

LE PROGRÈS CE N'EST PAS DU VENT ENFIN SI

EDF INVESTIT DANS UNE NOUVELLE FILIÈRE INDUSTRIELLE

Au large des côtes anglaises, à Teesside, 27 éoliennes offshore produisent l'équivalent de la consommation électrique de 40 000 foyers et évitent l'émission d'environ 80 000 tonnes équivalent CO₂.

pulse.edf.com

22 FORUM

Austérité, changeons de logique !

De plus en plus d'analystes se rendent aujourd'hui à l'évidence. La crise économique que nous traversons est bien la conséquence des politiques ultra-libérales que les grands pays occidentaux ont suivies jusqu'à présent. Et ce ne sont pas les politiques d'austérité qui ont fait la preuve de leur nocivité qui vont apporter un remède à la crise, au contraire.



Magazine FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :
Vincent Hernandez

Equipe de rédaction :
Naïma Labib, Sandrine Lhenry
Florence Pennont, Sandra
Reymond, Landry Rouland

Secrétaires de rédaction :
Monique Bruchet, Alain Bernard

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

FO Énergie
et Mines



ÉDITO Par Vincent Hernandez 4

L'INFO BRANCHE

2014 : nouvelle année de modération salariale ! 5
6^e réforme des retraites- Qui en paiera le prix ? 6

DOSSIER

La saga de l'énergie 8

L'INFO ENTREPRISES

EDF SA- La réorganisation « AGILE » 12
GDF Suez- Perte du statut pour les commercialisateurs ? / CSP Une
réorganisation à 180 M€ de gains 13
RTE- RTE², La fin d'un long processus ? 14
ERDF- Chargé d'affaire : revaloriser le métier 15
GrDF- Transition énergétique : quel avenir ? 16

FICHES PRATIQUES

Soutien scolaire à domicile 17
L'accident du travail 18
Le Congé Individuel de Formation 19
Le régime de prévoyance dans les IEG 20

FORUM

L'ergonomie, une science au service des salariés ? 24
Égalité professionnelle : où sont les bons élèves ? 25
L'actu des cadres 26
Groupe jeunes- Cap vers la fin du blues ? 27

PASSION SERVICE PUBLIC

Entretien avec/ Gilbert Le Tellier- Agir, c'est dépasser son indignation 28
Entretien avec/ Christian Demouge- La reprise, c'est maintenant ? 29
Témoignage/ Gilbert Schuler- Appel à la mobilisation des pensionnés
et des jeunes de Lorraine 30
Vie des sections/ PACA Ouest- Une section au service des autres 31

BREVES DES IEG 32

REVUE DE PRESSE

Ils ont osé le dire ! 34

LE BRASSAGE DES ÂGES EST VECTEUR DE RÉUSSITE COLLECTIVE



Le 21 novembre 2013, les urnes ont rendu leur verdict. Avec une participation soutenue des agents, FO Énergie et Mines est l'une des deux organisations syndicales à progresser dans la majorité des entreprises de la branche (opérateurs historiques, leurs filiales, les entreprises locales de distribution et la caisse de retraite).

Ce bon résultat est à mettre au crédit des militants qui se sont fortement impliqués. Je tiens à remercier l'ensemble du personnel qui nous a fait confiance en portant son choix vers un syndicalisme authentique, indépendant, attaché à la notion de service public et de progrès social. Ces valeurs unissent les agents et les militants dans leur diversité.

Ce bon résultat conforte le cap que j'ai engagé et que je vais poursuivre. Il importe désormais de renforcer encore notre proximité dans l'ensemble des établissements de nos entreprises, de continuer à écouter les salariés de tous les collèges et à enrichir nos échanges. Il en va de la pérennité de notre organisation dans un contexte où la défense des intérêts collectifs et particuliers des salariés est plus que jamais d'actualité.

Ces 3 dernières années ont été marquées par un fort renouvellement du personnel et le bouleversement sociologique en cours doit être pleinement mesuré.

Nos industries connaissent à la fois des départs massifs de salariés en retraite et des embauches tout aussi conséquentes, particulièrement des cadres. En même temps, les classes d'âge intermédiaires vont subir progressivement un allongement de leur durée d'activité. Ainsi, plusieurs générations d'agents sont amenées à travailler ensemble.

Pour ma part, je considère que ce brassage des âges constitue un vecteur de réussite collective et d'enrichissement de chacun : perspectives et opportunités sont maintenant ouvertes aux jeunes salariés et l'expérience comme les savoirs-faire des seniors sont indispensables à la stabilité de nos structures.

Les dernières élections montrent que FO Énergie et Mines a négocié le tournant du renouvellement des effectifs et de l'évolution des exigences des agents.

Je le dis haut et fort, nos objectifs de défense des salariés sont constants et sont la marque de fabrique de notre organisation. Nous continuerons à donner un nouveau souffle à notre action syndicale dans la défense quotidienne des agents et la réponse à leurs besoins.

Dans cette dynamique, comptez sur notre fédération et sur tous les syndicats FO Énergie et Mines pour continuer à vous surprendre et à innover dans l'intérêt de tous.

Vincent Hernandez
Secrétaire général FO Énergie et Mines

'LE DIVIDENDE VERSÉ AUX ACTIONNAIRES NE CONNAÎT PAS LA CRISE'

2014 : NOUVELLE ANNÉE DE MODÉRATION SALARIALE !

Avec des prévisions d'inflation à 1,3% pour 2014, des augmentations moyennes situées à 2,3% et 2,8% pour 2013 (selon un sondage AON Hewitt), on pourrait penser que notre pouvoir d'achat progresse... Et pourtant, nous entrons pour la 4^e année consécutive dans la modération salariale.

Pourquoi faut-il défendre le SNB* ?

Avant la crise de 2008, l'enveloppe globale du salaire progressait de 3,2%, voire 3,4%. Aujourd'hui ces taux stagnent à 2,8%, voire 2,3%. Dans le même temps, les prélèvements obligatoires ne cessent d'augmenter, ce qui entame notre pouvoir d'achat.

Pour autant, cette enveloppe n'est pas à considérer comme une augmentation nette et franche pour l'ensemble des salariés. Ceux qui ne jouiront pas d'augmentation individualisée verront ce taux encore à la baisse. En effet, ce qu'on entend par enveloppe globale, c'est le cumul des divers types de rémunération, comme l'intéressement et/ou la participation, l'épargne salariale, l'épargne temps (CET), les avantages en nature, les avantages sociaux et familiaux, dont la CCAS, le régime de protection sociale et de retraite.

En somme une perte sèche de pouvoir d'achat pour ceux qui n'auront pas de NR cette année si le SNB n'est pas augmenté significativement.

Cette notion « d'enveloppe globale » est ainsi à prendre avec recul car elle permet aux entreprises d'afficher des rémunérations moyennes très supérieures aux salaires médians dans l'industrie.

Résultat des entreprises : une larme à l'œil

A contrario, le dividende versé aux actionnaires, quant à lui, ne connaît pas la crise. Selon l'information divulguée fin 2013 par Les Echos en collaboration avec Factset et Primeview, les grands groupes du CAC 40

LES SOLUTIONS FO POUR SORTIR DE LA MODÉRATION

- Une augmentation du SNB supérieure à l'inflation prévue de 1.3%.
- Un rattrapage du pouvoir d'achat par le versement d'une prime doublant la gratification de fin d'année.
- Le relèvement des minima d'embauche au NR 50, 110 et 180.
- La mise en place de contingents spéciaux « jeunes recrutés ».
- La mise en place de contingent Senior visant à compenser les ralentissements de carrière et les réformes des retraites.

vont verser la moitié de leurs profits à leurs actionnaires. Ainsi au titre de l'exercice 2013, ces derniers empocheront près de 40 milliards de dividendes cette année, soit + 5% que l'an dernier. Les grands groupes des IEG entrent également dans cette tendance. L'engagement d'EDF de reverser de 55 à 65% des bénéfices, ou celui de GDF Suez de verser un dividende de 1,5€ par action quels que soient les résultats, démontrent leurs priorités. La raison avancée est justement « la crise ». En effet, les entreprises sont plus frileuses pour débloquer des fonds sur l'investissement et préfèrent rassurer les actionnaires. Ainsi, en dégagant 2 fois plus d'argent pour les frais financiers que pour les cotisations à la sécurité sociale, le choix du capital boursier passe bien devant celui du capital humain. Pour bien saisir cette tendance, depuis les années 80, les dividendes versés ont progressé de 3% à 9%. Ce que nous dénonçons c'est la répartition aberrante des richesses et l'alimentation des bulles financières au détriment du travail. ■

*QU'EST-CE QUE LE SNB ?

Le Salaire Nationale de Base est le socle de la rémunération de base qui bénéficie à l'ensemble des salariés des IEG quel que soit leur collège d'appartenance. Il se calcule comme suit :
NR X majoration résidentielle X échelon d'ancienneté.

« RIEN N'EST DÉFINITIF,
CE QUE FAIT UNE LOI, UNE
AUTRE PEUT LE DÉFAIRE ».

Jean-Claude Mailly octobre 2013



6^E RÉFORME DES RETRAITES QUI EN PAIERA LE PRIX ?

« L'avenir et la justice du système de retraite »
*seront-ils garantis pour nos jeunes salariés ?
Principalement désignés pour préserver notre
système, ces derniers devront-ils en payer le prix
fort ? En effet, la jeunesse devra cotiser plus
longtemps, soit jusqu'à 67 ans pour ceux nés
après 1973.*

Certes, les hésitations constantes du gouvernement alimentent le débat. Mais quel sera le résultat dans les années à venir ? Où est la cohérence d'un tel projet de loi lorsque le chômage des jeunes atteint des records : 24.4 % en 2013, contre 19.8 % en 2005 (source OCDE) ?

Hésitations et divergences

Au Sénat, le constat était à la divergence profonde au sujet d'un projet peu à peu vidé de sa substance. En effet, 346 voix se sont levées contre au Sénat en novembre, soit l'unanimité, un fait rarissime. 270 voix pour, 249 contre et 49 abstentions à l'Assemblée Nationale en octobre.

Les sénateurs ont rejeté par voie d'amendements des mesures-phare comme l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou la mise en place d'un compte pénibilité.

Ainsi, la droite et une partie de la gauche ont voté contre un projet qui a été entièrement transformé au cours du débat, mais pour des raisons diamétralement opposées. Les centristes voulant créer un système de retraite par points ou encore la droite voulant faire reculer l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 65 ans. Faire « converger » les salariés de la fonction

publique et des régimes spéciaux vers le régime général, tel est notamment leur objectif chronique. Pour autant, l'Assemblée Nationale va avoir le dernier mot et va adopter ce projet, conformément au souhait du gouvernement.

Cette énième loi, serait-elle aussi cahoteuse que l'éco-taxe ? Pour FO, il n'est pas nécessaire de persévérer en ce sens pour garantir notre régime par répartition...

Une loi intolérante et incohérente

Tout l'automne, FO, avec FSU, Solidaires et la CGT, a fait entendre la voix des salariés et des citoyens dans les rues. Notre volonté profonde est l'abrogation de cette loi particulièrement injuste pour les jeunes.

En 3 points, les mesures proposées nous ont heurtés :

- d'abord, le gouvernement a accepté de céder devant les injonctions de Bruxelles alors que la réforme de 2010 était censée régler les problèmes jusqu'en 2020 et que les difficultés de financement sont conjoncturelles, car liées à la crise. À force de désespérer les peuples et de suivre les ultralibéraux qui nous ont plongés dans cette crise, on finit par mettre la république en péril,

- ensuite, l'espérance de vie en bonne santé a, pour la première fois, baissé : entre 2008 et 2010, elle est passée de 62,7 ans à 61,9 ans pour les hommes et 64,6 à 63,5 ans pour les femmes,

- enfin, l'âge moyen auquel on valide une première cotisation recule de manière importante : il est passé de 20,8 ans pour la génération 1954 à 23,4 ans pour la génération 1974. Mais ce n'est qu'une moyenne : 20 % de cette génération a cotisé moins de 5 ans à 30 ans, ce qui les amènerait à prendre leur retraite à 68 ans pour avoir tous leurs trimestres.

Et s'ils décidaient de partir avant 67 ans, ils subiraient en plus une décote ! Et certains veulent nous vendre cela comme étant un progrès social. ■



**PLUS DE 3 MILLIONS
DE PERSONNES
ONT FAIT LE CHOIX
DE S'ASSURER
À LA GMF.**

Aujourd'hui, 3,2 millions de personnes qui partagent les valeurs d'engagement et de solidarité du 1^{er} assureur des agents des services publics ont fait le choix de la GMF. 3,2 millions d'assurés qui vivent la même vie que vous et bénéficient de garanties performantes et innovantes pour leur famille, leurs biens et leur épargne. C'est ça, une bonne assurance. Faites la différence, rencontrons-nous.

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



Assurément Humain



LA SAGA DE L'ÉNERGIE

La transition énergétique ouvre un débat houleux et sans fin. Pour qu'il y ait transition, encore faut-il préciser l'objectif réellement poursuivi. Faut-il plus d'énergies renouvelables en même temps que la réduction de CO², ce qui, dans l'état actuel des techniques, n'est pas compatible ? Faut-il ajouter à l'efficacité énergétique, qui fait consensus, de la sobriété, qui est contestée car elle se cale sur des scénarii de décroissance ? Quel avenir pour le service public national par rapport aux collectivités locales ? Quelles conséquences des dysfonctionnements des marchés et des choix énergétiques sur les réseaux gaz et électriques ainsi que sur les emplois ? Bien des idéologies s'affrontent.

GAZ ET PÉTROLE DE SCHISTE : UN DÉBAT TOUJOURS OUVERT

L'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) estime que les réserves en hydrocarbures non-conventionnels

dans le monde sont, en ordre de grandeur, comparables aux réserves en gaz conventionnels. Selon les mêmes sources, l'Europe compte 11 % des réserves mondiales.

Pourtant, dans la foulée du film Gazland qui a montré les risques environnementaux de l'exploitation par la fracturation hydraulique, des réactions souvent vives ont lieu dans plusieurs pays où ces ressources sont exploitées ou sur le point de l'être : Roumanie, Canada, Ukraine et même le Royaume Uni.

Seuls 2 pays d'Europe ont interdit la fracturation hydraulique par une loi : la Bulgarie et la France avec la loi du 13 juillet 2011.

En France, le débat n'est pas clos pour autant. D'abord, car la loi de 2011 prévoyait la création d'une commission nationale d'orientation destinée, entre autres, « à émettre un avis public sur les conditions de mise en œuvre d'expérimentations réalisées à des fins scientifiques sous contrôle public ». Cette commission n'a pas encore été réunie. Ensuite, car les recher-

LE PROJET DE LOI SUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, REPOUSSÉ D'UN AN EN RAISON DES DIFFICULTÉS À METTRE TOUT LE MONDE D'ACCORD, SERA PRÉSENTÉ, SI TOUT VA BIEN, AU PARLEMENT À L'AUTOMNE 2014.

FO ÉNERGIE ET MINES PREND TOUTE SA PART DANS CE DÉBAT. EN EFFET, LES ENJEUX ÉCOLOGIQUES ET ÉCONOMIQUES NOUS ALERTENT. LA DÉFENSE DES EMPLOIS DES GAZIERS, MINEURS ET ÉLECTRICIENS NOUS MOBILISE. FO ÉNERGIE ET MINES CONTINUE À SE BATTRE POUR PRÉSERVER DES PRIX PARMIS LES PLUS BAS D'EUROPE, ET POUR LIMITER LES ÉMISSIONS DE CO².

Nota Bene : A l'exception du nucléaire qui a déjà fait l'objet de plusieurs développements dans les précédents numéros, ce dossier réaffirme nos positions sur quelques points d'actualité.

ches en matière de solutions alternatives à la fracturation hydraulique se multiplient. Enfin, car GDF Suez – mais aussi Total – travaillent sur ces ressources à l'étranger. GDF Suez a annoncé en mai 2013 avoir signé un accord avec des compagnies américaines et japonaises pour construire une usine de liquéfaction en Louisiane afin d'exporter du gaz à partir de 2017 qui sera, pour une large part, du gaz de schiste.

Gaz de Schiste, le positionnement FO

FO Énergie et Mines rappelle pour sa part la position exprimée lors des débats sur la transition énergétique. Elle repose sur 4 principes :

- Tout ce qui contribue à réduire la dépendance de la France par rapport aux pays importateurs de pétrole et de gaz renforcera l'économie française et l'emploi.
- Pour autant, il ne faut pas que cela se fasse dans des conditions environnementales dégradées. C'est pour cela que nous sommes contre la fracturation hydraulique.
- C'est aussi pourquoi nous pensons qu'il faut investir dans la recherche pour pouvoir exploiter ce gaz dans des conditions environnementales acceptables et ceci sous contrôle public.
- En attendant, nous demandons que soit évalué le réel potentiel de ces ressources. En réalité,

comme l'a montré la Pologne, le résultat ne sera peut-être pas celui attendu. Encore faut-il pouvoir évaluer ce potentiel...

LES ÉQUILIBRES DES RÉSEAUX SERONT-ILS MAINTENUS ?

Que ce soit pour l'électricité ou le gaz, la sûreté de l'approvisionnement reste une des missions de service public des entreprises des IEG.

Mais avec la crise et le ralentissement intérieur de la consommation, la montée en concurrence des entreprises et le développement des Énergies Renouvelables, l'équilibre des réseaux électriques et gaziers sera-t-il assuré à terme ?

Système Électrique : risque de défaillance ?

Durant l'été 2013, RTE a publié l'actualisation du bilan prévisionnel à l'horizon de 5 ans de l'équilibre offre-demande de l'électricité en France. Pour le Réseau de Transport, la période 2013-2015 va connaître la fermeture de capacité de production (7GW de groupes thermiques fioul et charbon) sans qu'il soit envisagé de renouvellement suffisant.

D'autant plus que la politique énergétique européenne et française donne la priorité aux énergies renouvelables sur les énergies thermiques. Cela conduit à mettre des centrales à Gaz sous cocon. Ces unités de production sont pourtant indispensables pour surmonter les pointes de production : les seules ENR produisent par intermittence et ne sont pas en mesure de couvrir l'ensemble des besoins.

Même avec une évolution de la production éolienne ou photovoltaïque de 800 MW/an, les marges de puissance théorique disponibles décroissent 

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'Allemagne s'est engagée vers une réduction par 2 de la demande d'énergie à l'horizon 2050. Mais la population allemande baisse de 2 millions tous les 10 ans. La France, elle, connaîtra une augmentation de population de 6 millions d'ici 2025. Et en 2050, la France aura autant d'habitants que l'Allemagne. Cela n'a pourtant pas empêché les écologistes de demander que la France s'engage aussi vers une réduction par 2 de la demande d'énergie en s'asseyant sur ces données démographiques. Idéologie, quand tu nous tiens !

POUR FO ÉNERGIE ET MINES, CONFIER AU MARCHÉ LA PRODUCTION D'UN ÉLÉMENT INDISPENSABLE À LA VIE DE NOS CONTEMPORAINS, C'EST ADMETTRE DÉFINITIVEMENT LA HAUSSE DES TARIFS, AINSI QU'UN ACCROISSEMENT DES RISQUES DE DÉFAILLANCE DU SYSTÈME. EN EFFET, LES OPÉRATEURS CHERCHENT EN PREMIER LIEU LA RENTABILITÉ PLUTÔT QUE LA FOURNITURE D'ÉLECTRICITÉ AU CITOYEN.



/// avec une baisse particulièrement marquée en 2016. Ainsi, selon RTE, avec les conditions climatiques de l'hiver 2012, la probabilité de défaillance sur le réseau électrique serait de 99 % en 2016.

Pour FO Énergie et Mines, confier au marché la production d'un élément indispensable à la vie de nos contemporains, c'est admettre définitivement la hausse des tarifs, ainsi qu'un accroissement des risques de défaillance du système. En effet, les opérateurs cherchent en premier lieu la rentabilité plutôt que la fourniture d'électricité au citoyen.

Alerte sur le Gaz !

Le directeur général de GRT Gaz a expliqué cet été qu'en cas de conditions climatiques extrêmes, les ressources de gaz actuellement disponibles seraient insuffisantes pour affronter l'hiver. Pourquoi ? Le contexte du marché et du stockage de gaz est à prendre en compte. Effectivement, les prévisions convergent vers un risque de difficultés d'approvisionnement.

La solution naturelle repose sur le stockage de gaz. Encore faut-il que tous les fournisseurs jouent le jeu, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. De fait, les sites de stockage sont vides ou tournent au ralenti. Il y a quelques années, on stockait l'été pour consommer l'hiver. Aujourd'hui, le stockage est dimensionné sur la pointe. Par conséquent, si notre pays devait déplorer le moindre incident dans le circuit d'alimentation, il n'y aurait pas de marge de manœuvre.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Avec plus de 800 millions de tonnes de CO₂ par an, l'Allemagne émet plus du double de ce qu'émet la France et cet écart provient du secteur électrique puisque son mix électrique est fossile à plus de 60 % (48 % de charbon et 15 % de gaz). En 2012, l'Allemagne a encore augmenté ses émissions de CO₂ de 2 %

Dans une intervention récente, Philippe Martin, Ministre de l'Énergie a confirmé sans exiger des fournisseurs un niveau de stockage suffisant.

Distribution d'électricité : un monopole qui doit être préservé dans la durée

Le monopole de distribution d'électricité a fait l'objet de nombreuses attaques ces dernières années, particulièrement de la part de la FNCCR (Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies) envisageant la reprise des concessions d'ERDF en régie communale. FO Énergie et Mines a rencontré à plusieurs reprises des responsables politiques de la FNCCR pour exprimer son attachement au monopole de distribution, garant de la péréquation tarifaire et de l'égalité des citoyens. Mais nous avons aussi échangé avec ces collectivités. Elles se plaignaient du manque d'écoute et de la dégradation du service public qui se caractérisait notamment par l'augmentation du temps moyen de coupure.

L'action de la Direction d'ERDF et les interventions de divers acteurs, dont FO, ont amené une évolution de la FNCCR. Depuis peu, la FNCCR défend clairement le monopole de distribution. Cela s'est traduit par la signature d'un protocole entre la FNCCR et ERDF. La bataille n'est pas totalement gagnée ! En effet, lors des débats sur la transition énergétique, les associations d'élus des grandes villes et des métropoles se sont alliées avec les écologistes pour essayer d'enfoncer un coin dans ce monopole. Elles ont trouvé face à elles, outre FO, les associations de départements et la FNCCR, conscientes que la fin de la péréquation se ferait au détriment des zones rurales. C'est là un renversement de situation.

Ne nous voilons pas la face, cette situation est fragile. Il faudra qu'ERDF poursuive ses actions d'améliora-



CONCURRENCE TOTALE ET INTÉRÊTS DE LA NATION ONT DÉMONTRÉ LEUR INCOMPATIBILITÉ.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Selon le cabinet Wood Mackenzie, le charbon détrônera le pétrole en 2018 comme source d'énergie la plus consommée au monde. Rien qu'en Chine, il y a plus de 300 centrales électriques au charbon en construction...

tion de la qualité et reste à l'écoute de ces collectivités. Cela suppose aussi que cette vision soit partagée par l'ensemble du groupe EDF et que les conséquences en soient tirées en termes financiers.

Cette bataille de la proximité et de la qualité suppose des moyens humains à la hauteur des enjeux. La reprise des embauches à ERDF a, de ce point de vue, été saluée comme étant un signe de renouveau de notre mission de service public. FO Énergie et Mines sera là encore très vigilante pour que, à la faveur d'un changement de management, les suppressions d'emplois ne repartent pas de plus belle.

Renouvellement des Concessions hydrauliques : le Gouvernement doit conforter les opérateurs historiques !

La loi du 16/09/1919 indique que l'énergie contenue dans les chutes d'eau est un bien national, propriété de l'État. Les ouvrages dont la puissance excède 4,5 MW sont placés sous le régime de la concession, à l'origine, pour 75 ans. Le statut d'EPIC faisait qu'EDF n'était pas soumise aux dispositions de la loi française dite Sapin de 1993 qui définit les règles de concurrence. Tout a changé avec la transformation d'EDF en SA.

En plus de ce changement, la Commission Européenne est intervenue pour demander à la France de supprimer les dispositions anciennes résultant de la loi de 1919 sur l'hydraulique qui réservaient un droit de préférence (dit du « Grand père ») au concessionnaire sortant.

Le Gouvernement français s'est exécuté et a ouvert, par une loi du 30/12/2006 précisée par un décret du 26/09/2008, l'hydraulique à la concurrence.

En fait, les concessions suscitent nombre d'appétits des opérateurs privés, tel que le tristement célèbre EON, qui a voulu introduire les premiers licenciements économiques dans les IEG. Ces appétits financiers semblent appuyés par les « sages » de la Cour des Comptes qui ont demandé, il y a quelques semaines, un référé demandant l'ouverture immédiate des concessions à la concurrence.

Concurrence totale et intérêts de la nation ont pourtant démontré leur incompatibilité. Heureusement, les réflexions de plusieurs parlementaires nous confortent encore dans notre analyse selon laquelle la concurrence est non seulement une absurdité, mais poserait d'importants problèmes économiques et sociaux à notre pays. FO combattra donc avec la plus grande détermination tout bradage du patrimoine national et l'atteinte aux garanties collectives.

Du reste, le dernier trimestre, FO n'a pas manqué d'écrire au ministre chargé de l'énergie afin de lui demander de soutenir la proposition de loi, visant à prolonger la durée des concessions hydroélectriques, au profit des opérateurs historiques. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

- www.fnem-fo.org/actualite/renouvellement-concessions-hydroelectriques-point
- www.fnem-fo.org/actualite/politique-energetique-fo-reaffirme-ses-positions
- www.fnem-fo.org/actualite/rte-bilan-previsionnel-2013
- www.fnem-fo.org/actualite/transition-energetique-faits-sont-tetus
- www.fnem-fo.org/actualite/debats-sur-transition-energetique

IL FAUDRA TOUT DE MÊME NOUS EXPLIQUER COMMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS S'AMÉLIORERONT EN DIMINUANT LES EFFECTIFS ET DONC EN AUGMENTANT LA CHARGE DE CHACUN...

DIRECTION COMMERCE

LA RÉORGANISATION « AGILE »

Depuis 2007, EDF Commerce évolue à grands coups de réorganisations. L'approche exclusivement économique n'est pas sans répercussions sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

FO EDF Commerce demande que les nouvelles organisations améliorent les conditions de travail, les parcours professionnels, revalorisent les métiers en garantissant la pérennité des sites comme de l'activité des agents statutaires.

Après MAO et ARPEGE, AGILE, la nouvelle réorganisation proposée par la Direction est, une nouvelle fois, plus portée vers les enjeux financiers que l'accompagnement social.

Zoom sur le dernier né, AGILE

Le projet AGILE doit, selon la Direction, optimiser les fonctions supports (regroupant les agents des fonctions centrales réparties entre entités, Tête de Direction, Directions de Marchés et Entités Opérationnelles).

AGILE doit ainsi répondre à 3 enjeux :

- aller au bout de la logique Cap Commerce (régionalisation de l'activité, transformation des fonctions supports et appui pour les rendre plus efficaces),
- contribuer à l'amélioration de la compétitivité de la Direction Commerce,
- améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'engagement des salariés des fonctions Appui et Supports.

Sur les 2 premiers points, l'aspect financier est annoncé clairement. La maîtrise des coûts commerciaux reste une priorité majeure et la recherche de la compétitivité ne restera pas sans effets sur la masse salariale. Concernant le 3^e point, il faudra tout de même nous expliquer comment les conditions de tra-

vail des agents s'amélioreront en diminuant les effectifs et donc en augmentant la charge de chacun...

Au programme : du sang et des larmes !

A FO EDF Commerce, nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une logique purement financière, visant à actionner systématiquement le levier de la productivité. Cette politique d'austérité n'est pas la solution dans la mesure où l'ensemble des activités supports impactées restent étroitement liées à l'avenir de l'entreprise. De plus, ces réorganisations n'apportent rien de bon en termes de parcours professionnels. Les emplois disparaissent à vitesse grand V et bon nombre d'agents voient leur parcours professionnel prendre une voie de garage où la seule évolution ne s'envisagerait qu'en quittant Commerce. Peut-être est-ce là un des objectifs recherchés ?

La réduction des coûts a des limites, franchies depuis un certain temps. Jusqu'à où cette logique mènera-t-elle les agents de la Direction Commerce ? Que faudra-t-il pour que la Direction prenne enfin conscience que cette politique est lourde de conséquences pour les agents et n'amènera au final rien de meilleur aux clients ?

FO EDF Commerce exige l'ouverture de négociations afin d'aborder un réel volet social pour les agents qui devront supporter les décisions qui découleront des réflexions en cours. Nous exigeons d'ores et déjà que les mobilités géographiques ou fonctionnelles à venir soient classées « prioritaires », afin de permettre aux agents de bénéficier des primes correspondantes. ■

VOTRE REPRÉSENTANT LOCAL SE TIENT À VOTRE DISPOSITION, N'HÉSITEZ PAS À LE CONTACTER POUR PLUS D'INFORMATION.

PERTE DU STATUT POUR LES COMMERCIALISATEURS ?

Lors de la fusion de GDF et de Suez en 2008, le président de la République de l'époque et messieurs Mestrallet et Cirelli avaient pris l'engagement de garantir le maintien du Statut des IEG pour l'ensemble des salariés et l'intégralité du commercialisateur de GDF Suez.

Or, le 24 octobre dernier, Gérard Mestrallet annonçait en Comité d'Entreprise Européen, le rapprochement entre COFELY Services (spécialiste en maintenance et installation de système de chauffage) et Entreprises & Collectivités (le commercialisateur Gaz et Electricité de GDF Suez pour les clients non domestiques), COFELY devant absorber Entreprises & Collectivités.

Pour FO Énergie et Mines, le projet annoncé signifierait ni plus ni moins que le démantèlement de GDF Suez et la perte de statut pour les salariés. En outre, nul doute qu'un tel précédent pourrait être utilisé par EDF, voire les entreprises locales de distribution, pour faire de même avec leurs commerciaux. FO Énergie et Mines exige le maintien du commercialisateur au sein de GDF Suez SA, le maintien du statut du personnel pour les salariés actuels et futurs et combattrait par tous les moyens ce projet de démantèlement. ■



CENTRES DE SERVICES PARTAGÉS FRANCE & BELGIQUE UNE RÉORGANISATION À 180 M€ DE GAINS

Durant le Comité d'Entreprise Européen de GDF Suez des 12 et 13 novembre derniers, la direction présentait le projet CSP (Centres de Services Partagés) France & Belgique.

Il s'agit ici de constituer des lignes de service, regroupées par la suite dans une Direction des Services Partagés.

Celle-ci prendrait en charge la conduite du projet, puis exercerait une autorité managériale sur l'ensemble des CSP. La DSP serait structurée autour de 6 lignes de service et centrée sur la Relation Clients, les RH, les Finances et la Performance.

La direction annonce des objectifs économiques, résultant d'un potentiel de gains, estimé à environ 180 M€, d'ici fin 2015. FO se demande comment ils ont été chiffrés.

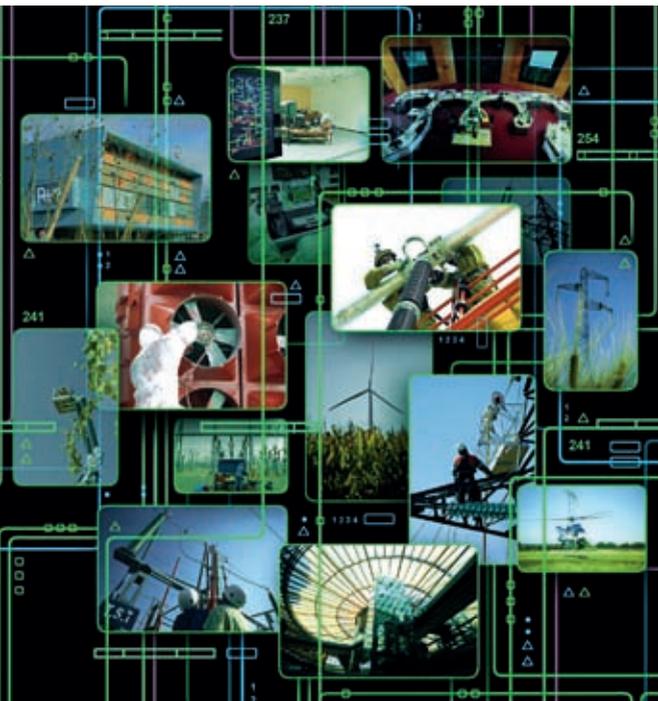
Elle expose aussi un projet industriel qui aurait, entre autres, pour but d'harmoniser les organisations et les processus, de localiser les activités sur des bassins d'emplois prédominants en France et en Belgique (régions parisienne, lyonnaise, nantaise et bruxelloise)...

La direction prétend également préserver les garanties sociales en refusant les départs contraints, en mettant en œuvre une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, en proposant des postes avec des conditions de rémunération au moins équivalentes.

FO Énergie et Mines est et restera très vigilante quant aux acquis sociaux des salariés impactés et demande :

- une vision d'ensemble, au-delà des CSP, dans le cadre du contexte général et en vue des impacts sur toute l'organisation en Europe,
- une vision au-delà de 2015;
- de la clarté sur le périmètre géographique de certains CSP (immobilier et achat), le statut du nouveau personnel, les mouvements d'emploi et l'accompagnement des personnes dans les 6 lignes de service en question. ■





RTE², LA FIN D'UN LONG PROCESSUS ?

Le gestionnaire de Réseau de Transport d'Électricité, RTE, est entré dans une phase de réorganisation : RTE². La décision de mise en place de RTE² a été prise par le Président du Directoire le 8 octobre dernier et est entrée en application le 9 octobre 2013.

La direction a en effet pris la décision d'organiser principalement ses activités autour de ses métiers. La maintenance, l'exploitation, le développement-ingénierie, les métiers clients-marchés et ceux portés par les fonctions dites transverses (ressources humaines, immobiliers, contrôle de gestion, comptable et financière, communication...) sont concernés.

Zoom sur les conséquences d'une restructuration totale

Il apparaît de manière synthétique que RTE² :

- ne modifie pas l'effectif global,

NOUS CONTINUONS DE PENSER QUE RTE² EST UN PROJET DE RÉORGANISATION QUI INTRODUIT UN PROFOND CHANGEMENT CULTUREL DE L'ENTREPRISE. POUR FO, L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE NE DOIT PAS S'OPÉRER À N'IMPORTE QUELLES CONDITIONS, SANS L'ADHÉSION ET LA COMPRÉHENSION DES AGENTS.

- ne modifie pas en profondeur les implantations géographiques (hors région lilloise et parisienne pour les agents de SDOP (Service Développement Optimisation du Patrimoine) du domaine D&I (Développement et Ingénierie) et ceux des MRH (Missions Ressources Humaines),

- n'entraîne pas d'externalisation d'activité,
- ne bouleverse pas en profondeur le périmètre d'activité des Agents.

Pour FO, ces prérequis sont les conditions a minima dans lesquelles doit s'opérer la réorganisation de RTE. Pour autant, elles ne sont pas forcément suffisantes. Elles doivent également s'inscrire dans la durée. Tout au long du processus de mise en œuvre du projet RTE² et dans l'intérêt des Agents, FO a privilégié le dialogue social à une posture dogmatique éloignée de leurs préoccupations.

Il était important de participer à la concertation afin de faire prendre en compte par la direction les difficultés rencontrées par les Agents sur le terrain. Telle est notre conception du rôle d'une organisation syndicale. Nous continuons de penser que RTE² est un projet de réorganisation qui introduit un profond changement culturel de l'entreprise. Pour FO, l'évolution de l'organisation de l'entreprise ne doit pas s'opérer à n'importe quelles conditions, sans l'adhésion et la compréhension des Agents.

Au-delà des réorganisations par métier, RTE² opère avant tout un bouleversement culturel avec la suppression des Unités Système et des Unités Transport. RTE² transforme également l'organisation du management. ■

CHARGÉ D'AFFAIRE : REVALORISER LE MÉTIER

Depuis plus d'un an, ERDF souhaite relancer l'activité de chargé d'affaire. Une concertation a donc été lancée et FO Énergie et Mines multiplie les rencontres avec les salariés afin d'établir avec eux des revendications concrètes, qui seront par la suite portées à la connaissance de la direction.

Aujourd'hui, tous les agents sont unanimes, le métier de chargé d'affaire évolue et doit être revalorisé en conséquence. Les négociations, devant aboutir en 2014, ont pour but d'offrir de véritables parcours professionnels, de valoriser le métier de chargé d'affaire, en prenant en compte toutes ses contraintes.

Tension permanente entre travail réel et travail prescrit

Le chargé d'affaire voit sa tâche s'alourdir, générant stress et frustration.

Il est aujourd'hui désigné comme Responsable Raccordement, c'est-à-dire qu'il doit non seulement s'engager sur la date de mise en service du client final, mais en plus il devient pour les entreprises le seul interlocuteur technique, comptable, financier, coordinateur disponible à tout instant au bureau et sur le terrain.

Ces exigences s'accompagnent de pressions internes accrues, avec des relances de la part de la hiérarchie ; et de pressions externes, par le durcissement de la réglementation, la multiplication des concessionnaires de voirie, etc.

De plus, la qualité de travail est dégradée, avec par exemple : des outils de travail rigides et non adaptés, des processus complexes, du travail fait dans l'urgence ou un manque de formation ou d'accompagnement.

On assiste ici à un décalage entre le travail réel et prescrit, entre la réalité de terrain et la vision du métier par la ligne hiérarchique.

À cela s'ajoutent une reconnaissance professionnelle non revue, une rémunération ressentie à la baisse et la diminution des services actifs ou des classements inférieurs au travail réel (GF 7, 8, 9).

Pour FO Énergie et Mines des solutions existent

Pour FO, il est indispensable de réactualiser et redécrire les emplois des chargés d'affaire, aujourd'hui Responsables de Raccordement, afin de mettre en place une véritable reconnaissance du métier, dans l'objectif d'évolution de la classification sur des plages supérieures : F et E (GF 9, 10, 11 et GF 10, 11, 12). En effet, la charge de travail n'est pas en adéquation avec l'évolution du métier.

FO Énergie et Mines demande, entre autres :

- la simplification des procédures,
- la diminution des portefeuilles (rendre de la disponibilité au chargé d'affaire pour qu'il s'approprie les procédures, les mette en œuvre, réponde aux sollicitations et privilégie un travail de qualité),
- l'amélioration des systèmes informatiques,
- l'arrêt des traitements express (irréalisables avec les délais d'autorisations administratives...),
- la mise en place de réunions thématiques métiers,
- l'organisation dans toutes les Directions des tables rondes et des concertations sur les parcours professionnels en lien avec toutes les transformations des organisations au sein du Distributeur. Ceci afin de répondre aux interrogations légitimes des agents quant à leur déroulement de carrière et leur évolution professionnelle. ■

'FO ÉNERGIE ET MINES
S'INQUIÈTE DU PROBLÈME
DE L'EMPLOI ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL
QU'ENTRAÎNE LA
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE'



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : QUEL AVENIR ?

Depuis sa transformation en filiale, GrDF œuvre pour faire reconnaître à sa juste valeur son activité de distributeur, afin de maintenir une égalité de traitement vis-à-vis de l'ensemble de ses clients. Pourtant, l'appropriation par les Collectivités Locales de la gestion de l'énergie sous toutes ses formes : distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité, représente un risque non négligeable, pour le maintien de l'activité.

Maintenir une activité de distribution

GrDF, 1^{ère} entreprise de distribution de Gaz en Europe, annonce, dans le cadre de son projet industriel, la mise en place d'un plan de performance afin d'être crédible et lisible sur l'externe : « *Si nous voulons maintenir notre activité de distributeur, nous devons être exemplaires sur le plan des délais, des travaux et de la relation avec nos clients et les collectivités locales* ».

L'entreprise veut jouer un rôle à la hauteur de ses moyens et de ses ambitions, principalement sur les thèmes apparus évidents dans l'activité dominante de distribution de gaz, mais également suite à des

expertises externes issues de l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) ou de RTE (Réseau Transport Électricité) :

- la valorisation du réseau de gaz existant,
- l'optimisation du rendement des ressources de biomasse par le bio-méthane et son utilisation en carburant,
- l'accroissement de la complémentarité entre les réseaux de gaz, de chaleur et d'électricité.

Pour l'ensemble de ces points, les mois à venir seront très importants, principalement le projet AMR (Automated Meter Reading), dont les enjeux sont majeurs pour l'avenir.

Dans le cadre de ce projet, les clients devraient consommer mieux et moins de gaz, grâce à l'installation du compteur GAZPAR (cf. L&F 307 p16). Si ce projet est bien mené en France, GrDF pourrait l'utiliser pour se développer à l'international, et ainsi permettre à d'autres pays de diminuer leurs consommations de gaz ainsi que leurs émissions de CO².

FO Énergie et Mines s'inquiète du problème de l'emploi et des conditions de travail qu'entraîne la transition énergétique. En effet, certains dossiers seront essentiellement pilotés par GrDF. Et même si ce point est sans aucun doute innovant pour l'entreprise, nous serons attentifs à son évolution vis-à-vis du quotidien des agents et de leur Qualité de Vie au Travail.

FO Énergie et Mines restera vigilante à la mise en place de la transition énergétique, surtout dès l'instant où les pouvoirs publics annoncent que le gaz occupe une place prépondérante dans l'avenir énergétique du pays. ■

LA FRANCE S'ENGAGE

Pour 2020, la France s'est engagée à respecter des objectifs environnementaux ambitieux :

- une diminution de 20 % des gaz à effet de serre,
- une augmentation de 20 % des énergies renouvelables,
- et une augmentation de 20 % de l'efficacité énergétique.



SOUTIEN SCOLAIRE À DOMICILE

VOS ENFANTS ONT REPRIS LE CHEMIN DE L'ÉCOLE. LE PREMIER TRIMESTRE VIENT DE S'ÉCOULER, L'HEURE DU PREMIER BILAN EST ARRIVÉE...VOUS SOUHAITEZ LES ACCOMPAGNER DURANT LEUR SCOLARITÉ EN LEUR APPORTANT UN SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE, POUR FAIRE FACE, AVEC SÉRÉNITÉ, À LEURS DIFFICULTÉS DANS CERTAINES MATIÈRES OU, TOUT SIMPLEMENT, POUR DÉVELOPPER LEUR POTENTIEL.

FO A PRIS L'ENGAGEMENT D'OPTIMISER LEURS CHANCES DE RÉUSSITE SCOLAIRE EN SOUTENANT LE PARTENARIAT AVEC DOMICOURS, RECONDUIT POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2013-2014.

•L'offre de soutien scolaire

Il s'agit d'une aide personnalisée pour les enfants ayant besoin d'une mise à niveau, plafonnée à 20h par année scolaire et par enfant. Elle est subventionnée par le 1 % activités sociales.

•Le public concerné

L'offre, proposée en cours à domicile, concerne les enfants d'agents des IEG de 6 à 20 ans (du CP à la Terminale), scolarisés sur le territoire métropolitain ou DOM.

•Les coûts et les tarifs de cette prestation

Les frais d'inscription sont entièrement gratuits (60€ d'économies par an et par élève). Calculées en fonction de votre coefficient social, les offres de cours ont été négociées pour l'année scolaire 2013-2014 à un tarif horaire de référence de 30€, 31€ ou 33€ en fonction du niveau scolaire de l'enfant.

•DOMICOURS, un gage de qualité

DOMICOURS met à la disposition des familles des enseignants qualifiés et de qualité, et dispose de méthodes et d'outils pédagogiques adaptés à tous les élèves (y compris ceux souffrant d'un handicap de type dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, etc.)

Grâce à son savoir-faire reconnu, DOMICOURS est aujourd'hui référencé parmi les principales ensei-

gnes de services à la personne, notamment dans le domaine du soutien scolaire, dans lequel elle renouvelle et adapte sans cesse ses offres, pour répondre au mieux, aux attentes des familles depuis plus de 20 ans.

L'enseigne dispose d'un réseau de plus de 73 agences dans 71 villes en Métropole et dans les DOM. DOMICOURS s'engage auprès des CMCAS adhérentes, à fournir un suivi trimestriel de son activité et à assurer un bilan, une aide pédagogique et un contact permanent auprès des parents.

•DOMICOURS s'engage dans l'égalité des chances

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

VOUS ÊTES INTÉRESSÉS ?

SANS PLUS TARDER, POUR CONNAÎTRE VOTRE TAUX DE PARTICIPATION, RENDEZ-VOUS À L'ADRESSE :

http://www.ccas.fr/cal_soutien_scolaire/

**POUR CONTACTER DOMICOURS :
0800 256 256 (prix d'un appel local)**



À DÉTACHER

FICHE PRATIQUE



N 11383*02
DIAD

feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle

(Art. L. 441.3, R. 441.8 et R.441.9 du Code de la sécurité sociale)

1/2

Lorsqu'un accident a eu lieu, la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est remise à la victime par l'employeur qui établit parallèlement la déclaration d'accident du travail (réf. S 6200).

Cette feuille est remise à la victime par la caisse lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL

DES ERREURS DANS LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET LES CHOSES SE COMPLIQUENT, AVEC À LA CLÉ UN RISQUE DE NON PRISE EN CHARGE DES FRAIS. POUR VOUS AIDER, FO ÉNERGIE ET MINES VOUS INFORME ET ÉDITE DES FICHES PRATIQUES, DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA FÉDÉRATION [HTTP://WWW.FNEM-FO.ORG](http://www.fnem-fo.org)

•Les démarches

Dans les 24 heures suivant l'accident du travail

Informez ou faites informer votre employeur de l'accident de travail/trajet. Précisez-lui : lieux, circonstances, identité des témoins et du tiers responsable éventuels. Votre employeur a 48h pour déclarer l'accident à l'Assurance Maladie.

Il devra vous fournir une feuille d'accident du travail à conserver précieusement.

Que faire de ma feuille d'accident du travail ?

La feuille d'accident du travail permet la prise en charge de vos frais. Présentez-la au médecin, au pharmacien, à l'hôpital, chacun y indiquera les soins reçus. Utilisez ce formulaire pendant toute la durée de votre traitement, puis retournez-le à la CPAM de votre lieu de travail.

N'envoyez pas ce formulaire à la Camieg, il ne sera pas traité !

Dans les plus brefs délais, faites établir un certificat d'accident du travail par votre médecin traitant

Il y indiquera avec précision votre état, la nature des lésions et les conséquences éventuelles de l'accident. Le praticien, ou vous-même, doit adresser les volets 1 et 2 à la Médecine Conseil qui les transmettra à la CPAM. Vous conserverez le volet 3.

En cas d'arrêt de travail

Le médecin vous délivre un certificat du travail, destiné à votre employeur. Dans tous les cas, avec ou

sans arrêt de travail, vous-même comme votre employeur devez alerter le Médecin Conseil.

•La prise en charge

Votre CPAM reconnaît le caractère professionnel de votre accident. Vous bénéficiez donc d'une prise en charge à 100 % des soins médicaux et chirurgicaux, frais d'analyses et/ou de pharmacie liés à votre accident, dans la limite des tarifs de l'Assurance Maladie.

Couverts à 100 %

Les soins de ville, l'hospitalisation, les transports sanitaires (si médicalement justifiés).

Couverts à 150 %

Les prothèses dentaires, certains produits d'appareillage qui doivent être médicalement justifiés et liés à la nécessité de votre traitement.

Non couverts

Les dépassements d'honoraires ne sont jamais pris en charge par l'Assurance Maladie ni par la CAMIEG et la MUTIEG. Ils restent à votre charge, sauf si l'accident est occasionné par un tiers responsable (c'est son assurance qui prend en charge). Cette situation est d'autant plus absurde qu'en cas d'hospitalisation, ces derniers sont partiellement pris en charge par notre régime (300% du TBSS* par la Camieg et 100% du TBSS par la Mutieg). Un agent victime d'un accident ne peut à l'évidence pas avoir la présence d'esprit de choisir son praticien...

FO Énergie et Mines a demandé aux employeurs de la Branche et aux pouvoirs publics l'ouverture immédiate d'une négociation.

*Tarif de Base de la Sécurité Sociale

POUR FO ÉNERGIE ET MINES, EN ACCIDENT DU TRAVAIL, LES DÉPASSEMENTS DOIVENT ÊTRE PRIS EN CHARGE À 100 %



LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) EST UN DROIT AUQUEL TOUT SALARIÉ PEUT PRÉTENDRE, ET DONT LA MISE EN ŒUVRE EST À SON INITIATIVE.

•Le CIF c'est bien, mais pourquoi faire ?

La formation envisagée doit vous permettre de :

- réaliser un bilan de compétences, préparer des concours afin de passer des examens,
- préparer une Validation des Acquis de l'Expérience,
- atteindre un niveau de qualification supérieur,
- obtenir un diplôme,
- amorcer une reconversion professionnelle.

•Ai-je le droit au CIF ? Puis-je effectuer plusieurs CIF ?

- **Le CIF est ouvert à tout salarié**, statutaire ou non, jouissant d'une ancienneté d'au moins 24 mois dans l'entreprise.

- **Si vous avez déjà réalisé un CIF**, respectez un délai dit de « franchise » de 6 mois minimum et de 6 ans maximum en fonction de la durée du dernier CIF suivi.

- **Si vous êtes en CDD et avez moins de 26 ans**, il existe le CIF-CDD. Vous devez avoir travaillé 12 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle que soit la nature du contrat de travail dans les 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié en CDD dans une ou plusieurs entreprises, y compris en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage

•La durée du CIF est-elle plafonnée ?

- **1 an**, s'il s'agit d'une formation continue et à temps plein.
- **1200 heures** pour une formation discontinue ou à temps partiel.

L'Accord Collectif des IEG permet d'excéder ces durées sans qu'elles puissent dépasser celle du cycle prévu pour préparer le diplôme ou certificat professionnel, correspondant à ce cycle.

•Les démarches

- Demander auprès de l'UNAGECIF un dossier de prise en charge.

- Obtenir une autorisation d'absence de son employeur, uniquement si la formation se déroule sur le temps de travail.

•Votre formation peut-elle être refusée ?

- **Par votre employeur** : NON, votre employeur ne peut pas s'opposer à votre départ en formation. Dans le cas d'une formation sur le temps de travail, il pourra cependant en reporter la date pour motif de service ou en raison d'effectif restreint.

- **Par l'UNAGECIF** : L'organisme étudie la demande en fonction de critères d'acceptation et de la disponibilité financière (donc refus possible pour ces raisons). La prise en charge peut être totale ou partielle.

•Statut et rémunération

- **Pendant le CIF** : Versée par votre employeur, votre rémunération dépendra de votre NR et de la durée de votre CIF. Votre contrat de travail est seulement suspendu : vous restez salarié de l'entreprise. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés et les droits auxquels vous pouvez prétendre du fait de votre ancienneté dans l'entreprise (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications).

- **Après le CIF** : L'employeur doit, a minima, vous réintégrer dans votre emploi antérieur, mais n'est pas obligé de vous proposer un autre emploi tenant compte de la qualification acquise pendant la formation. Vous pouvez toutefois candidater sur un poste de niveau supérieur en demandant la reconnaissance du diplôme obtenu (si formation diplômante).

BESOIN D'AIDE ?

Auprès de vos représentants FO au CA de l'UNAGECIF :

F. Le Houerou : 06.82.67.80.75 et P. Passaquit : 06.77.75.05.46,

Vous pouvez également contacter vos représentants FO locaux

Sur le site de l'UNAGECIF : www.unagecif.org

Sur la Hotline de l'UNAGECIF : 01.44.70.74.74



LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DANS LES IEG

LE 27 NOVEMBRE 2008, LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA BRANCHE DES IEG ONT SIGNÉ UN ACCORD DE BRANCHE METTANT EN PLACE UNE COUVERTURE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE, PRENANT EFFET AU 1ER JANVIER 2009, POUR LES AGENTS STATUTAIRES DES IEG. CETTE COUVERTURE PERMET DE BÉNÉFICIER DE PRESTATIONS DÉCÈS COMPLÉMENTAIRES À CELLES DÉJÀ PRÉVUES PAR LE STATUT NATIONAL DU PERSONNEL DES IEG, TOUT EN BÉNÉFICIANT DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX ATTACHÉS AU FINANCEMENT DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE COLLECTIFS ET OBLIGATOIRES.

• En quoi consiste la prévoyance ?

La prévoyance est la mise en œuvre des principes de solidarité intergénérationnelle, interclasses sociales, qui sont au cœur de la raison d'être du syndicalisme qu'incarne FO. Il n'est souhaitable pour personne d'en bénéficier, mais c'est bien à travers cette modique cotisation que les salariés se mettent à l'abri collectivement, d'un accident qui peut les affecter individuellement.

FO souligne l'intérêt qu'il y a à rendre obligatoire cette couverture puisqu'elle a pour conséquence d'obliger l'employeur à financer cette solidarité, la transformant ainsi en salaire social différé et rendant le service fourni bien moins onéreux qu'une assurance individuelle.

• Qui finance cette prévoyance complémentaire ?

Cette nouvelle garantie collective des Electriciens et Gaziers est financée à hauteur de 80 % par les employeurs et 20 % par les agents.

• Les garanties de votre couverture de prévoyance complémentaire

En cas de décès de l'ouvrant-droit la couverture de prévoyance complémentaire prévoit le versement :

- d'un capital décès toutes causes : le montant varie en fonction de la situation familiale,
- d'un capital supplémentaire en cas de décès accidentel,
- d'une rente d'éducation pour chaque enfant à charge,

- d'une allocation obsèques.

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive reconnue par la CNIEG après le 1^{er} janvier 2009 :

- vous avez la possibilité de demander le versement anticipé du capital décès toutes causes et de la rente éducation.

En cas de décès d'un proche (conjoint, partenaire de PACS, concubin ou enfant à charge) :

- la couverture prévoit également le versement d'une allocation obsèques.

Une attention toute particulière a été portée à la protection des enfants qui seraient confrontés à des situations très difficiles :

- lorsque l'enfant est handicapé (taux d'incapacité au moins égal à 80 %), le montant de la majoration pour enfant est doublé et la rente éducation est versée à vie,
- si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente éducation est doublé,
- si votre conjoint décède après vous, les enfants toujours à charge à cette date se partagent un capital complémentaire : il s'agit de la garantie « double effet ».

• Les bénéficiaires des cotisations décès

Sans désignation particulière de votre part auprès de la QUATREM, c'est la clause de désignation standard qui sera appliquée.

POUR TOUTS RENSEIGNEMENTS CONCERNANT VOS GARANTIES INDIVIDUELLES OU LA LISTE DES BÉNÉFICIAIRES, RENDEZ-VOUS SUR www.prevoyanceieg.quatrem.fr



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de santé®!

SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :

Gilles SOHM au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

AUSTÉRITÉ, CHANGEONS

LIBRES PROPOS SUR LA CRISE, SON ORIGINE

De plus en plus d'analystes se rendent aujourd'hui à l'évidence. La crise économique que nous traversons est bien la conséquence des politiques ultra-libérales que les grands pays occidentaux ont suivies jusqu'à présent. Et ce ne sont pas les politiques d'austérité, qui ont fait la preuve de leur nocivité, qui vont apporter un remède à la crise, bien au contraire. Même le FMI de Christine Lagarde demande maintenant au gouvernement français de mettre la « pédale douce » sur cette austérité. C'est dire si la situation est grave !

Il est vrai que le respect aveugle des critères de Maastricht notamment en matière de déficit public (le fameux 3%), dont on sait aujourd'hui qu'il ne repose sur aucun fondement sérieux, fragilise tous les pays européens, désespère les peuples et contribue à la montée des populismes, pouvant à terme, mettre en péril les fondements de la démocratie. De même, le pacte budgétaire européen dans ce contexte, a de lourdes conséquences sociales, économiques et démocratiques pour l'avenir. Sortir de l'austérité est donc une impérieuse nécessité. Pour cela, il faut changer de politique économique en France et, bien sûr également, en Europe. Il

semblerait ces derniers temps que de timides signes donnent crédit à cette idée de changement de cap. C'est bien de la remise en cause du dogme néolibéral qui veut que le marché, et lui seul, soit à même de conduire l'économie et la société sans l'intervention de la puissance publique dont il s'agit.

Bref retour sur l'histoire

Ce dogme néolibéral s'est imposé dans le monde entier, dans la période d'après-guerre, dite des Trente

Glorieuses, qui avait vu une expansion sans précédent de pays comme la France ou encore l'Allemagne et l'Italie pour ne citer que ceux-là. C'est l'intervention des États qui a dopé la croissance avec les grands travaux d'infrastructures, l'émergence de secteurs industriels d'avenir, comme l'aéronautique, le spatial, le nucléaire, les TGV, avec en parallèle une protection sociale de qualité de la naissance à la mort, mise en place par l'État providence.

Dans ces conditions, il était difficile pour les libéraux de se faire entendre et de critiquer l'intervention de la collectivité. C'est vers la fin des années 60 que le modèle keynésien donne des signes d'essoufflement

LES CRISES FINANCIÈRES À RÉPÉTITION SONT UN AVATAR DE CETTE DÉRIVE FINANCIÈRE QUI A CONDUIT LE MONDE AU BORD DU GOUFFRE EN 2008 AVEC LES SUBPRIMES AMÉRICAINES ET TOUTES LES MANIFESTATIONS QUI ONT SUIVI, LA DERNIÈRE EN DATE ÉTANT LA CRISE CHYPRIOTE.

‘LA CRISE ÉCONOMIQUE QUE LA CONSÉQUENCE DES POLITIQUES PAYS OCCIDENTAUX ONT

DE LOGIQUE

ET SES MANIFESTATIONS ACTUELLES

avec les relances économiques qui se transforment en inflation, une croissance économique qui stagne et le chômage qui fait son apparition.

Début des années 70, la politique financière des États Unis, conjuguée avec le premier choc pétrolier, met à mal ce système et apporte du crédit au discours libéral. C'est l'arrivée de Ronald Reagan et de Margaret Thatcher et leur détestation du rôle de l'État qui installe l'idéologie libérale avec quatre principes cardinaux : baisser les dépenses publiques, baisser les impôts, déréglementer, casser l'inflation. Dans leur esprit, il faut changer la société, faire évoluer les mentalités, justifier les inégalités au nom de l'efficacité économique qui veut que l'on paye les gens uniquement au mérite. L'effondrement du système communiste consacre cette orthodoxie qui veut que les capitaux puissent circuler sans contrainte, au prétexte de financer les projets les plus rentables dans le monde. Cela conduira aux délocalisations, aux privatisations, à la ruine de pans entiers de l'industrie européenne et donc française, à la mise en cause des services publics.

Les crises financières à répétition sont un avatar de cette dérive financière qui a conduit le monde au bord du gouffre en 2008 avec les subprimes américaines et toutes les manifestations qui ont suivi, la dernière en date étant la crise chypriote.

Aujourd'hui, ce qu'il faut, c'est que l'Europe et notre pays en particulier se redonnent les moyens

d'agir en se dotant d'outils telle la Banque Publique d'Investissement pour agir sur l'économie au bénéfice de l'emploi, en cessant de privatiser voire en renationalisant les services publics, en abandonnant la politique d'introduction de la concurrence et en ne cédant plus à la dictature du marché. Vaste programme...

Mais c'est bien de cela dont on a besoin si on veut changer réellement de logique ! ■

LA BANQUE PUBLIQUE D'INVESTISSEMENT

La mise en place de la BPI est un acte fort de l'Etat, pour remettre en cause le modèle libéral qui fait la preuve de son non-sens économique. Sa création fait suite à une promesse du candidat Hollande. Elle est censée centrer son action sur les investissements d'avenir à l'horizon 2030, avec l'émergence de filières d'avenir, même si une autre école voudrait que la priorité soit le sauvetage et la restructuration de filières industrielles matures, emblématiques de territoires en difficulté et du savoir-faire français.

La question est donc posée, la BPI accélérateur avisé et efficace du soutien aux projets novateurs ou soutien aux entreprises en difficulté ?

Deux conceptions s'affrontent donc. Gageons que le marqueur de l'action de l'Etat en matière de reconquête de la politique industrielle du pays se situera entre ces deux impératifs du long et du court terme, car c'est la responsabilité des politiques de gérer le présent en se projetant dans le futur.

NOUS TRAVERSONS EST BIEN ULTRA-LIBÉRALES QUE LES GRANDS SUIVIES JUSQU'À PRÉSENT'

'À FO, NOUS SOMMES FERMEMENT OPPOSÉS À UNE DÉRIVE QUI CONSISTE À UTILISER L'ERGONOMIE COMME OUTIL AU SERVICE DES RÉORGANISATIONS'



L'ERGONOMIE, UNE SCIENCE AU SERVICE DES SALARIÉS ?

Du premier service d'ergonomie des années 50, dans les usines Renault, à celui d'aujourd'hui, le modèle a profondément évolué. Désormais généralisé à l'ensemble du monde du travail, la question de la performance du corps humain n'est plus le seul critère retenu par les employeurs ou les spécialistes du domaine. Quels sont les nouveaux standards de cette discipline ? Samuel Le Gal, consultant ergonome, nous ouvre ses portes.

Entre les intérêts des salariés et ceux de l'employeur

« *Le fonctionnement de l'Homme au travail sous le joug de la taylorisation des tâches a fait du chemin. Différentes étapes sont venues enrichir la discipline avec à la clé la recherche de diminution des risques pour le salarié. De nos jours, l'ergonome n'est plus un homme de laboratoire mais de terrain. Il s'attache à observer et analyser les gestes métiers sous les aspects de santé au travail, de productivité et de qualité* ». Notre spécialiste jongle ainsi entre les intérêts de l'employeur et celui du salarié. Cette tension est-elle complémentaire pour autant ?

« *Nous intervenons généralement pour 2 types de projets. Celui de la conception où nous cherchons à anticiper les problèmes éventuels – comme lorsqu'un pont roulant est installé dans un entrepôt, il faut prévoir des accès pour sa maintenance humaine. Ainsi, notre rôle consiste à prévoir les surcoûts liés à la situation de travail. L'autre projet sera l'action corrective. Le CHSCT est intégré dans les 2 types de projets. Notre but est la recherche d'un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. En ce sens, nous travaillons avec tous : salariés, médecins du travail et directions.* »

Du travail prescrit au travail réel, l'ergonome tranche

L'environnement n'est pourtant pas lissé et les déconditionnaires ont souvent une représentation différente du travail prescrit et du travail réel. En ce sens, la neutralité de l'ergonome compte car, sans faire de coaching managérial, il aide les managers à mieux connaître la réalité du terrain. Son rôle est de délivrer des préconisations sur l'organisation (effectifs, constitution des équipes, etc.). La conduite du changement et les organisations telles que les open spaces sont également liées à la discipline. De ce point de vue, l'ergonome ne fait pas de coaching. « *Lorsqu'une réorganisation est imposée par une direction en invoquant un prétexte douteux, notre rôle est de placer le travail au centre du projet, d'évaluer les effets potentiels sur la santé des salariés, la qualité du travail et l'efficacité. Dans ce cadre, nous pouvons être amenés à dissuader l'entreprise de mettre en œuvre un projet tel qu'elle l'entend. Acteur indépendant, l'ergonome fait évoluer les organisations dans l'intérêt de tous.* » ■

L'ERGONOMIE SELON FO ÉNERGIE ET MINES

Pour FO, l'ergonomie rentre dans le champ de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et du bon fonctionnement des organisations. La raison d'être de cette discipline tient en sa capacité de concilier les besoins et aspirations des salariés et les exigences de l'entreprise. L'ergonomie est un investissement et non pas une dépense inutile tant qu'elle reste un élément de la QVT appropriée à la vie du salarié. A contrario, nous sommes fermement opposés à une dérive qui consiste à utiliser l'ergonomie comme outil au service des réorganisations.



À la différence des hommes, les femmes seraient-elles désintéressées par le pouvoir ? À en lire le palmarès des entreprises 2013 des instances dirigeantes révélé à la mi-octobre par le cabinet Ethics & Boards, aucune des grandes entreprises françaises n'atteint la parité.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : OÙ SONT LES BONS ÉLÈVES ?

Commanditée par le ministère des droits des femmes, cette première étude du genre délivre une note sur 100 aux 120 premières entreprises en France cotées en bourse. La féminisation des conseils, des dirigeants et les efforts liés à la politique de féminisation y sont ainsi évalués. Au sein des IEG, EDF et GDF Suez ont reçu leurs copies, chacune au périmètre du Groupe France. Sont-elles de bonnes élèves ?

« *Mettre en lumière l'ampleur du déséquilibre femmes-hommes dans la gouvernance des entreprises, valoriser les entreprises qui ont pris le sujet à bras le corps pour avancer, inciter les autres à s'en saisir, tel est l'objet de ce palmarès inédit* », a déclaré Najat Vallaud Belkacem qui distribue les bons points.

« *Je sais combien les entreprises sont attachées à leur image, à leur réputation. L'énergie consacrée à combattre les inégalités femmes-hommes dans l'accès aux responsabilités doit désormais faire partie des critères de bonne ou de mauvaise réputation. C'est aussi comme cela qu'on avancera* » a ainsi ajouté la ministre. Toujours aux dires du ministère, des pressions économiques sont exercées avec des exclusions

**RETROUVEZ LES REVENDICATIONS
FO ÉNERGIE ET MINES RELATIVES
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
SUR WWW.FNEM-FO.ORG**

aux appels d'offres publics en cas de non-respect de l'égalité professionnelle.

Malgré un taux de féminisation, annoncé en 2010 par EDF, à 30% au global, 34% dans le vivier des hauts potentiels, 15% des cadres dirigeants, 20% des comités de direction, cette dernière se classe en 106^e position du palmarès. Sa note globale est de 16,7 points sur 100. L'entreprise, qui affiche son engagement éthique en faveur de l'égalité professionnelle, doit-elle revoir sa copie ?

De son côté GDF Suez, maîtrise certainement mieux sa communication éthique. Avec une note sur 100 de 51,6 points, soit quasiment la moyenne, elle se place en 17^e position. Il faut dire qu'elle s'est fixée des pourcentages à atteindre en matière d'égalité professionnelle d'ici fin 2015. Les examinateurs ont tenu compte de ces engagements. ■

LA PART DES FEMMES DANS LES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS DU SBF

	Président-Directeur Général		Directeur Général		Total Dirigeants Exécutifs	
	NOMBRE	DONT FEMMES	NOMBRE	DONT FEMMES	NOMBRE	DONT FEMME
Entreprises du CAC 40	26	0	14	0	40	0
Entreprises du SBF 120	63	0	57	0	120	0



RÉFORME DES RETRAITES

Les périodes de stages doivent être intégrées dans le calcul des droits

Dans le cadre du projet de réforme des retraites, FO-Cadres a interpellé par courrier, le 8 octobre dernier, l'ensemble des parlementaires pour que les périodes de stages soient intégrées dans le calcul des droits à la retraite. Sans confondre les stages avec des contrats de travail, FO-Cadres plaide pour une validation de trimestres selon la durée du stage en contrepartie d'une cotisation forfaitaire dont le calcul et les modalités restent à déterminer. C'est une proposition que FO-Cadres n'a cessé de revendiquer depuis 2007 dans le cadre de sa participation aux comités de suivi des stages (STAPRO).

Concernant la mesure liée à l'allongement de la durée de cotisation retenue dans le projet de loi, FO-Cadres considère en revanche qu'elle n'est pas de nature à sauvegarder notre système de protection sociale, encore moins à conforter un niveau de retraite décent pour un grand nombre de salariés. Pour que cette réforme ne soit pas synonyme d'injustice sociale, FO-Cadres a demandé aux Parlementaires de retirer cette mesure du projet de loi.



PRÉCARITÉ

Pour FO Cadres, la lutte contre la précarité des jeunes passe avant tout par une intégration durable dans l'emploi en CDI, seule vraie traduction contractuelle au sein de l'entreprise d'un indispensable besoin d'engagements professionnels réciproques durables.

Tous les jeunes (stagiaires, alternants...) doivent s'inscrire dans un parcours de formation continue.

Il s'agit de veiller à leur mettre le pied à l'étrier en les aidant à bénéficier au mieux des dispositifs d'orientation et de conseil pour la vie professionnelle.

Déjà de nombreuses revendications sur l'encadrement des stages aboutissent. Les stagiaires doivent malgré tout bénéficier d'un véritable statut et d'une véritable rémunération pendant leur stage. Le statut des stagiaires doit ouvrir l'accès à de véritables droits notamment en matière de protection sociale. Ces contrats ne doivent pas se substituer aux CDI.



VOS DROITS

Je suis harcelé(e) sur mon lieu de travail, que puis-je faire ?

Vous pouvez tout d'abord saisir vos délégués du personnel. Ils pourront exercer un droit d'alerte auprès de votre employeur. Celui-ci devra procéder sans délai à une enquête avec le Délégué du Personnel et devra prendre les dispositions nécessaires pour remédier à votre situation de harcèlement.

Je suis une femme cadre et j'ai constaté des inégalités de salaire entre mon collègue et moi, que puis-je faire ?

Si vous effectuez un même travail ou un travail de valeur égale, votre employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération. Si ce n'est pas le cas, votre employeur doit pouvoir justifier par des éléments objectifs cette différence de rémunération. Vous pouvez dans un premier temps alerter vos délégués du personnel. Vous pouvez également saisir l'inspection du travail en indiquant les éléments qui vous font penser que vous êtes victime d'une discrimination salariale.



» » GROUPE JEUNES/ formation professionnelle ou promotionnelle

CAP VERS LA FIN DU BLUES ?

Dès qu'il est question d'ascension sociale, les jeunes embauchés des IEG manifestent leur scepticisme. Entre la multitude de dispositifs dédiés à la formation professionnelle ou promotionnelle et le miroir aux alouettes, pour eux, le pas est vite franchi. Face aux constats, comment tirer son épingle du jeu ? Le Groupe Jeunes FO Énergie et Mines s'exprime.

Quand les pépites sommeillent...

Il existe de nombreuses clés qui permettent d'ouvrir les portes de l'ascenseur social. Le bilan de compétences, le Congé Individuel de Formation (CIF), le Droit Individuel à la Formation (DIF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont des exemples de dispositifs de formation tout au long de la vie.

Les Caps Exécution Cadre (CEC), Initiatives Maîtrise (CIM), Initiatives Cadre (CIC) et les Formations Promotionnelles Maîtrise ou Cadre Associées sont autant de dispositifs de formation promotionnelle développés dans l'accord DEFI Formation qui pourraient aider les entreprises à découvrir les pépites qui sommeillent en elles. Il y a beaucoup de jeunes talents au sein des entreprises des IEG. Pourquoi l'accès aux postes à responsabilité ne serait-il limité qu'à un petit panel d'employés ? Une réalité : lorsqu'un jeune travaille bien, son patron fait tout pour le garder sans pour autant l'aider à évoluer.

Sur les plateaux téléphoniques, par exemple, si vous êtes employé comme Conseiller Clientèle, ne vous attendez pas à postuler dans une autre filiale

avant 10 ans, c'est la politique de certains sites. Ce constat laisse trop souvent l'impression aux jeunes salariés que l'ascenseur social est ralenti, voire au point mort.

Dans la jungle des formations

La formation professionnelle et promotionnelle peut bénéficier à tous les agents volontaires dans les IEG. Mais cette assertion doit être relativisée. Il existe en effet un empilage de dispositifs qui requiert d'être bien renseigné. En ce sens, l'accompagnement syndical trouve une justification supplémentaire, d'autant plus lorsque l'on sait que la ligne managériale locale est elle-même peu informée des possibilités qui existent. Une formation promotionnelle ne tombe pas du ciel !

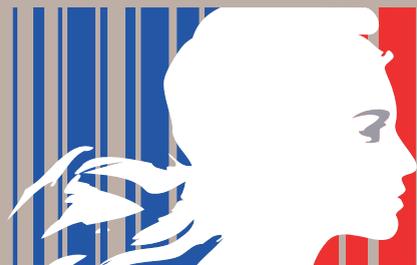
Pour le salarié, rassembler les infos demande de la persévérance et un soutien, afin de réaliser une formation en adéquation avec son projet professionnel. Le bilan de compétences peut être un prérequis. Par exemple, les DIF sont sous-utilisés. Le montage du dossier est compliqué et certains employeurs opposent des refus par mauvaise connaissance de ce dispositif.

Si vous êtes motivés, ne manquez pas de consulter les offres de formations promotionnelles publiées dès décembre n-1 à avril de l'année N (par la direction) sur SIEM et la bourse de l'emploi. Actuellement, ces offres ne sont pas remplies... ■

IL Y A BEAUCOUP DE JEUNES TALENTS AU SEIN DES ENTREPRISES DES IEG. POURQUOI L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ NE SERAIT-IL LIMITÉ QU'À UN PETIT PANEL D'EMPLOYÉS ?

VIVE LA FORMATION !

FO défend la formation tout au long de la vie professionnelle. La formation promotionnelle doit répondre à une aspiration légitime de progression. Dans tous les cas, il y a un(e) représentant(e) FO pour vous soutenir et lever les freins. Sur le site www.fnem-fo.org, FO vous propose des fiches explicatives sur les divers dispositifs existants. Le Groupe FO Jeunes peut vous aider à faire connaître vos ambitions et vos talents. Que ce début d'année soit porteur d'espoir pour nos jeunes, et que leur blues se transforme en rock'n'roll !



AU DÉBUT NOUS ÉTIONS UNE FRANCE SOCIALE, À PRÉSENT NOUS SOMMES DEVENUS UNE EUROPE LIBÉRALE.

»» **ENTRETIEN AVEC/ Gilbert Le Tellier**

Liberté | *Égalité* | *Fraternité*

AGIR, C'EST DÉPASSER SON INDIGNATION

L&F : Pour quelles raisons, selon toi, devons-nous nous mobiliser ?

Gilbert le Tellier : Malgré nos sacrifices, nous nous retrouvons démunis face à un gouvernement inconscient. Nous assistons à un État aux ordres des commanditaires Maastrichtiens, voulant diminuer les ressources des jeunes, des futurs retraités et des pensionnés. Au début nous étions une France sociale, à présent nous sommes devenus une Europe libérale. Les accords de Schengen sur la libre circulation des personnes au sein du Marché Commun ne concernaient au départ que les travailleurs et leur famille, ils n'ont fait qu'aggraver la situation économique du peuple français.

D'autres conséquences dramatiques sont à déplorer comme limiter l'augmentation du salaire minimum et appliquer des tarifs aberrants sur le marché de l'électricité et du gaz. Le Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance bouleverse également le Pacte des Nations. Une fois en place, Bruxelles et ses commissaires ont imposé, au nom de la règle d'or, de nouvelles réformes structurelles comme la remise en cause des droits à la retraite, les déremboursements de la Sécurité Sociale, ou les attaques répétées contre le Code du travail. Toute cette casse sociale ne peut nous convenir. Elle doit être combattue.

L&F : Et dans les IEG ?

Gilbert : Avec la sortie de nos pensions des comptes d'exploitation des entreprises des IEG, l'ouverture du

Embauché en 1955 en tant que démarcheur commercial, Gilbert Le Tellier s'est investi dans l'action syndicale dès 1962.

Il devient membre de la Commission d'Invalidité de la Sécurité Sociale en 1968.

marché de l'électricité et la fusion de Gdf Suez, notre pouvoir d'achat baisse de manière significative. Concernant la Sécurité Sociale, les réformes du gouvernement sont démesurées. Jusqu'en 1981, les prélèvements sur nos pensions étaient de 0,75 %, nous atteignons aujourd'hui les 13,26 % avec la création en janvier 2011 de la CSMR (Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités) et cela continue avec la mensualisation de nos pensions.

L&F : Que faire face à de tels reculs ?

Gilbert : L'indignation ne suffit plus, se battre réellement pour des valeurs est devenue nécessaire. En 1968, la solidarité était présente par le biais de coupure de courant. Aujourd'hui, mener des grèves constructives comme à la SNET est une bonne leçon pour nous tous. Il faut renégocier certains traités ou conventions défavorables aux salariés et aux pensionnés, afin d'y imposer un volet social digne de ce nom. L'État français doit prendre conscience des erreurs de cette politique européenne. La cogestion des syndicats comme la CFTC, la CFDT et la CGC doit disparaître. Nous devons encourager la pension par répartition et les régimes spéciaux. Tout en renforçant la solidarité avec nos anciens, les jeunes générations ne doivent pas supporter à elles seules le poids de leur financement. Des solutions existent comme les coopératives ou les conseils généraux, qui peuvent financer les maisons de retraite. Cela s'appelle le progrès social, une revendication légitime dans notre société. ■



»» **ENTRETIEN AVEC/ Christian Demouge,**
président de la section des retraités FO EDF-GDF
de Franche-Comté.

LA REPRISE, C'EST MAINTENANT ?

Alors que la Branche des Industries Électriques et gazières s'apprête à négocier les avancements au choix et les augmentations de salaires des agents pour l'année 2014, Christian Demouge, président de la section des retraités FO EDF-GDF de Franche-Comté nous livre son analyse sur les conditions de la reprise économique en France.

Christian Demouge : En août dernier, les journaux l'ont relayé largement : le chômage a diminué de 50.000 demandeurs d'emplois. Alors que l'automne se profilait, le Gouvernement a vu les lendemains chanter : la France ne serait prochainement plus en récession ?

Pourtant 2 mois plus tard, le ministère du Travail a indiqué une augmentation de 60.000 demandeurs en octobre. Le nombre total de chômeurs s'établissait ainsi à 3,29 millions, record en cours, soit 1,9% de plus (source INSEE). Ainsi, l'euphorie du Gouvernement aura été brève. L'embellie passagère n'aura que repoussé la grisaille...

L&F : Selon toi, d'où est venu ce regain de croissance ?

Christian : Au dire des économistes, cette reprise serait liée en partie à la dépense énergétique. Les français ont dépensé plus pour se chauffer au cours du dernier printemps si froid. EDF et GDF Suez pour l'électricité et le gaz, les pétroliers pour le fioul, ont vendu de grandes quantités de leurs énergies, et, au passage, ont vu leur chiffre d'affaires gonfler. En outre, de nombreuses entreprises, qui avaient peu investi pendant 5 ans, auraient réinvesti pour ne pas subir trop de pertes de marchés face à leurs concurrents : elles auraient à nouveau acheté des machines, des ordinateurs, fait réaliser des travaux de modernisation, etc.

L&F : Si l'on en croit cette analyse, la reprise pourrait être pérenne ?

Christian : Il faut un taux de croissance de 1,2% pour que les entreprises cessent de supprimer des emplois, et un taux de 1,8% pour faire baisser le chômage. Avec les 0,5% d'augmentation du Produit Intérieur Brut sur le second trimestre 2013, nous sommes bien loin du compte. Je crains, hélas, que les plans

sociaux, les dépôts de bilan des entreprises, avec à la clé, les licenciements économiques, se poursuivent encore.

L&F : D'après toi, comment pouvons-nous relancer la machine ?

Christian : La reprise économique ne passera que par la consommation des ménages et, l'État, qui reste un acteur prépondérant, serait bien avisé d'actionner le levier

« augmentations des salaires » pour amplifier ce trop timide rebond économique. Tant que nos gouvernements appuieront sur le frein de l'économie, avec la politique d'austérité que nous subissons, la croissance française ne pourra pas réellement décoller. Plutôt que d'augmenter la TVA, les impôts, taxer les petits épargnants et créer d'autres mesures draconiennes qui fragilisent la population la plus précaire, il faut augmenter les salaires et les pensions, faire progresser le pouvoir d'achat des ménages.

Certes, ce n'est pas la ligne de conduite des libéraux qui nous gouvernent, de gauche ou de droite, c'est encore moins celle de la Commission Européenne de Bruxelles. C'est pourquoi, face à cette politique libérale inepte, il est temps pour les agents actifs et pensionnés de défendre leurs intérêts collectifs et particuliers en se rassemblant autour de FO ! ■

**TANT QUE NOS
 GOUVERNEMENTS
 APPUIERONT SUR LE
 FREIN DE L'ÉCONOMIE,
 LA CROISSANCE
 FRANÇAISE NE POURRA
 PAS RÉELLEMENT
 DÉCOLLER.**

»» **TÉMOIGNAGE/** Gilbert Schuler, membre de la section des pensionnés de la Moselle nous fait partager ses convictions de militant dans un paysage où les conditions des mineurs et des pensionnés sont critiques.



APPEL À LA MOBILISATION DES PENSIONNÉS ET DES JEUNES DE LORRAINE

Des mineurs aujourd'hui dans l'impasse

Le constat est sans appel. Je suis très inquiet pour la grande majorité des pensionnés. J'observe ces vingt dernières années que les permanences tenues au bureau fédéral régional des Mineurs FO de Lorraine à Freyming-Merlebach, sont encore plus demandées par nos sympathisants que par nos militants pour calculer leurs pensions, pour les dossiers d'aides sociales, pour faire des demandes de dégrèvement de la taxe d'habitation et autres. Nous sommes présents pour les rassurer et les accompagner dans leurs démarches administratives.

Le gouvernement français doit arrêter de spolier notre retraite. Les pensionnés sont mécontents car ils se retrouvent maintenant imposables (redevance télévisuelle, impôts sur le revenu...), surtout pour les veuves avec trois enfants, la conjoncture s'annonce aussi complexe. Beaucoup connaissent désormais la précarité.

MOTIVÉ !

Gilbert Schuler est Membre de la section des pensionnés de la Moselle depuis 20 ans sur le bassin de la Lorraine. Embauché à l'âge de 14 ans à l'école des Mines, expert dans son domaine, il devient plus tard agent de maîtrise fond* au puits Simon de Forbach.

Le syndicalisme lui apparut comme une évidence à l'âge de 28 ans. Il occupa son premier mandat à l'âge de 40 ans.

Aujourd'hui, Gilbert maintient ses efforts en soutenant les pensionnés et en ralliant les jeunes vers sa cause.

* terme utilisé pour désigner les agents au fond de la mine.

'IL NE FAUT PAS ATTENDRE LES DIFFICULTÉS POUR SE DIRIGER VERS LES SYNDICATS'

Les solutions doivent être trouvées sans plus attendre, il faut augmenter les pensions, les réindexer sur l'évolution du Salaire National de Base des agents actifs. Arrêtons de taper sur notre portefeuille !

Les jeunes : Le syndicalisme est l'affaire de tous

Être syndiqué, c'est primordial pour faire avancer les choses. L'avenir des jeunes est en jeu, il ne faut pas attendre les difficultés pour se diriger vers les syndicats. Le syndicalisme est plus nécessaire qu'avant. Les jeunes doivent avoir le souvenir que les pensionnés d'aujourd'hui se sont battus pour avoir des droits (primes, retraites,...). Être syndiqué sert à connaître ses droits. Mais faire un tour de table semble aujourd'hui insuffisant, il faut se mobiliser ! Sortir dans les rues ! Et nos revendications aboutiront. Ensemble, nous vaincrons. ■

»»VIE DES SECTIONS

À LA RENCONTRE DE...

nos camarades de PACA Ouest

UNE SECTION AU SERVICE DES AUTRES

Depuis un an, notre section des pensionnés de Marseille travaille en étroite collaboration avec le Syndicat FO ERDF-GrDF de PACA Ouest Marseille, qui doit en principe regrouper l'ensemble des structures précédemment existantes. Cette organisation permet de maintenir un lien intergénérationnel indispensable à la cohérence des actions et revendications menées par FO.

Nous sommes ainsi mieux à même de sensibiliser nos adhérents à l'histoire de FO, de notre entreprise et ainsi de conserver ce lien avec les Industries dans lesquelles, la plupart de nos camarades retraités ont passé leur vie ! Leur appartenance à notre section témoigne de leur engagement militant. C'est là encore un exemple pour les jeunes, qui sert à expliquer tout l'intérêt d'adhérer à notre syndicat pour porter plus haut et plus fort les justes revendications de FO.

Question fonctionnement, un bureau structuré selon les principes chers à notre Organisation se réunit régulièrement pour débattre de tous les sujets d'actualité internes aux Entreprises. La protection sociale dans son ensemble, la CAMIEG et la MUTIEG y alimentent abondamment les débats.

Notre Section de Retraités est une structure d'écoute, de conseils, et parfois d'aides. Nous intervenons dans plusieurs domaines notamment grâce à une participation active au sein des commissions de notre CMCAS. La solidarité, la santé et le handicap y prennent une large place.

Notre chance est d'avoir parmi les responsables de notre bureau de section, des actuels ou anciens Admi-

nistrateurs de notre CMCAS. Ils apportent une vision de synthèse sur les difficultés rencontrées par nos adhérents et sont en mesure d'actionner les bons leviers pour régler certaines problématiques.

Nos actions

Notre section syndicale est une force de participation dans les différentes manifestations organisées à l'occasion de mouvements nationaux. Nous sommes notamment mobilisés sur :

- la mensualisation de nos pensions,
- le report du calcul de revalorisation passant d'avril à octobre,
- la désindexation des pensions par rapport au coût de la vie,
- la non redistribution des excédents CAMIEG,
- et d'une manière plus générale, la façon dont les majoritaires gèrent le fonds du 1 % !

Comment finir ce tour d'horizon de notre Section sans parler, grâce aux nouveaux statuts, de la participation active à la grande Assemblée Générale de notre Syndicat FO ERDF-GrDF de PACA Ouest Marseille durant laquelle les salariés actifs des Entreprises et nos adhérents se réunissent. Il faut voir comment tout ce petit monde dialogue sans limite et les divers récits d'actions passées sont souvent racontés comme des hauts faits d'armes !

Voilà à notre sens, ce qu'il faut retenir du quotidien de notre section syndicale qui se porte bien, et dans laquelle, être militant au service des autres, apporte beaucoup de plaisir. ■

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE – ART.24



FO Énergie et Mines a adressé une lettre ouverte à Marisol TOURAINE, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, à la suite de ses déclarations lors du débat sur le projet de

loi de financement de la Sécurité Sociale. Le gouvernement compte spolier les électriciens et gaziers d'un montant estimé à 170 M€ d'euros sur les réserves de la CAMIEG, indiquant que celui-ci devra être affecté au Régime Général d'Assurance Maladie, au titre d'une « mesure d'équité » ! FO Énergie et Mines a rappelé au gouvernement que les personnels des IEG cotisaient déjà au Régime Général. La CAMIEG est un régime complémentaire, dont les excédents constatés sont le fait d'un mauvais calibrage de l'État. Nous ne pouvons donc pas accepter d'en subir les conséquences. L'article 24 doit maintenant être examiné au Sénat. Il sera sûrement soumis au Conseil Constitutionnel.

RENCONTRE AVEC LE MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE LE 18 OCTOBRE 2013



Lors de l'Assemblée Générale des CMCAS du 18 Octobre 2013, deux motions ont été votées à l'unanimité sur le financement du 1 % et les excédents financiers Camieg. Une délégation de membres du bureau du Comité de Coordination (Alain BIGAUT en représentant de la Fédération Énergie et Mines) a été reçue par le Ministère de l'Énergie pour exiger d'abord toute la transparence sur ces chiffres. Par ailleurs les 13 % de dotation en moins de GDF Suez s'expliqueraient par une baisse de parts de marché. FO a également abordé les 20 M€ d'améliorations des prestations CAMIEG. La délégation demande à être reçue par les parlementaires.

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL À LA DIRECTION DES SERVICES PARTAGÉS (DSP) D'EDF



La direction veut mettre fin à la diversité des horaires existants à la DSP. Elle a donc souhaité négocier un nouvel accord. Durant les négociations, elle est revenue sur les principes de l'accord de 1999 relatif aux 35 heures et a menacé, faute de consensus, de passer aux 5 fois 7 ! Drôle de conception du dialogue social...

FO Énergie et Mines a été le seul syndicat à refuser de signer cet accord dans les 2 établissements (Tertiaire et Télécoms).

Les patrons ont désormais le dernier mot sur tous les projets d'aménagement du temps de travail. Ils pourront moduler ainsi l'organisation aux contraintes, exigences et objectifs des activités.

Cette négociation, rudement menée, est pour la direction un ballon d'essai pouvant présager une généralisation de cet accord à tout EDF au nom de la productivité et au détriment de l'équilibre professionnel des agents.

EDF SA – RÉORGANISATION DES RH DU GROUPE



EDF a pour projet de réorganiser le CERH spécialisé sur les questions statutaires en le diluant au profit d'une structure unique

à l'échelle du Groupe. La Direction justifie cette opération en expliquant que l'organisation actuelle n'est plus adaptée au contexte géographique mondial d'aujourd'hui. Sur la base d'audits non communiqués, la Direction pointerait certains chevauchements d'activités entre les différentes structures de la DRH Groupe. Pour FO Énergie et Mines, ces arguments non convaincants visent à aller vers le droit commun. Selon la direction, les enjeux principaux du groupe se recentrent sur la France, n'y a-t-il là rien de contradictoire ?

TEMPS DE TRAVAIL : LE GOUVERNEMENT S'ALIGNÉ SUR LA COUR DES COMPTES !



Une fois encore, le dialogue social est compromis. La Cour des Comptes a en effet publié un référé à l'encontre des agents du groupe EDF sur le temps de travail. Le Mi-

nistre se refuse à entendre les syndicats. Dans la droite ligne des recommandations de la Cour des Comptes, il « ambitionne » de réduire les coûts en accentuant la productivité des salariés. De même, les modalités statutaires de décompte des heures supplémentaires dans les IEG devraient, selon lui, être moins rémunérées et s'aligner sur le régime général. Enfin, le Ministre socialiste est prêt à remettre en cause les principes de l'accord de 1999

sur les 35 heures. Face à de telles régressions, FO Énergie et Mines se tient prêt à mobiliser toutes ses forces pour la défense du contrat social.

DYSFONCTIONNEMENTS DE LA CAMIEG



FO Énergie et Mines a alerté les délégations de la CAMIEG sur le nombre de volume de réclamations, les difficultés à se faire rembourser, la dégradation du service téléphonique, la non prise en compte des changements de médecin traitant et le retard des affiliations des jeunes embauchés. Afin d'y remédier, FO Énergie et Mines a demandé le 10 octobre 2013 une table ronde au Directeur de la CAMIEG et aux délégations pour répondre aux attentes, aux besoins et à la satisfaction des assurés.

EDF SE SÉPARE DE SA FILIALE SLOVAQUE SSE



EDF a lancé les opérations de vente des 49% de sa filiale slovaque SSE, abandonnant ainsi une présence historique en Slovaquie. Cela souligne clairement le resserrement des actifs d'EDF autour du Royaume-Uni, de l'Italie et de la France. Sans aller jusqu'aux projets de licenciements, EDF se sépare à bon compte de ses ex-collaborateurs, en supprimant pas moins de 10% des effectifs. Qu'en est-il des beaux discours sur la responsabilité sociale des entreprises ?

Pour FO Énergie et Mines, le Groupe EDF doit absolument négocier une politique d'anticipation sur les questions sociales en Europe, particulièrement en cas de cession.

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2014 : QUEL IMPACT DANS LES IEG ?

Coup de Projecteur sur la réforme des contrats de complémentaire santé. L'Assemblée nationale a examiné en première lecture le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2014. Les risques sont conséquents. La prise en charge des soins par les mutuelles ou les surcomplémentaires est menacée.

Quelles conséquences sur le pouvoir d'achat des assurés ? Les contrats dits « responsables » avec effet direct et immédiat se verraient imputés une taxe supplémentaire de 7%. FO rappelle la nécessité d'analyser les évolutions de la CSMR et de la Couverture Supplémentaire Maladie des Actifs (CSMA) au regard de ce projet de loi.

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 !

« **Le risque de black out n'a jamais été aussi élevé.** »
« **Chez GDF Suez, nous avons arrêté 8 000 mégawatts, soit cinq fois Fessenheim.** »

G. Mestrallet – PDG GDF-SUEZ

« **La construction de la transition énergétique et écologique nous permettra de sortir de la crise. Il faut de la croissance, et ce sera une croissance de sobriété et d'innovation.** »

B. Lechevin – ADEME

« **Nous devons nous positionner en France sur les déterminants d'une équation extrêmement difficile à résoudre.** »

A. Montebourg -Ministre du Redressement productif
au sujet des énergies renouvelables.

« **Dans la transition énergétique, la seule certitude est la démographie. Il y aura 6 millions d'habitants en plus en France d'ici 2050. Les particuliers vont consommer de plus en plus d'électricité. C'est inéluctable, malgré les efforts d'efficacité énergétique.** »

H. Proglio - PDG d'EDF

« **Ni l'entreprise, ni ses clients ne seront taxés, grâce aux amortissements sur ses installations, EDF va dégager des sommes qui pourront être utilisées pour financer la transition.** »

« **Quel que soit le respect que j'ai pour eux, ce ne sont pas les commissaires aux comptes d'EDF qui déterminent et détermineront la politique énergétique de la France.** »

P. Martin – Ministre de l'Écologie et de l'Énergie

« **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.

« **Si chacun ne confondait pas les dates, si on ne confondait pas l'été avec la fin de l'année, si on ne confondait pas Noël avec Pâques, ça irait mieux.** »

M. SAPIN – Ministre du Travail et de l'emploi et du Dialogue social

« **Quand la France décidera de clarifier sa politique nucléaire à l'égard du parc existant, elle saura, grâce à l'exemple allemand, que fermer des réacteurs nucléaires en bon état de marche, prématurément, est économiquement coûteux en termes microéconomique, macroéconomique et même pour l'environnement.** »

François Lévêque - Professeur d'économie
Mines ParisTech

« **Brider le capitalisme n'est absolument pas contraire à la liberté d'entreprendre, n'empêche ni la reconnaissance des mérites ni le libéralisme politique et économique, c'est simplement replacer l'humain au-dessus de l'argent.** »

Noam Leandri. Président de l'Observatoire des inégalités et Frédéric Forest docteur en science politique

« **Ne laissez pas l'Europe suivre le modèle allemand.** »

Syndicat VERDI



GDF SUEZ : SA AU CAPITAL DE 2 412 824 089 € - RCS NANTERRE 542 110 071 - P U B L I C I T É S C O N S E I L U

Acteur mondial
de l'énergie :
électricité, gaz naturel,
services à l'énergie.



Plus de réponses sur gdfsuez.com

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

CSMRetrAItés

COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE



MA RETRAITE, JE LA VIS EN BONNE SANTÉ

Un contrat complémentaire à la Camieg

- Avec une prise en charge du forfait hospitalier et de la chambre particulière
- Sans questionnaire de santé
- Avec une cotisation réduite* en fonction de vos revenus et votre possession des contrats CCAS : IDCP • Dépendance • Obsèques

Des tarifs attractifs et compétitifs

Pour adhérer

 N° Vert 0 800 00 50 45
APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr



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

* Sous conditions www.ccas.fr

CSMR

COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE



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

 **PREVENE**

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

 **MUTUELLE DE FRANCE
PRÉVOYANCE**

Contrat souscrit auprès de Mutuelle de France Prévoyance - Assureur - RNM N°383143617 Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité
Siège Social : Site d'activités Les Paluds II, Pôle Performance, 447 avenue de Jouques, BP 1401, 13785 AUBAGNE CEDEX

 **MUTIEG R ASSO**

Organisme gestionnaire : MUTIEG R ASSO - Association Loi 1901 SIRET N°524 019 197 00010 - 49 rue Godot de Mauroy, 75009 PARIS

DOCUMENT NON CONTRACTUEL