sont-ils rationnels ? Quid des mesures de sécurité ? Quid du confort et du calme nécessaire à de bonnes conditions de travail ?

T1 et T2 au bord de l'asphyxie ?

Nous ne pouvons qu'admettre l'utilité de combler les postes de travail non occupés. Cependant, entre ce qui est techniquement réalisable et la pratique qui consiste à compresser les salariés dans certains étages, il y a un gouffre !

En effet, certains niveaux des tours T1 et T2 vont être occupés par les salariés de la BEE - EMT (Branche Energie Europe - Energy Management Trading) et seront grésés à plus de 160 salariés. Devant les interrogations d'EeFO, la direction répond que, selon la Direction Immobilière, la capacité d'occupation maximum est de 195 salariés par étage. Nous émettons de forts doutes quant à cette capacité d'accueil.

En effet, notre syndicat n'accepte pas qu'entre les couloirs et les parties vitrées, 6 bureaux puissent être alignés avec pour seul passage une distance d'1.20 m entre les bureaux et les armoires.

**NOUS VOUS INVITONS À CONTACTER
VOS REPRÉSENTANTS FO**

jean-pierre.vallery@gdfsuez.com,
stephanie.de-smet@gdfsuez.com.



**'L'IMPACT NÉGATIF
DE CES MOUVEMENTS
PERMANENTS COÛTE
CHER À L'ENTREPRISE
ET FAIT SOUFFRIR LES
SALARIÉS'**

Nous nous interrogeons sur les risques psychosociaux engendrés, mais également sur des éléments un peu plus pratiques comme la capacité d'accueil de la crèche, l'accès aux bâtiments, aux restaurants d'entreprise et ses files d'attente, l'accès aux salles de réunion et tout simplement le confort au quotidien.

En finir avec les chaises musicales

Par le biais de ses 2 membres en CHSCT, le syndicat EeFO a demandé une expertise sur l'impact de ces déménagements.

Pour cela, il a été fait appel au cabinet Technologia. Celui-ci va bientôt réaliser une expertise et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de ses conclusions concernant nos collègues du Trading et d'EMT. Suite au départ de certains salariés pour Bagneux, nos collègues de la BE CHP ont rejoint Montparnasse.

Nous avons attiré l'attention de nos dirigeants sur une politique immobilière à long terme, contrairement à celle que nous vivons depuis quelques années. Nous doutons d'avoir été entendus, puisque beaucoup dans l'entreprise et hors de l'entreprise parlent de l'arrivée de GDF SUEZ sur Saint-Denis.

Notre syndicat prône le bon sens contre l'impact négatif de ces mouvements permanents qui coûtent cher à l'entreprise et font souffrir les salariés. ■

RTE, opérateur public du Réseau de Transport d'Électricité français est aussi le Réseau de la Transition Énergétique.

Ses 8 500 collaborateurs assurent, au service des clients, l'exploitation, la maintenance et le **développement du réseau** haute et très haute tension. RTE est pleinement engagé dans la **transition énergétique** : le réseau de transport d'électricité s'adaptera pour accompagner sa mise en œuvre. En savoir plus sur les défis : www.rte-france.com

Réseau solide et généreux partage ses lignes. Toutes énergies bienvenues.



Conception — WorldAppeal / Crédits Photos — GraphicObsession



Rte

Réseau de transport d'électricité



Retrouvez-nous sur notre site internet : www.rte-france.com



PAS D'EXTERNALISATION POUR LES MÉTIERS DU TERTIAIRE

Projet de Politique industrielle et de Sous-Traitance d'ERDF, applicable aux activités de services et de logistique en région et aux activités des UON.

Le projet de politique industrielle d'ERDF confirme donc l'attachement de l'entreprise aux métiers tertiaires et le refus de procéder à leur externalisation. Les métiers des services et de la logistique en région, mais aussi les métiers des UON sont reconnus et confortés dans le cadre de ce document.

Le second volet constitue donc un premier pas. Il faut rapidement s'attacher à favoriser la reconnaissance et

la valorisation, au regard des responsabilités exercées par les agents de ces unités. Il existe aujourd'hui de très fortes disparités de classement et de reconnaissance entre ERDF et EDF, alors que les activités sont identiques. FO Énergie et Mines restera particulièrement

attentive aux développements à venir et réaffirme son attachement aux métiers du tertiaire. ■

Le nouveau volet de la Politique Industrielle et de Sous-Traitance était attendu par les agents des Unités Services Logistiques (USL) et des Unités Opérationnelles Nationales (UON). Ce nouveau volet écarte l'idée de fusion entre les UON et la Direction des Services Partagés (DSP) d'EDF, notamment concernant les métiers de la comptabilité, pour éviter le risque de subventions croisées entre activité régulée (ERDF) et dérégulée (EDF). Il s'agit d'un début de réponse aux inquiétudes du personnel d'ERDF face à son avenir, cette disposition redonne de l'espoir aux agents.

IL EXISTE AUJOURD'HUI DE TRÈS FORTES DISPARITÉS DE CLASSEMENT ET DE RECONNAISSANCE ENTRE ERDF ET EDF, ALORS QUE LES ACTIVITÉS SONT IDENTIQUES.

Un premier pas vers la reconnaissance ?

Toutes les entités d'ERDF ont subi de très sévères réorganisations, sous couvert de rentabilité. Aujourd'hui, beaucoup de salariés sont en souffrance : la charge de travail est souvent disproportionnée, les effectifs sont sous-évalués et les délais de réalisation sont de plus en plus exigeants.

Les hommes et les femmes des entités tertiaires avaient besoin d'une reconnaissance de leur activité et de leur contribution aux résultats de l'entreprise.

USL ET UON

Les USL sont composées de toutes les activités d'achats et d'approvisionnements, de contentieux, de RH, du domaine immobilier ou encore des activités concernant les véhicules et engins.

De leur côté, les UON sont notamment composées de l'UO SERVAL (approvisionnement), l'UO FORMATION qui supervise les actions de formation dans le cadre du transfert des compétences, l'UO ACHATS qui élabore les cahiers des charges relatifs aux commandes de matériel ou de l'Unité Comptable Nationale qui a la responsabilité du règlement des fournisseurs, veille à la fiabilisation des bases fiscales et s'assure du détail du patrimoine technique.

Toutes ces activités sont exercées pour le compte des entités internes. Les performances globales d'ERDF ne seraient pas ce qu'elles sont sans leur concours.

Vous comprenez maintenant pourquoi nos voitures ne sont pas rouges



Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. 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.

'LE SYNDICAT FO GrDF SERVICES GAZ MET TOUTE SON ÉNERGIE AFIN DE CONTRIBUER À LA RÉUSSITE DE CE PROJET'



DIALOGUE SOCIAL AUTREMENT DSA À GrDF SERVICE GAZ

La direction de GrDF a décidé, début 2013, de déployer la démarche « Dialogue Social Autrement » (DSA) dans le métier du Développement Marché d'affaires.

Cette décision fait suite à la réussite de cette initiative prise en 2011, afin de faire face aux enjeux du développement du « Marché de Masse ». En effet, depuis 2000, le nombre de clients raccordés au gaz naturel baisse régulièrement.

LE DSA A PERMIS DEPUIS 2012, ET CE MALGRÉ LA CRISE, DE FAIRE REPARTIR À LA HAUSSE LES PLACEMENTS GAZ.

La direction a su prendre en compte nos recommandations, tant sur l'aspect organisationnel que sur les moyens alloués aux salariés. De plus, nous avons contribué à la mise en place d'un référentiel métier, permettant aux salariés d'être au cœur du projet,

de s'épanouir et d'avoir des perspectives d'avenir.

Enfin, nous avons rédigé de nouvelles fiches métiers, relatives à chaque plage fonctionnelle (G, F et D).

Pourquoi la démarche DSA a fonctionné ?

Avant d'être déployé sur toutes les régions, « DSA Marché de Masse » a été testé sur 2 régions pilotes, Manche Mer du Nord et Sud-Ouest.

Par la suite, l'année 2011 a été jalonnée par un ensemble de réunions et ateliers associant les salariés du métier concernés et les organisations syndicales. FO Énergie et Mines, au travers de ses représentants syndicaux du Service Gaz, s'est fortement impliquée et a largement contribué à la mise en place et à la réussite de cette action, par le partage des enjeux, des missions et des activités du métier de développeur.

Les fruits de la réussite

Le DSA a permis depuis 2012 et ce malgré la crise, de faire repartir à la hausse les placements gaz. Le pari est donc tenu.

Ainsi, des effets sociaux ont pu naître avec :

- Environ 80% de la population des Développeurs Marché de Masse repositionnés en plage F (9/10/11) au lieu de la plage G (7/8/9). Il a été introduit une plage D (11/12/13) hors management pour des développeurs.

- Le repositionnement en D (11/12/13) d'une partie des chefs de ventes anciennement en Plage F (9/10/11) depuis 2004 et de l'ensemble des chefs de ventes du marché de Masse.

C'est pourquoi, l'ensemble des organismes statutaires, consultés à la suite de cette démarche (1 CE et 8 CHSCT) ont émis un avis favorable.

Depuis, le syndicat FO GrDF Services Gaz, et ses représentants, mettent toute leur énergie afin de contribuer à la réussite de ce projet et accompagnent les salariés. ■

contact : philippe.macon@grdf.fr

L'OBJECTIF DU DIALOGUE SOCIAL AUTREMENT

L'objectif du Dialogue Social Autrement est de prendre en compte (avant et pendant la mise en œuvre de la nouvelle organisation du métier proposé) les points d'attention et/ou, les recommandations des salariés, des partenaires sociaux et du management. Le but est de contribuer à la pertinence des décisions, de renforcer leurs sens et l'efficacité de leur mise en œuvre.



AMELI : L'ASSURANCE SANTÉ EN UN CLIC !

WWW.AMELI.FR , VOTRE COMPTE EN LIGNE, UN MOYEN DIRECT ET PRATIQUE DESTINÉ À TOUS LES ASSURÉS SOCIAUX DE LA CAMIEG (OUVRANTS-DROIT ET AYANTS-DROIT). TOUTES LES QUESTIONS SUR VOS DROITS, VOS REMBOURSEMENTS ET VOTRE DOSSIER ADMINISTRATIF SONT MIS À DISPOSITION SUR LE SITE.

• Votre compte vous permettra de :

- > Suivre en temps réel vos paiements effectués par la Camieg (ils sont archivés sur les six derniers mois).
- > Imprimer chez vous votre attestation de droits.
- > Demander votre Carte Européenne d'Assurance Maladie ou imprimer un certificat provisoire.
- > Déclarer votre médecin traitant.
- > Consulter votre demande de Carte Vitale.
- > Envoyer un mail à la Camieg (attention, vous ne pouvez envoyer des pièces jointes).

BON À SAVOIR : Même inscrit à *Mon Compte en ligne*, vos décomptes papier vous seront toujours adressés.

• Comment créer votre compte en ligne ?

- > Vous devez au préalable demander un code d'accès confidentiel
- > Une fois le code confidentiel reçu, vous pouvez créer votre compte personnel
- > Dès votre première connexion, pensez à changer votre code et votre compte est enfin créé.

ATTENTION VOTRE CODE PROVISOIRE EST VALABLE DURANT 15 JOURS SUR LA PAGE D'ACCUEIL DE L'ASSURANCE MALADIE.

http://assure.ameli.fr/PortailAS/appmanager/PortailAS/assure?_somt=true »

- > Pour ce faire, saisissez votre n° de Sécurité Sociale ainsi que le code provisoire que vous venez de recevoir.
- > Validez les conditions d'utilisation pour créer votre compte.
- > Dès votre première connexion, pensez à changer votre code.
- > Pour cela, choisissez un nouveau code qui vous sera propre, il doit être composé de 8 à 13 chiffres.
- > Choisir et répondre à la question secrète qui vous permettra de retrouver votre code personnel en cas d'oubli.



LENTILLES DE CONTACT QUELLE PRISE EN CHARGE ?



• Les lentilles acceptées par la Sécurité Sociale

Elles ne sont prises en charge que pour certaines affections. L'Assurance Maladie prend en charge les lentilles de contact, si elles font l'objet d'une prescription médicale et correspondent à certaines affections précises conformes à la LPPR (Liste des Produits et Prestations Remboursables), à savoir :

- > Le kératocône
- > L'astigmatisme irrégulier
- > La myopie supérieure ou égale à 8 dioptries
- > L'aphakie
- > L'anisométrie à 3 dioptries non corrigées par

des lunettes

- > Le strabisme accommodatif

Le remboursement par la Sécurité Sociale dépend donc du défaut visuel (défaut ne pouvant être corrigé par un port de lunettes) et non du type de lentilles.

Quel est le taux de remboursement ?

La Camiég rembourse à 705%, sur la base d'un forfait annuel de date à date, par œil, fixé à 39,48€, soit 278,33€ (quel que soit le type de lentilles (réutilisables ou non) et sa durée d'utilisation (journalière, hebdomadaire, ...)).

Les produits d'entretien pour lentilles ne sont pas remboursés par la Sécurité Sociale.

La Mutieg rembourse en plus 1,5% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) soit 46,29€ pour un seul équipement par an.

• Les lentilles refusées par la Sécurité Sociale

Il y a un remboursement forfaitaire annuel Camiég de 92,30€ pour les adultes et 151,20€ pour les enfants. La Mutieg rembourse en plus 7,35% du PMSS soit 226,82€ (enfant ou adulte).

• Les lentilles et lunettes achetées sur internet sont-elles remboursées ?

Les lentilles ou les lunettes, acceptées ou refusées par l'assurance maladie, sont remboursées par la Camiég si elles sont achetées sur un site Internet en France.

Elles peuvent être remboursées sous conditions

- > Le fournisseur internet est agréé par la Sécurité Sociale.
- > Vous devez envoyer la prescription médicale délivrée par votre ophtalmologiste à l'opticien en ligne internet.
- > Les lunettes ou lentilles vendues doivent avoir un marquage CE.
- > Vous devez avoir la possibilité de renvoyer les lunettes ou lentilles si elles ne sont pas adaptées.
- > L'opticien en ligne Internet doit vous fournir une feuille de soins (électronique ou papier).

Les lentilles ou lunettes acceptées par l'assurance maladie

- > Vous serez remboursés de la part régime général et régime complémentaire comme pour des lentilles ou lunettes achetées en boutique. Vous devez envoyer à la Camiég votre feuille de soins et votre prescription médicale.

Les lentilles ou lunettes refusées par l'assurance maladie

- > Vous ne serez remboursés que de la part régime complémentaire comme pour des lentilles ou lunettes achetées en boutique. Vous devez envoyer à la Camiég une facture acquittée rédigée en français (quel que soit le support papier fourni, feuille de soins ou autre) et votre prescription médicale.

Dans tous les cas, les produits achetés via Internet à l'étranger ne sont pas remboursés.

IL EXISTE UNE ORDONNANCE SPÉCIFIQUE POUR LA DÉLIVRANCE DE LENTILLES REMBOURSABLES ET L'OPTICIEN DOIT INDIQUER LE MONTANT DE LA PART DU RÉGIME OBLIGATOIRE (PART SÉCU) SUR LA FACTURE.



ÉPARGNE SALARIALE PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL, COMMENT ÇA MARCHE ?

VOUS AVEZ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2013 POUR DÉBLOQUER VOTRE ÉPARGNE SALARIALE, EXCEPTIONNELLEMENT DISPONIBLE. LE TEXTE A ÉTÉ PUBLIÉ AU JOURNAL OFFICIEL : C'EST LA LOI N°2013-561 DU 28 JUIN 2013 PORTANT SUR LE DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT. FO ÉNERGIE ET MINES VOUS APPORTE DES PRÉCISIONS QUANT AUX MODALITÉS DE CE DISPOSITIF.

•Comment s'y prendre ?

Votre demande de déblocage exceptionnel auprès de Natixis Interépargne peut s'effectuer de 2 façons :

- > Soit par Internet
- > Soit par courrier

•Comment peut-on utiliser les sommes d'argent issues du déblocage ?

Pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services. Il n'est pas prévu d'autoriser l'utilisation des sommes débloquées pour le remboursement d'un prêt à la consommation ou d'un crédit immobilier. Le transfert des sommes débloquées vers des produits d'épargne n'est pas permis non plus. Les sommes ne doivent servir qu'à la consommation.

•Quand pourra-t-on déblocquer la participation et/ou l'intéressement ?

La période de déblocage est fixée du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013.

Le versement des sommes débloquées doit être effectué en une seule fois.

•Quels sont les avoirs concernés ?

La loi vise les avoirs détenus par les salariés au titre de la participation et/ou de l'intéressement dans les PEE ou les PEG. Les avoirs placés dans les PERCO, ainsi que les avoirs investis dans les fonds solidaires, ne sont pas concernés par cette mesure. Ces fonds restent donc bloqués selon les dispositions en vigueur.

•Quels Frais ?

Demande Internet : 19€
Demande papier : 24€

•Origine et montant des sommes qui pourront être débloquées

Les sommes débloquées sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le montant des sommes débloquées ne devra pas dépasser 20 000€ par bénéficiaire.



FORMATION PROFESSIONNELLE LE BILAN DE COMPÉTENCES

LA RENTRÉE, DES PROJETS EN VUE ? C'EST L'OCCASION POUR VOUS DE DONNER UN COUP D'ACCÉLÉRATEUR DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE.

LE BILAN DE COMPÉTENCES S'INSCRIT DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET DE CONSTRUCTION D'UN PROJET PROFESSIONNEL. IL VOUS PERMET D'ANALYSER VOS COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES AINSI QUE VOS APTITUDES ET VOS SOUHAITS D'ÉVOLUTION.

•A l'initiative de qui ?

Il est réalisé à votre initiative ou éventuellement proposé par votre employeur. S'il est proposé par l'employeur, il entre dans les actions du plan de formation, se déroule pendant le temps de travail et ne donne donc pas lieu à un congé.

Dans tous les cas, les résultats restent la propriété exclusive du salarié.

•Etes-vous obligé d'accepter un bilan proposé par votre employeur ?

Non, votre refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Vous avez 10 jours pour accepter la proposition. Votre silence vaut refus.

•Qui est concerné ? Conditions requises ?

> Lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il peut être financé via le DIF ou par l'UNAGECIF. La prise en charge par l'UNAGECIF se fait selon les règles et priorités définies par le Conseil d'Administration et dans la limite des crédits réservés à ce congé.

> Lorsqu'il est l'initiative de l'employeur, il est réalisé dans le cadre du plan de formation.

Dans tous les cas, les frais pédagogiques et frais annexes (transport, hébergement, restauration...) sont pris en charge par votre employeur.

•Et ma rémunération ?

Votre rémunération est maintenue dans la limite de 24 heures.

•Quelle est sa durée ?

La durée du congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

•Quel est son déroulement ?

Le bilan de compétences est conduit par un prestataire extérieur spécialisé.

Au terme du bilan de compétences, un document de synthèse est remis au salarié. Même effectué à la demande de l'employeur, la synthèse réalisée est de la stricte propriété du salarié. Enfreindre cette clause de confidentialité relève du Code Pénal.

•Combien de temps entre deux bilans ?

Un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux congés.

**POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS,
CONTACTEZ VOTRE REPRÉSENTANT FO.**

BON À SAVOIR : Vous avez la possibilité d'articuler le bilan de compétences avec le Droit Individuel à la Formation (DIF).

»» **PORTRAIT/ Fabrice Dyevre
et Christophe Polfer**



PASSER LE RELAI EN TOUTE SÉRÉNITÉ

Fabrice Dyevre et Christophe Polfer sont chargés d'affaires clients au sein de RTE à Nantes, ainsi que Délégués Syndicaux, détachés à 50 %.

L'équipe du Lumière et Force a pu s'entretenir avec eux, afin de recueillir leurs impressions à la veille du départ de Fabrice pour la région Sud-Ouest.

Dès le début de son mandat de Délégué Syndical (DS), Fabrice a souhaité être détaché à 50 %.

« Je n'ai pas voulu être vu seulement comme un syndicaliste au départ de mon engagement. Être détaché la moitié de mon temps de travail m'a permis de trouver un juste équilibre entre mon mandat de DS et mon emploi de chargé d'affaires clients. J'ai pu garder un pied dans le métier et ainsi côtoyer les agents de mon unité à la fois au travers de mon métier et de mon mandat de DS. »

Christophe a suivi son exemple. Également chargé d'affaires clients, il est détaché depuis 1 an et demi. « Fabrice a prévu son départ depuis longtemps, et m'a proposé de prendre la suite. Au début j'avais peur de voir mon image dégradée, mais il a su me rassurer en me disant que seule l'efficacité de l'action porte notre image auprès de nos interlocuteurs. La réflexion n'a pas été simple et il m'a fallu 3 semaines pour prendre ma décision. Je prends finalement la suite de Fabrice en tant que DS, élu au CE et au CHSCT. J'ai également préféré être détaché à 50 % afin de maintenir le contact avec mon métier. »

Travailler en équipe

Christophe reprend donc le syndicat FO à RTE Nantes SEO. « J'ai beaucoup appris pendant 1 an et demi, pour moi, le travail en binôme est indispensable. Il permet d'avoir plusieurs avis sur un même sujet et

ÊTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL PERMET D'AVOIR UN AUTRE REGARD SUR L'ENTREPRISE. (...) GRÂCE À CELA, J'AI PU PRENDRE PART AUX POSITIONS DE FO SUR LA STRUCTURE DES EMPLOIS, DES DOMAINES CLIENTS-MARCHÉ ET DÉVELOPPEMENT INGÉNIERIE, DE MÊME QU'AU PROJET RTE 2

Christophe Polfer

de travailler en intelligence. Être délégué syndical permet d'avoir un autre regard sur l'entreprise. J'aime comparer l'entreprise à un théâtre où j'ai accès à toutes les scènes comme aux coulisses. Grâce à cela, j'ai pu prendre part aux positions de FO sur la structure des emplois, des domaines Clients-Marché et Développement Ingénierie, de même qu'au projet RTE 2 (cf. L&F 307 p17). Après les élections aux Instances Représentatives du Personnel de novembre prochain, je chercherai une seconde personne.

« Quoiqu'il arrive on reste une équipe, travaillant ensemble pour faire évoluer FO dans toutes les entités de RTE. »

De son côté, Fabrice partage son sentiment. « J'aime aussi travailler en équipe et, même si je suis heureux de changer d'horizon, je quitte à contre-cœur une équipe que j'apprécie vraiment. Cependant, au bout de 6 ans de chargé d'affaires clients, j'ai souhaité changer d'activité. Je ne regrette en rien mon détachement syndical et, si je pars dans le sud-ouest, c'est pour relever un nouveau défi. Je prends un mandat à temps complet, afin de pouvoir disposer du temps nécessaire pour participer activement au dialogue social local et national au sein de notre délégation FO. » ■

contacts : christophe.polfer@rte-france.com
fabrice.dyevre@rte-france.com

»» **ENTRETIEN AVEC/ M. Bernard Bigot,**
Administrateur Général du CEA (Commissariat à
l'Énergie Atomique et aux Énergies alternatives)



QUEL AVENIR POUR LE NUCLÉAIRE ?

Le CEA, Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives, exerce un rôle fondamental dans la recherche, le développement technologique et l'innovation.

L&F : Quel est l'apport scientifique du CEA aux évolutions du parc nucléaire français, notamment en matière de sécurité ?

Bernard Bigot : On développe les moyens de modélisation et simulation, en co-développant des logiciels en partenariat avec des industriels qui sont des références internationales, comme *Cathare* qui simule des scénarios d'accidents graves, *Pleiades* concernant le comportement des combustibles dans différentes hypothèses de fonctionnement ou encore *Apollo* pour la neutronique.

Le CEA est doté d'installations bien instrumentées permettant de faire des simulations. Il s'agit de recherches fondamentales que nous mettons en œuvre en réunissant toutes les conditions accidentelles possibles.

Avec Fukushima, nous avons par exemple relancé un certain nombre de travaux :

- la fusion du cœur,
- comment mieux prévenir l'oxydation des gaines,
- comment le corium interagit avec le béton.

L&F : Quelles sont les perspectives pour le réacteur de 4^e génération ?

BB : La 4^e génération en fait interviendra en simultanéité de la 3^e génération. La stratégie française est de valoriser les combustibles usés et de réduire les déchets radioactifs à vie longue. Dans cette optique, le but du réacteur de 4^e génération est de consommer aussi largement que possible l'uranium et le plutonium disponibles en France. L'objectif est de faire la

LA VISION POLITIQUE ACTUELLE DE LIMITATION À 50 % DE LA PART DU NUCLÉAIRE DANS LA PRODUCTION ÉLECTRIQUE EST COMPATIBLE AVEC LES OBJECTIFS D'UN MIX ÉNERGÉTIQUE DURABLE POUR NOTRE PAYS, AVEC SUBSTITUTION DES HYDROCARBURES FOSSILES, AUJOURD'HUI IMPORTÉS EN TOTALITÉ, PAR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES. MAIS L'ÉCHÉANCE DE 2025 N'EST SANS DOUTE PAS RÉALISABLE, IL VAUT MIEUX ENVISAGER L'ÉCHÉANCE DE 2040-2050.

démonstration de faisabilité, de sûreté et d'économie. L'idée n'est pas d'augmenter le nombre de réacteurs, car nous en avons suffisamment.

Aussi, le but est de remplacer les anciens réacteurs par de nouveaux, soit de 3^e génération, soit de 4^e génération à la date butoir 2040. Pour cela, il faut tenir compte des contraintes neutroniques, sécuritaires et mécaniques. Quant au parc existant, nous ne pourrions pas aller au-delà. Raisonnablement, pour une centrale nucléaire actuelle, la durée de vie maximale est de 60 ans.

Il faut donc qu'avant 2050, l'ensemble des réacteurs français actuels soient remplacés.

Dans les années 1970-1980, la France s'est appropriée la technologie des Réacteurs à Eau Pressurisée (REP), puis des réacteurs à neutrons rapides (RNR), à l'image de Superphénix. Cependant, le contexte po-

'ON NE DOIT PAS DÉVELOPPER LE PARC NUCLÉAIRE FRANÇAIS, MAIS RÉFLÉCHIR À LA MEILLEURE MANIÈRE DE PRÉVOIR SON RENOUVELLEMENT LE MOMENT VENU...'

litique (PS/Vert) à l'époque de Tchernobyl a arrêté le programme nucléaire RNR et reporté de 20 à 30 ans son développement.

Aujourd'hui, le CEA préconise la reprise des ouvrages sur ce sujet, il ne faut plus perdre de temps.

L&F : Le Gouvernement projette une réduction de la part nucléaire (50 %) en 2025, Quelles seraient les conséquences ?

BB : La vision politique actuelle de limitation à 50 % de la part du nucléaire dans la production électrique est compatible avec les objectifs d'un mix énergétique durable pour notre pays, avec substitution des hydrocarbures fossiles aujourd'hui importés en totalité par des énergies renouvelables, mais l'échéance de 2025 n'est sans doute pas réalisable. Il vaut mieux envisager l'échéance de 2040-2050. Il faut préserver la technologie nucléaire, stratégique pour notre pays. D'autant que l'investissement d'aujourd'hui est déjà amorti. Économiquement, ce n'est pas le moment de se débarrasser de cette énergie alors que les français ont du mal à s'approvisionner en énergie. On ne doit pas développer le parc, mais le renouveler.

L&F : Plus de 220 000 salariés sont mobilisés dans la filière nucléaire. Quels sont les risques sociaux ? Quelles sont les conséquences dans le domaine de la recherche ?

BB : La France est reconnue sur la scène internationale en matière de nucléaire. Il n'y a pas de maintien du nucléaire viable s'il n'y a pas d'export. Ce qui nécessite de très hautes exigences de qualité. Il faut une activité régulière pour demeurer performant. À l'exemple du chirurgien, ses compétences sont reconnues s'il exerce constamment sinon il y perd en performance. Et puis comment faire venir des ingénieurs dans le domaine si on annonce que le nucléaire est fini ? La vision que l'on doit adopter est : comment devons-nous nous projeter ?

On s'est endormi sur nos lauriers. On aurait déjà dû réagir dans les années 90. On a oublié de se projeter dans le temps. Il y a eu une espèce de démission intel-

lectuelle de la nation. On aurait dû davantage défendre Superphénix.

L&F : Le CEA est membre du HCTISN (voir encadré).

Selon vous, quel a été l'apport de la loi de 2006, les axes d'amélioration afin de faire progresser l'image du nucléaire dans l'opinion publique ?

BB : Le HCTISN est composé d'exploitants, de représentants des salariés, de l'ASN, des organisations non gouvernementales et des parlementaires.

Il ne peut pas y avoir de nucléaire sans confiance de nos concitoyens. Un minimum de consensus doit avoir lieu. La manière de prévenir est fondamentale. La loi de 2006 excelle sur la transparence, c'est une très bonne avancée. Mais aucune autorité autre que l'État ne doit décider, car elle représente le citoyen. Le système actuel n'est pas assez vertueux, l'État ne doit pas démissionner de son rôle et doit préserver sa capacité décisionnelle. ■

QU'EST-CE QUE LE HAUT COMITÉ POUR LA TRANSPARENCE ET L'INFORMATION ?

La loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire a créé le HCTISN. Il est composé d'une quarantaine de membres répartis en 7 collèges dont celui des représentants d'organisations syndicales de salariés, dont Edouard CAHEN, pour FO Énergie et Mines, désigné par la Confédération.

Dans la dernière période, le HCTISN s'est investi dans les travaux suivants :

- des audits, initiés au lendemain de la catastrophe de Fukushima,
- des visites sur site en lien avec les CLI pour mieux connaître et apprécier comment sont traitées les informations au niveau local,
- la gestion des déchets radioactifs et notamment sur le projet de stockage géologique CIGEO,
- des points d'information sur des sujets spécifiques avec questionnement médiatique comme l'incident survenu à Penly ou Fessenheim, le rapport de la Cour des Comptes sur les coûts de production de l'électricité nucléaire, le rapport de la commission Énergie 2050, le rapport de la commission nationale d'évaluation du financement des charges de démantèlement des INB...

POUR FO CADRES, BÂTIR LES CONDITIONS D'UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DU RÔLE DES CADRES DANS L'ENTREPRISE EST UN ENJEU DÉTERMINANT POUR LES SALARIÉS COMME POUR LES ENTREPRISES.



38% DES CADRES S'ESTIMENT PERDANTS DANS LEUR RELATION AU TRAVAIL

C'est le constat inquiétant de l'enquête climat 2012 de l'Apec.

Malgré un engagement très fort vis à vis de leurs entreprises, les cadres sont peu satisfaits de leurs perspectives de carrière et de rémunération.

L'Apec a mis en place une enquête annuelle afin de suivre les niveaux de satisfaction des cadres au travail. Depuis 2010, les chiffres ne cessent de se dégrader. 56% des cadres ne sont pas satisfaits de leur salaire actuel soit 4 points de plus qu'en 2011. Il en est de même pour leur avenir professionnel : 38% en sont peu satisfaits soit 3 points de plus qu'en 2011. Ces faibles niveaux de satisfaction sont à comparer avec l'implication professionnelle des cadres en 2012. En effet, deux tiers des cadres travaillent « souvent » ou « toujours » dans l'urgence et 42% déclarent subir une charge de travail excessive.

Ces données montrent que le rapport contribution / rétribution est de plus en plus déséquilibré. Si pendant plusieurs années les cadres ont accepté de voir leur salaire et leur carrière stagner du fait de la crise, cela commence à devenir de moins en moins vrai aujourd'hui. Aussi, les entreprises qui ne prendront pas assez en compte leurs aspirations sous prétexte de crise risquent de précipiter la démotivation des cadres au travail.

Une enquête du cabinet Accenture de mars 2013 confirme cette tendance : En 2012, 52% des cadres ont refusé une proposition de poste de peur de remettre en cause leur équilibre vie privée / vie professionnelle. Les contreparties de leur engagement au travail ne sont plus suffisantes pour les inciter à s'impliquer plus fortement encore dans la réussite de leur entreprise.

Pour FO-Cadres, bâtir les conditions d'une meilleure reconnaissance du rôle des cadres dans l'entreprise est un enjeu déterminant pour les salariés comme pour les entreprises. Relever ce défi suppose que soient valorisés et sécurisés les déterminants de leur parcours professionnel (mobilité, formation, compétences,...) ■

Source : www.fo-cadres.fr



Votre représentant FO : José Alberto De Los Rios se tient à votre disposition pour de plus amples renseignements : jose-alberto.de-los-rios@edf.fr

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA GÉNÉRALISATION DE NOS PRIMES INDIVIDUELLES DANS LES IEG?

Selon FO-Cadres Énergie, la politique de rémunération doit être équitable et légitime afin d'être largement acceptée. En effet, la part variable grandissante de notre rémunération a conduit à un tiers d'avancements en moins par rapport aux années précédentes. Ainsi, un mécontentement grandissant se manifeste chez les cadres de toutes les directions et entreprises. Il se traduit par une moindre implication, un retour à la vie privée plus assumé.

En outre, nous constatons sur les sites une distribution des primes variables et de promotions à un nombre réduit de cadres laissant de côté tous les autres contributeurs aux bons résultats. Ce saupoudrage est souvent vécu comme une injustice.

Une autre conséquence se manifeste chez les salariés cadres : une confusion accentuée et un manque de visibilité. Si la part variable individuelle prime la performance, le salaire fixe ne reconnaît pas les compétences.



»» **ENTRETIEN AVEC/ Florent, salarié à ERDF en exploitation en tant que RIP (Responsable Identifié à la Préparation).**

LES JEUNES FACE À LA CRISE

Que ce soit à la télévision, à la radio, dans les journaux ou même dans les entreprises des Industries Électriques et Gazières, tout le monde en parle. La crise par-ci, la crise par-là, on entend parler à tout va. Les chiffres envahissent nos vies... Mais concrètement, la crise c'est quoi? Ça touche qui et comment?

Nous avons souhaité aborder ce sujet important sous une forme différente, en interrogeant un jeune salarié des IEG, afin d'obtenir sa vision, ses préoccupations et ses propositions.

Florent travaille à ERDF en exploitation en tant que RIP (Responsable Identifié à la Préparation).

L&F : qu'est-ce que la crise pour toi?

Florent : Selon moi, c'est le 1^{er} symptôme d'une maladie économique grave, qui touche comme à chaque fois, les plus faibles. Nous sommes dans une période de diagnostic, de constatation, nous savons que notre société est malade mais j'ai l'impression que des pseudo docteurs ne font rien pour nous guérir. Le vaccin est pourtant existant, me semble-t-il : revenir à la réalité, retrouver les vraies valeurs, arrêter la spéculation et retourner à des choses simples. Pour moi, chaque jour la vie est plus chère, j'ai l'impression d'être pris en otage par la Société de consommation et par les dirigeants qui nous gouvernent.

L&F : Ressens-tu la crise dans ton travail?

F : Evidemment, la crise se ressent dans tout métier. Je ne l'ai pas vraiment ressentie de manière personnelle, car mon activité professionnelle est res-

'IL EST VRAI QU'ON NE PEUT PAS RESTER INSENSIBLE À CERTAINES SITUATIONS.'

tée constante. Mais plus de manière générale, que ce soit en termes de budget, de moyens humains et matériels mis en place par nos entreprises prestataires ou de clients démunis. L'astreinte permet de rencontrer des personnes de milieux sociaux différents, il est vrai qu'on ne peut pas rester insensible à certaines situations.

L&F : Que proposes-tu pour les Jeunes?

F : Entrer en 1999 en tant qu'apprenti, a été une opportunité d'exploiter ce que je valais. L'apprentissage est un fonctionnement où on appréhende au mieux les risques du métier. Face à la crise... difficile de trouver une solution miracle. On entend souvent que c'est passer, qu'il faut être patient. Il y aura des jours meilleurs mais probablement des pires ! Je pense qu'il faut

s'orienter vers divers métiers, être mobile géographiquement, la polyvalence joue aussi. Ensuite, il faudrait faire confiance aux jeunes qui ont des idées, de l'envie et les aider à évoluer.

L&F : Pour conclure, peux-tu nous dire ce que le syndicat FO fait pour t'aider?

F : Grâce à FO Énergie et Mines, j'ai pu être entendu, écouté, compris et encouragé dans mes démarches. Je peux avoir une personne à mes côtés pour me guider. J'ai pu obtenir des informations et des conseils importants pour m'en sortir dans ma vie personnelle et professionnelle. Le syndicat FO me donne la possibilité de trouver les réponses à mes questions, ou m'oriente pour la trouver au travers du groupe jeunes. J'ai pris ainsi connaissance de mes droits. ■

LE SYNDICAT FO ME DONNE LA POSSIBILITÉ DE TROUVER LES RÉPONSES À MES QUESTIONS, OU M'ORIENTE POUR LA TROUVER AU TRAVERS DU GROUPE JEUNES. J'AI PRIS AINSI CONNAISSANCE DE MES DROITS.



Fin août, le gouvernement confirme précipitamment l'allongement de la durée de cotisations après 2020, les 43 ans devant être atteints pour la génération née en 1973. Pour FO, cet allongement est inacceptable, voire "anti-jeunes".

RÉFORME DES RETRAITES NON À LA REMISE EN CAUSE DE NOTRE SYSTÈME

A chaque fois qu'un gouvernement s'attaque aux retraites, il explique qu'il entend garantir le système pour l'avenir, redonner confiance, notamment aux jeunes.

En 2010, la réforme repoussait l'âge de la retraite. En 2013, elle prévoit d'allonger la durée de cotisation. Dans ces 2 cas, le résultat est le même.

Répondre aux exigences européennes...

On ne peut pas déconnecter un dossier comme celui des retraites du contexte général de politique économique, tant au plan national qu'euro-péen. Rappelons que le tristement célèbre chiffre de déficit de 3% de Maastricht a plongé l'Europe dans la récession du fait de son application par la Commission Européenne. Aujourd'hui, le seul objectif gouvernemental, quand il parle d'augmenter la durée de cotisation, est d'être crédible vis-à-vis des marchés financiers et des engagements européens.

Les retraites font ainsi partie du programme d'ajustement budgétaire, une « priorité » !

On peut très bien examiner ce dossier sans précipitation et, surtout, sans se sentir obligé de pénaliser les salariés, les chômeurs et les retraités.

Bilan à travers le temps dans les IEG

Concernant les différentes mesures envisagées par les pouvoirs publics, FO Énergie et Mines :

- constate que depuis les contre-réformes de 1987, le système de retraite français n'est pas plus favorable que ceux des autres pays de l'Union Européenne,

FINANCEMENT DES RETRAITES, FO REVENDIQUE

FO a toujours été prête à discuter de l'augmentation de la cotisation (part salariale et patronale), par exemple :

- 1% d'augmentation de la masse salariale génère 680 M€ de cotisations vieillesse au régime général (CNAV). Autrement dit, augmenter les salaires crée une recette supplémentaire pour financer les retraites.
- Un point de cotisation vieillesse représente une ressource annuelle comprise entre 4,4 et 5,3 Md€, toujours pour la CNAV.

- dénonce l'attitude populiste indigne de certains, consistant à opposer les salariés entre eux, qu'ils soient des secteurs publics ou privés,

- observe que l'espérance de vie en bonne santé est en décroissance : 62 ans pour les hommes, 63 ans pour les femmes,

- souligne que pour le régime des Industries Électriques et Gazières, les contre-réformes de 2008 et 2011 ont déjà gravement remis en cause les garanties des agents,

- note que la situation des polyensionnés n'a jamais été traitée, en dépit des engagements des gouvernements successifs. Les carrières deviennent de plus en plus chaotiques, en raison de l'évolution du marché du travail et ne sont pas prises en compte. Devant les menaces de remise en cause de notre système de retraite qui se précisent, FO Énergie et Mines affirme qu'elle saura prendre ses responsabilités avec les personnels des IEG.

C'est pourquoi, FO et les autres organisations syndicales ont organisé une journée d'action interprofessionnelle avec grèves et manifestations d'ampleur, le 10 septembre 2013. ■

»»VIE DES SECTIONS

À LA RENCONTRE DE...

nos camarades de la Région Centre



Huguette Odin
et Michel Sahut

LES PENSIONNÉS LASSÉS DU CHACUN POUR SOI !

Si, aujourd'hui encore, la structure du Groupement des pensionnés d'Auvergne se cantonne à la section des pensionnés de Clermont-Ferrand, Michel Sahut travaille d'arrache-pied avec Huguette Odin, trésorière de la section afin de redynamiser la région. Il faut dire que la demande des pensionnés jeunes et moins jeunes est forte.

La perte de lien social, inhérente aux nouvelles organisations des IEG et à la création de la CNIIEG en 2005, serait-elle à la source d'un renouveau syndical ?

Le Groupement Auvergne grandit

Après une traversée du désert causée en particulier par une recherche de locaux, Michel et Huguette relancent le Groupement. Et c'est bien engagé. Une partie des pensionnés de l'Allier, de la Haute-Loire et du Puy de Dôme se sont ralliés. Le Cantal et la Corrèze sont prêts à rejoindre le Groupement. « *C'est un travail qui requiert de nombreux déplacements sur un territoire étendu, avec nos propres moyens* », explique Michel. Le Groupement compte 25 adhérents et ce n'est qu'un début.

Les pensionnés d'Auvergne nous attendent !

Michel et Huguette en sont convaincus. « *Il y a une dynamique constructive grâce à notre travail d'approche. Nous constatons une réelle attente, surtout de la part des pensionnés confirmés. La sortie des pensionnés des comptes d'exploitation de l'entreprise a été vécue*

MENER CARRIÈRE DANS LES IEG A MARQUÉ DE NOMBREUX AGENTS, AU-DELÀ DE LEUR VIE ACTIVE.

comme un délaissement. Notre sentiment d'appartenance à l'entreprise reste pourtant très fort. En ce sens, les pensionnés de la région apprécient le contact avec les anciens collègues et sont tout à fait prêts à adhérer. C'est aussi l'occasion pour eux de renouer avec leur entreprise par l'intermédiaire de notre structure puisque nous entretenons un lien continu avec les militants actifs. Mener carrière dans les IEG a marqué de nombreux agents, au-delà de leur vie active. Les agents de la distribution en particulier ont vécu une vie professionnelle très dense où des liens privilégiés se sont tissés de par une activité nécessitant beaucoup de disponibilité dans le service rendu aux usagers. » Adhérer aux sections de son groupement donne ainsi satisfaction et espoir. Le groupement d'Auvergne a de beaux jours devant lui ! ■

MESSAGE DE MICHEL À LA JEUNESSE

« Le renouveau de l'engagement syndical est nécessaire dans un contexte de dégradation sociale et d'individualisation. Je souhaite que la solidarité et l'entraide collective ne s'essouffent pas, reprennent de la vigueur auprès des jeunes et ce malgré des organisations de plus en plus segmentées. Le syndicalisme implique d'être réaliste mais s'avère infructueux sans optimisme. La jeunesse, je l'espère, comprend de mieux en mieux que l'engagement syndical crée du lien et donne à chacun l'opportunité de vivre ensemble et d'alléger les difficultés quotidiennes. »

À LA RENCONTRE DE...

nos camarades du Grand Ouest



Bernard Masquet

DES NOUVELLES DU GRAND OUEST

Au moins 2 raisons sont à la source de l'attachement des pensionnés des IEG à leur entreprise. La 1^{ère} est liée au sentiment d'utilité qu'ils ressentent à avoir exercé une mission de service public. La 2^{ème} est qu'ils continuent à disposer de droits statutaires. L'activité syndicale trouve donc son utilité, en particulier, lorsqu'elle maintient l'unité malgré la séparation des entreprises, la concurrence et la désertification du territoire. Qu'en est-il du Poitou Charentes au Finistère ? Bernard Masquet nous donne des nouvelles des pensionnés du Grand Ouest.

Rester proche

Bernard est également responsable de la section d'Angoulême. Or, depuis une vingtaine d'années, les réformes de structures ont mené à la désertification de ce territoire. « *En Charente, l'effectif est passé de 650 agents il y a 20 ans, à 250 agents aujourd'hui. A Angoulême, les agents sont maintenant rattachés à des structures plus lointaines. Cet éloignement accélère la perte de contact des pensionnés avec leur entreprise, surtout après la suppression de sites de référence tels que les districts dans les zones rurales. Adhérer à*

LA RÉGION À LA LOUPE

Bernard Masquet et Michel de Sadeleer ont la responsabilité de veiller sur les pensionnés d'une région très étendue : 600 kilomètres séparent Brest d'Angoulême. « *Notre groupement compte 300 adhérents sur 13 départements et 11 sections de pensionnés, précise Bernard. Je me déplace très souvent chez les adhérents afin de m'informer de leur quotidien, leur transmettre des informations des entreprises comme des organismes sociaux.* »

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

Bernard appréhende la précarisation des pensionnés en général, surtout depuis que les pensions sont soumises à de nouveaux prélèvements comme CASA, une taxe de 0,3% pour l'autonomie appliquée depuis le 1^{er} avril. D'autres mesures sont à l'étude comme l'augmentation de 6,8 à 7,5% de la CSG en fonction des revenus ou la suppression des 10% d'abattement sur les pensions. Cette épée de Damoclès, avec la désindexation des pensions de l'évolution du salaire des actifs, revient à une diminution du pouvoir d'achat qui va porter un coup très dur aux retraités. La crainte d'une généralisation de la pauvreté se dirige en premier lieu du côté des veuves et des veufs d'agents.

notre groupement est donc un moyen de garder le lien avec les agents actifs, de s'informer des actualités sociales et industrielles et de se faire défendre. »

Se défendre

Bernard a aidé d'anciens agents en situation de précarité. « *Notre réseau est une force au service des pensionnés. Cette osmose entre les différentes entités de notre syndicat est un lien en mesure de rétablir les situations périlleuses, individuelles ou collectives. Je suis président de l'Union Départementale des Retraités de Charente. Le Secrétaire Général de l'AFOC du département est aussi un pensionné d'EDF. Récemment, un adhérent s'est laissé tenter par une carte de crédit d'une grande enseigne et a subi un interdit bancaire. Par fierté, notre adhérent a hésité à franchir le seuil de nos locaux. Mais, en sollicitant FO, il n'a pas regretté son geste. Nous avons rapidement trouvé une issue à sa situation en le déchargeant en partie du poids de sa dette.* » ■



Maryse Gauderon

...et de l'Est

DANS L'EST, ACTIFS ET INACTIFS SONT TOUS UNIS !

De Charleville-Mézières à Besançon, et de Strasbourg à Reims, bienvenue dans la Région Est. Depuis Besançon, Maryse Gauderon est en relation avec électriciens et gaziers pensionnés ayant effectué leur carrière à EDF-GDF (Distributeur, Commercialisateur), dans les E.N.N., au RTE ou à la Production. Il importe à chacun de garder un lien avec les actifs, de rester unis, d'être informés, soutenus, voire de s'impliquer dans la vie militante syndicale ou au sein des commissions des activités sociales (CMCAS et Territoires). Dans l'Est, comme partout en France, la solidarité entre pensionnés et actifs est bien présente. Les militants de la section des Pensionnés de Besançon dont Christian Demouge est Président, Pierre Berda vice-président et référent activités sociales, Solange Petit trésorière, Maryse Gauderon secrétaire, oeuvrent à maintenir la continuité et à consolider les échanges.

Maintenir le collectif

Dans la région, le lien est naturellement fort entre actifs et inactifs car les sections de pensionnés sont adossées aux syndicats d'actifs. Les pensionnés militants assurent des permanences dans les bureaux syndicaux pendant que les délégués arpentent le terrain. Lors des réunions régionales, les Secrétaires de Syndicat sont souvent accompagnés des responsables des sections de Pensionnés afin d'enrichir les échanges. La section de Besançon représente plus de la moitié des adhérents de la Région. Militants comme adhérents sont tous en relation. Depuis 2011, la continuité entre adhérents actifs et inactifs a été parfaitement

maintenue. Finalement, continuer son adhésion après une carrière aux IEG est une évidence. Les raisons en sont aujourd'hui plus pressantes (voir encadré)...

La solidarité en action

« A Besançon, nous sommes à l'écoute des pensionnés afin de susciter les échanges. Nous les soutenons dans les moments difficiles. Nombreux sont les pensionnés demandeurs d'infos pratiques, en particulier sur la CAMIEG et la MUTIEG. A la suite des réunions CAMIEG/MUTIEG organisées à Metz, et sur les recommandations de Vincent Konieczny, nous avons organisé une réunion animée par Martine Pezet et Valérie Barré. Elles y livrent des informations pratiques pour être mieux pris en charge. Cette réunion a été très appréciée par nos retraités et ils ont souhaité que celle-ci soit renouvelée en 2014. En Alsace, elles ont reçu le même intérêt de la part des Pensionnés. Entre les Assemblées Générales d'actifs et d'inactifs, une réunion est organisée pour les Pensionnés une fois par an. Un journal des retraités trimestriel livre des informations locales, fédérales et confédérales. Les tracts de la Fédération sont également régulièrement adressés aux adhérents. » ■

QUELLES SONT LES PRÉOCCUPATIONS DES PENSIONNÉS ?

L'avenir des établissements, la remise en cause du tarif agent, la diminution du pouvoir d'achat, l'allongement du temps de travail, les problèmes CAMIEG et CSMR préoccupent plus particulièrement les Pensionnés. Ils suivent l'actualité syndicale en général comme avec les événements à la SNET. Les pétitions pour soutenir les salariés ont été signées massivement par les inactifs.

TARIF AGENT : FO ÉNERGIE ET MINES NE LÂCHERA RIEN !



Dans le prolongement du rapport de la Cour des Comptes, vivement dénoncé par FO Énergie et Mines, nous avons rappelé notre argumentaire à l'attention des élus concernant le tarif agent, dont voici un extrait :

« Tout économiste sérieux peut le confirmer. Depuis 1946, l'existence de ce tarif particulier n'altère aucunement le budget national et il est d'ailleurs soumis à des cotisations fiscales et sociales. Pas plus qu'il n'affecte les niveaux de production et de consommation du pays. »

Vous pouvez retrouver cet article sur notre site : www.fnem-fo.org

NOUVEL ARRÊTÉ SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE



Depuis le 12 juin 2013, un nouvel arrêté fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des IEG, soit : CGT, CFTD, CFE-CGC, FO et CFTC. Désormais les nouvelles règles mises en place par la loi du 20 août 2008 pour la validité des accords de Branche entrent en vigueur. Pour être validés, ils doivent être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la Branche. En outre, ils ne doivent pas faire l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la Branche.

CAMIEG : QUID DES REFUS DE TIERS PAYANT ?

FO est une nouvelle fois intervenue sur les problèmes rencontrés par les assurés sociaux des IEG et les refus de Tiers payant (Hôpital de Montmorency, opticiens, etc.). FO a demandé au directeur de la Camieg de tout mettre en oeuvre pour que des contacts soient pris avec ces professionnels afin de régler très rapidement ces difficultés.

FO a également souligné la méconnaissance par les CPAM des procédures de demande d'entente préalable. Elles refusent de traiter les dossiers, car les assurés de la Camieg ne



sont pas immatriculés dans la CPAM... Une circulaire ministérielle devrait être envoyée aux CPAM pour leur rappeler les spécificités de traitement des assurés Camieg.

CAMIEG : FO DEMANDE LE JUSTE RETOUR DES EXCÉDENTS VERS LES AGENTS

Dans le courant septembre, les ministères de la santé et du budget vont instruire notre demande quant à l'avenir des excédents financiers de notre régime spécial maladie et ce suite à notre action du 11 juillet dernier. En effet, à la fin 2012, les excédents ont atteint plus de 338 M€. Ils sont dus à une évolution maîtrisée des dépenses de santé, mais aussi à un niveau de cotisations trop élevé. Parallèlement, les employeurs par leur désengagement arbitraire de toute contribution envers les inactifs, économisent par an plus de 50 M€ depuis 8 années. C'est donc plus de 400 M€ qui manquent à la solidarité et



alimentent les dividendes des actionnaires. Le risque aujourd'hui est de voir affecter ces sommes vers le régime général déficitaire.

C'est pourquoi nous revendiquons, en priorité, une redistribution de ces excédents vers les assurés sociaux au travers d'une amélioration de 20 M€ de leurs remboursements, sur des actes actuellement insuffisamment remboursés par notre régime spécial maladie des IEG (l'optique, dentaire et l'auditif), mais aussi la prise en charge de nouveaux actes non pris en compte par la Sécurité Sociale. Mesures dont nous demandons l'application au plus tard au 1^{er} janvier 2014.

IEG : CONFÉRENCE DÉBAT MAILLY LE MARDI 4 JUIN



Une conférence s'est tenue le mardi 4 juin, organisée à la Défense, en faveur du Service Public aux côtés de Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de notre confédération et Vincent Hernandez, Secrétaire général de la Fédération FO Énergie et Mines. Des agents des tours T1, T2, Winterthur et PB6 étaient présents. La conférence à COM'SQUARE a été riche en réactions. Les sujets ont porté sur

l'économie nationale et européenne, la transition énergétique, la place des collectivités locales, l'emploi des jeunes et les retraites. Lors de son intervention, Jean-Claude Mailly a réaffirmé nos positions en faveur de nos missions de Service Public et pour la défense des régimes de retraite. Avec nous, le Secrétaire Général de la Confédération FO réitère notre combat contre l'austérité.

FAPE EDF : TOUS À VOS DONNS !



Du 18 au 22 novembre prochains, le Fonds d'Aide Pour l'Emploi d'EDF organise sa semaine de solidarité. Pour rappel, ce fonds est dédié à la solidarité en faveur de l'aide au retour à l'emploi. Il a pour but de favoriser la création d'emplois en subventionnant la réalisation de projets à vocation sociale. En tant que membre fondateur, notre organisation cherche à promouvoir la solidarité, l'autonomie et la dignité. Dans un contexte économique difficile où le chômage progresse et entraîne des situations de précarité importantes, votre générosité est la bienvenue.

Vous pouvez adresser vos dons à FAPE EDF Immeuble Carré Vert EDF – 45, rue Kléber – 92309 Levallois Perret Cedex.

Pour plus d'informations rendez-vous sur le site www.fape-edf.fr

FO ÉNERGIE ET MINES SIGNE L'ACCORD HANDICAP EDF SA 2013 - 2015



Le 13 mai dernier, FO Énergie et Mines a signé l'accord 2013 – 2015 d'EDF SA pour *l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap*. Permettre aux salariés en situation de handicap de travailler en fonction des contraintes de l'environnement de travail ou du type de handicap en est le sens premier. Particulièrement active lors des négociations, FO a notamment demandé la reconduction de l'ancien accord avec des améliorations sur l'emploi, l'aide aux salariés, l'accès à la formation et au logement.

Pour plus de renseignements, contactez :
olivier.bredeloux@fnem-fo.org,
christophe.fangeaux@fnem-fo.org,
damien.brochard@edf.fr

INTÉRESSEMENT CCE ERDF



La Présidente du Directoire d'ERDF a annoncé le 20 juin 2013 l'attribution d'un complément d'intéressement exceptionnel au titre de l'an-

née 2012 à tous les agents de l'entreprise. Le versement sera de 300€ en moyenne par salarié. Ce complément d'intéressement ne remplit pas les mêmes conditions qu'un abondement. La notification individuelle à chaque agent du montant du supplément est prévue la 2^e quinzaine de septembre. Le salarié optera soit pour un placement sur le PEE/PEG ou le PERCO, soit pour le paiement direct sur la paie d'Octobre.

Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

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

Souhaite être contacté pour adhérer à FO Énergie et Mines

Date : _____ Signature : _____

Bulletin d'adhésion à retourner à FO Énergie et Mines, 60 rue Vergniaud – 75640 PARIS cedex 13





ILS ONT OSÉ LE DIRE !

« *A vouloir aller trop vite, on perd du temps.* »

Me Marisol Touraine, Ministre des Affaires sociales et de la Santé au sujet des retraites.

Faire une réforme qui ne rapporte rien mais crée des difficultés politiques, ce n'est pas le nec plus ultra. Ce seraient les enseignants qui trinqueraient et ce seraient les hauts fonctionnaires, surtout ceux de Bercy qui y gagneraient le plus. »

François Hollande, Président de la République, au sujet des retraites.

Le problème des retraites n'est pas structurel, mais conjoncturel. Les solutions sont donc à chercher ailleurs. »

Gérard Cornilleau, Directeur adjoint - OFCE.

Le système est devenu plus fragile qu'avant et les risques de pannes se sont accrus »

« L'Europe est en train de détruire une partie de son industrie énergétique. Il est urgent de redéfinir cette politique, ses ambitions et ses moyens. »

Gérard Mestrallet, PDG de GDF Suez

Les politiques actuelles ont atteint leurs limites à bien des égards, car leur succès ne dépend pas uniquement de la manière dont elles sont conçues. Il doit y avoir un minimum de soutien politique et social. »

José Manuel Barroso, Président de la Commission européenne, au sujet des politiques d'austérité.

Nous n'allons pas fabriquer des vêtements, nous avons des cotraitants pour cela. Notre rôle est celui d'un intégrateur de systèmes complexes. »

Jérôme Tolot, Patron de la branche Énergie Services - GDF SUEZ

En 2025, c'est-à-dire demain, le pays comptera 6 millions d'habitants supplémentaires. [Pour les seuls particuliers] il faudra donc au moins 10 % d'électricité de plus qu'aujourd'hui. »

H. Proglgio, PDG d'EDF

Le paradoxe est que ce sont les plus en pointe dans le développement des énergies renouvelables malheureusement intermittentes, qui sont les plus pollueurs ; ainsi la France rejette 811 kg de CO² par habitant et par an, contre 3984 kg par habitant pour le Danemark et 3771 kg par habitant pour l'Allemagne. »

Michel Rousseau, économiste

Au total, la principale source de profit, pour des acteurs qui n'ont pas ou peu investi dans la production, est de jouer des détails d'application de la loi NOME, de les infléchir à leur avantage, bien plus que d'offrir des services commerciaux moins coûteux ou meilleurs que ceux d'EDF. On fabrique de la concurrence là où elle n'apporte rien au consommateur. »

Fondation Jean Jaurès

Votre assurance Automobile



Formules spécifiques

- Formule Monospace
- Kit 1^{ère} assurance
- Forfait 8 000 km...

Pour votre véhicule,
choisir la meilleure formule !

Pour tous renseignements,
devis ou adhésion :

0970 809 770

Numéro non surtaxé

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h



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

www.ccas.fr

Notre assurance, la **solidarité**



DOCUMENT NON CONTRACTUEL

AXA France IARD : Société Anonyme au capital de 214 799 030 € - 722 057 460 RCS Nanterre - Siège social : 313, Terrasses de l'Arche 92 727 Nanterre Cedex.

CHEZ GDF SUEZ, NOUS VOUS APPORTONS
TOUTES LES ÉNERGIES ESSENTIELLES
À VOTRE BIEN-ÊTRE.



Illustratrice : Mathilde Nivet / Photo : Ludovic Bolo - GDF SUEZ - SA AU CAPITAL DE 2 412 824 089 € - RCS NANTERRE 542 107 651 - SAATCHI & SAATCHI + duke

Chaque jour, nous nous appuyons sur l'expertise de près de 220 000 hommes et femmes dans le monde pour vous apporter les services essentiels : l'électricité, le gaz naturel, la chaleur, l'eau et le traitement des déchets. C'est aussi pour cela que nous sommes le 1^{er} distributeur de gaz naturel en Europe, ainsi que le 1^{er} producteur indépendant d'électricité et le 2^e fournisseur de services à l'environnement dans le monde. www.gdfsuez.com

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR. ÉCONOMISONS-LA !