

# le mag de l'énergie **LUMIERE & FORCE**

**PRINTEMPS  
2014 #311**

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

> > > > > > > > > > > > [Toute l'actu des IEG sur www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

## **DOSSIER** **LA PLUS-VALUE SOCIALE**



> **GDF SUEZ**  
Deux grands  
bouversements  
au sein d'E&C



> **PSP**  
Robert Pantaloni,  
l'âme militante avant tout



**FO** Énergie  
et Mines

**ÉLECTIONS : CONSEILS D'ADMINISTRATION  
EDF ET GDF SUEZ GROUPES, MOBILISONS-NOUS !**



LE PROGRÈS  
IL FAUT Y CROIRE  
POUR LE VOIR



## EDF INNOVE POUR UNE ÉNERGIE MIEUX MAÎTRISÉE

En 2012, EDF et General Electric ont repensé le système d'éclairage de Tower Bridge, permettant une réduction de sa consommation d'énergie de 40%.

[pulse.edf.com](http://pulse.edf.com)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

# 24 FORUM

## La reconnaissance est un investissement

Jean-François Dortier, directeur de publication du Magazine *Sciences Humaines* et co-auteur de l'ouvrage *La Reconnaissance, des revendications collectives à l'estime de soi*, nous livre ses réflexions.



### Magazine FO Énergie et Mines

**Directeur de la publication :**  
Vincent Hernandez

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

**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-Beaugard  
ZI Beaugard - BP 3961600  
La Ferté-Macé  
Tel : 02 33 37 08 33

ISSN : 0153-7865

**FO** Énergie  
et Mines



<b>ÉDITO</b> Par Vincent Hernandez	<b>4</b>
<hr/>	
<b>L'INFO BRANCHE</b>	
Augmentations de salaires ? ... Question de point de vue	<b>5</b>
<hr/>	
<b>DOSSIER</b>	
Les militants FO Énergie et Mines témoignent	<b>8</b>
<hr/>	
<b>L'INFO ENTREPRISES</b>	
EDF SA- Élections au Conseil d'Administration du groupe EDF	<b>12</b>
GDF Suez- Deux grands bouleversements au sein d'E&C	<b>13</b>
ERDF- Face à la tempête	<b>14</b>
RTE- FO signe l'Accord : <i>Avancements au Choix 2014</i>	<b>16</b>
GrDF- Pourquoi un Label Diversité à GrDF ?	<b>17</b>
<hr/>	
<b>FICHES PRATIQUES</b>	
CCAS- Droit aux vacances pour tous	<b>18</b>
Demande de logement - Les nouvelles démarches	<b>19</b>
Devenir propriétaire : du rêve à la réalité	<b>20</b>
Le Congé Création d'Entreprise	<b>21</b>
<hr/>	
<b>FORUM</b>	
Groupe jeunes- Une structure de proximité	<b>22</b>
L'actu des cadres/ Télétravail, restons prudents	<b>26</b>
FAPE, la preuve par l'exemple	<b>27</b>
<hr/>	
<b>PASSION SERVICE PUBLIC</b>	
Portrait/ Robert Pantaloni- L'âme militante avant tout	<b>28</b>
Entretien avec/ Georges Lefevre- Il faut mouiller le maillot !	<b>29</b>
Entretien avec/ César Alvarez- L'aventure syndicale reste une grande école de la vie	<b>30</b>
<hr/>	
<b>BREVES DES IEG</b>	<b>32</b>
<hr/>	
<b>REVUE DE PRESSE</b>	
Ils ont osé le dire !	<b>34</b>

# FO PLUS QUE JAMAIS DÉTERMINÉE ET OFFENSIVE !



**L**es gouvernements changent mais les problèmes demeurent. On parle encore et toujours de la concurrence et de ses conséquences dans nos industries. FO Énergie et Mines est en permanence sur le pont, en particulier sur ces sujets : le projet visant à faire sortir le commercialisateur de GDF Suez et à le fusionner avec Cofely, le tout accompagné d'une perte de statut pour les personnels ; la volonté du Gouvernement

de sortir les hydrauliciens des 2 entreprises historiques. Ces projets sont combattus par FO Énergie et Mines qui multiplie les interventions à tous les niveaux.

Pourtant, on n'a jamais eu autant besoin du service public et de ses valeurs de solidarité et d'égalité que dans cette période de crise économique et environnementale. De ce point de vue, les agents d'ERDF mais aussi de SEI ont fait face à des événements climatiques répétés avec beaucoup de professionnalisme.

Sur le plan social et notamment des salaires et des avancements au choix, le patronat a une nouvelle fois décidé de privilégier les actionnaires au détriment des salariés. Il n'y a eu dans les entreprises que peu d'accords, dont un à RTE signé par tous les syndicats. Ceci reflète bien aujourd'hui la crise du dialogue social.

**La valeur réservée aux salariés que nous défendons ardemment est en ce sens toujours menacée. L'investissement humain développé comme une charge doit être réévalué et reconnu comme une richesse.**

Dans cette logique, FO n'a pas signé le pacte de responsabilité initié par le gouvernement. Les efforts demandés pesant une fois de plus sur les salariés. L'objectif de nos dirigeants était le suivant : moins de charges, moins de contraintes contre plus d'emplois et de dialogue social. Résultats : 30 milliards d'euros de baisse de cotisations patronales, mais pour quelles contreparties ?

Cette logique ne conduit pas à la création d'emplois ou à l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat. D'ailleurs conscient de ces paradoxes, les manifestations déclenchées par FO le 18 mars dernier ont conduit à une mobilisation des salariés. Seule la croissance peut initier le retour à l'emploi. L'économie est un ensemble. La politique économique globale tant au niveau national qu'europpéen doit être changée. Arrêtons de taper sur les salariés !

Vincent Hernandez  
Secrétaire général FO Énergie et Mines

# AUGMENTATIONS DE SALAIRES ? ...QUESTION DE POINT DE VUE



**'TOUJOURS PLUS D'ARGENT  
POUR L'ACTIONNAIRE  
ET DE MOINS EN MOINS  
POUR LES SALARIÉS'**

**A** lors que les entreprises communiquent de bons résultats sur toutes les places boursières, les salaires continuent de stagner. Pour autant, les arguments des employeurs font-ils écho dans la conscience collective ? D'ailleurs sont-ils légitimes aux yeux des salariés ? Afin de donner plus de lisibilité, voici quelques extraits de leur raisonnement ainsi que nos éléments de réponse.

« **Les actionnaires sont nécessaires. Il faut rassurer les investisseurs et les fidéliser.** »

Oui, mais pas dans la démesure. Ce que nous dénonçons, c'est la redistribution de dividendes exagérés au détriment de l'investissement humain. La confiance que les entreprises doivent donner aux actionnaires dépasse l'entendement. Le volant de dividendes versé par les plus grands groupes du CAC 40 atteint en 2013 +4% par rapport à 2012, soit 42,6 Mds€. A cet égard, EDF et GDF Suez font partie des 5 plus grands groupes, représentant près de la moitié des montants totaux de dividendes et rachat d'actions. Ils totalisent près de 66% des sommes. Toujours plus d'argent pour l'actionnaire et de moins en moins pour les salariés, il faut que cela cesse.

**LA MASSE SALARIALE  
A CERTES AUGMENTÉ  
CETTE ANNÉE MAIS  
POUR COMBIEN DE  
DÉPARTS EN RETRAITE ?  
CES CHIFFRES NE  
NOUS SONT JAMAIS  
COMMUNIQUÉS...**

« **Le poids de la masse salariale est très important.**

**Les dépenses d'exploitation (charge du personnel + achats) ont fortement augmenté. Exemple à EDF, en corrélant l'effet prix de l'effet volume, l'évolution de la masse salariale est de 3%.** »

« **Nous en sommes au stade de pérenniser l'activité** ».

La masse salariale a certes augmenté cette année mais pour combien de départs en retraite ? Ces chiffres ne nous sont jamais communiqués... Aucune étude du genre n'est fournie aux organisations syndicales en ce sens par les spécialistes de la Branche. Que dire enfin du déficit de recrutement durant la période 2002-2007 ?

« **Le contexte économique des plus de 150 entreprises des IEG ne peut pas être comparé.**

**Il ne permet pas de caler une augmentation substantielle du Salaire National de Base (SNB) pour toutes les situations. Chaque entreprise doit pouvoir négocier selon son contexte.** »

Si le SNB n'est pas augmenté significativement, la situation économique des salariés du secteur va encore se dégrader. Les volumes d'augmentation, calculés sous la forme de l'enveloppe globale, ne considèrent que les situations individuelles. Si de surcroît le volume de NR est en stagnation, voire en baisse, comme c'est déjà le cas depuis plusieurs années, le pouvoir d'achat sera encore en baisse. **///**



**LES MÉNAGES SONT DUREMENT TOUCHÉS PAR LES MESURES GOUVERNEMENTALES. DANS LE MÊME TEMPS, LES ENTREPRISES, NOTAMMENT CELLES DU CAC 40, ENREGISTRENT DES BAISSSES DE CHARGES GRÂCE AU CICE.**

Les prélèvements sociaux eux ne cessent d'augmenter par ailleurs et nous gardons encore de côté, l'augmentation de la TVA...

**« Les entreprises ne sont pas responsables des prélèvements sociaux en hausse. Elles n'ont pas à compenser cette baisse du pouvoir d'achat. »**

Pourtant les entreprises profitent bien des allègements de charges ! Forfait social, taxation des revenus de l'épargne, baisse du quotient familial, hausse des cotisations retraite, ce n'est pas une surprise, les ménages sont durement touchés par les mesures gouvernementales. Dans le même temps, les entreprises, notamment celles du CAC 40, enregistrent des

baisses de charges grâce au CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi).

## PENDANT CE TEMPS

### Au niveau des négociations de branche

Les employeurs ont pour la deuxième année consécutive décidé d'une augmentation générale de salaire qui fait perdre 1% de pouvoir d'achat aux électriciens et gaziers. Ils ont unilatéralement choisi d'augmenter de 0,3% le SNB, alors que l'inflation prévue est de 1,3%.

### Février 2014 : EDF annonce des résultats en hausse

Avec un résultat net « part du groupe » de 3,5 Mds€, celui-ci augmente de 7,4%. L'endettement financier baisse de 3,7 Mds€ par rapport à 2012.

Le groupe a annoncé un dividende représentant 56,5% du résultat net courant, ce qui le place parmi les entreprises les plus généreuses du CAC 40 pour les actionnaires.

### Mars 2014 : L'action de GDF Suez bondit de 6%

L'entreprise s'engage à distribuer dans les 3 prochaines années entre 65% et 75% de son bénéfice net récurrent. A cela s'ajoutera dès 2016 un dividende majoré de 10% pour les actionnaires inscrits au nominatif depuis 2 ans. Actuellement le rendement de l'action est de 8%. ■

## LES PROPOSITIONS FO À LA BRANCHE

Rattrapage sur l'année 2013 des écarts déjà enregistrés l'an dernier entre les augmentations et l'inflation. Tout comme cette année, à cette période, aucun accord n'avait été signé...

- Doublement de la gratification sur la paie de fin d'année.
- Revalorisation des salaires à l'embauche en portant à minima le NR 50 pour l'exécution, le NR 110 pour la maîtrise et le NR 180 pour le collège cadre. Demande également d'un effet rétroactif sur 5 années.
- Revenir en matière de taux d'avancements, aux taux des derniers accords salariaux signés (35% exécution-maîtrise, 53% cadre).
- Mise en place des collègues « jeunes embauchés », exécution-technicien supérieur et cadre à hauteur de 70%.
- Mise en place d'un collègue senior visant à limiter l'impact des ralentissements de carrière et des effets des réformes de notre régime de retraite.



**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<sup>er</sup> 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](http://www.gmf.fr)**



**Assurément Humain**



## LA PLUS-VALUE SOCIALE

*REPRÉSENTER SES PAIRES EST OUVERT À TOUT LE MONDE. POUR AUTANT, CELA NE S'IMPROVISE PAS. ÉLUS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, NOUS SOMMES VOS PORTE-VOIX. PARLER AU NOM DE TOUS, QUEL QUE SOIT VOTRE ÂGE, CULTURE OU COLLÈGE SUPPOSE D'ÊTRE PROFESSIONNEL, EN PARTICULIER, D'ÊTRE PRÉSENTS SUR LES SITES DE VOTRE ÉTABLISSEMENT DANS LE BUT DE MIEUX VOUS CONNAÎTRE, D'AGIR AVEC RÉALISME ET DONC DE RENFORCER NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ. MILITANTS ET SALARIÉS COMPRENNENT MIEUX, CHAQUE JOUR, LEUR RESPONSABILITÉ PARTAGÉE À TRAVAILLER ENSEMBLE AU MAINTIEN DE LEURS ACQUIS, AU PROGRÈS DE LEUR ENTREPRISE VOIRE DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL. LES DERNIÈRES ÉLECTIONS ONT MONTRÉ QUE LE SYNDICALISME FO EST RECONNU COMME VECTEUR DE PROGRÈS. COMMENT ET POURQUOI ? LES MILITANTS TÉMOIGNENT.*





Richel Sam CAW FEVRE,  
secrétaire de syndicat  
FO EDF SEI à la Réunion.

**LES SALARIÉS ONT EXPRIMÉ  
CLAIREMENT QU’ILS  
N’APPRÉCIAIENT PAS DU TOUT  
LES GUÉGUERRES SYNDICALES,  
CAR ILS SE SENTENT OUBLIÉS.**

Richel Sam Caw Fevre



Jean-Yves Boyer, militant  
FO EDF SEI à la Réunion.



Fabrice DYEVRE, mili-  
tant FO RTE à Toulouse.

## EXPERTISE ET AUTHENTICITÉ

Le syndicalisme de vos représentants FO requiert une bonne connaissance des dossiers en cours. Cette expertise consolide notre crédibilité pour défendre vos intérêts. Pour nous, seuls les faits bien énoncés pèsent face aux partis pris aveugles ou non fondés.

### Réseau et expertise sont indissociables

Une organisation prend tout son sens, en particulier, dans sa capacité à mettre à disposition une expertise en sus des problématiques locales.

Thomas JOUD, militant EDF à la Division Technique Générale (DTG) : *« J'appuie mes interventions sur des analyses produites par une organisation en place. Avec l'équipe FO de la Division Production Ingénierie, je relaie des informations relatives à l'évolution de nos métiers. Avec la fédération, j'apporte des analyses transverses. Je renseigne les agents sur des sujets relatifs à la transition énergétique, aux activités sociales, sur les actualités de la retraite comme de la CAMIEG. Ces points de vue, en plus des analyses et conseils de mes pairs, constituent un nécessaire et efficace complément aux actions que je mène sur les sites de la DTG. »*

### Des faits rien que des faits

Selon les militants FO, nous avons plus à gagner par la négociation en bonne intelligence que par des rapports de force violents entre syndicats.

Richel Sam CAW FEVRE, secrétaire de syndicat FO EDF SEI (Système Électrique Insulaire) à l'île de la Réunion : *« Les salariés ont exprimé clairement qu'ils n'apprécient pas du tout les guéguerres syndicales, car ils se sentent oubliés. »*

### UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL, POURQUOI ?

Il vous représente au moins une fois par mois, lors de réunions DP, auprès de l'employeur et lui fait part de vos réclamations individuelles ou collectives, quelle que soit leur nature. Il peut également demander à être reçu à tout moment. Durant son mandat, il fait remonter toutes les questions relatives au salaire, à la protection sociale, aux conditions de travail d'hygiène et de sécurité.

Sa mission est de faire respecter l'application de la réglementation du travail au travers du statut des IEG, du Code du travail, des accords d'entreprise ou locaux. Son assistance peut vous être utile, par exemple, lors de vos entretiens avec l'employeur.

C'est une bonne connaissance des salariés et des dossiers qui nous permet de réaliser des diagnostics réalistes avant d'établir nos propositions et actions. Un dialogue constructif, selon Jean-Yves Boyer, militant à la Réunion, cela signifie aussi ne pas être dans le dénigrement systématique des actions de la direction, alors que certaines sont bien perçues par les agents. À FO, les militants argumentent leurs positions devant la direction et le personnel. Dans l'intérêt des salariés, ils sont force de proposition et refusent de se cantonner dans un blocage systématique. L'expertise consiste dans ce cas à rapporter les faits en tenant un discours vrai, sans chercher à tromper le personnel. « Jouer » sur les deux tableaux ne mène à rien. Les fausses promesses ne portent de fruits que le temps qu'il faut au personnel pour les débusquer.

Seule l'authenticité, à savoir l'honnêteté et la non-compromission, suscite l'adhésion. C'est dans cet esprit que les militants FO progressent et font progresser.

Youssef HANSALI, salarié GDF SUEZ à la BEE Centre, nous conforte dans cette idée : *« Nous avons vécu une période avec un sentiment d'abandon par certains syndicats. Entretemps FO à la BEE, par sa présence régulière, nous a amené à reprendre confiance dans le syndicalisme. »*



**L'ACCÈS À L'INFORMATION RÉPOND À UN ENJEU CRUCIAL : UN AGENT BIEN RENSEIGNÉ EST PLUS À MÊME DE SAISIR LES CHANGEMENTS EN COURS ET DE DISPOSER DE SES DROITS.**



Murielle HENACKER, militante FO EDF Commerce Région Ouest.



Jérôme OLIVERO, militant ERDF GrDF à Marseille.

## 'LA PROXIMITÉ AUPRÈS DES SALARIÉS EST D'UNE

### /// NOTRE MISSION : VOUS INFORMER

Les réorganisations des entreprises se sont traduites par une perte de proximité entre les services. L'accès à l'information répond à un enjeu crucial : un agent bien renseigné est plus à même de saisir les changements en cours et de disposer de ses droits.

#### L'alternative syndicale

Marie GRENON, salariée de la Branche Énergie Europe à GDF SUEZ : « *Un syndicat répond à nos questions, apporte une autre vision que celle de l'employeur.* »

Carine GALDILOLO, militante RTE de la région ouest : « *Les salariés font appel à nous chaque fois qu'ils ont besoin d'un regard extérieur ou d'explications. Souvent les agents sont mieux renseignés par les syndicats.* »

Thomas JOUD : « *Suite au redimensionnement des services RH, les infos relatives à l'accès à nos droits sont désormais génériques et ne prennent plus vraiment en compte les particularités des agents. Cela freine l'accessibilité à ces infos essentielles.* »

Véronique POIRIER, FO CRIGEN GDF SUEZ : « *Nous faisons preuve d'une disponibilité et d'une réactivité vis-à-vis des salariés qui nous sollicitent. Quant à ceux qui ne nous « demandent rien » nous allons à leur rencontre et, pour ma part, avec des infos dans les domaines que je connais le mieux : la couverture maladie et les activités sociales.* »

André LEBROT, militant à Électricité de Strasbourg : « *mon rôle est de donner aux salariés un maximum d'informations pour qu'ils puissent trouver leur place, s'épanouir professionnellement et comprendre les décisions importantes de l'entreprise.* »

#### À QUOI SERT UN REPRÉSENTANT AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE ?

Le CE se compose de membres des syndicats représentatifs à la branche, aux entreprises et leurs établissements, qui vont pouvoir seuls négocier vos conditions d'emploi, de travail et de rémunération... Dans les Industries Électriques et Gazières, le Comité d'Établissement, ou d'Entreprise se réunit tous les mois et donne des avis sur les questions économiques : par exemple, en cas de projet de réorganisation, de fusion ou de déménagement, mais aussi en cas de changement des modes de rémunérations ou des horaires de travail. Il donne également son avis sur les résultats financiers de l'entreprise et sa politique de formation.

#### Se projeter dans l'avenir

Un des fondamentaux du bien-être au travail consiste pour le salarié à pouvoir se projeter dans l'avenir. L'absence de perspective professionnelle est source de difficultés. Il est de notre responsabilité syndicale d'intervenir.

Jérôme OLIVERO, militant à ERDF-GrDF Marseille : « *l'écoute des agents est primordiale. Répondre à leurs inquiétudes ou leurs attentes fait partie de notre job.* »

Céline FOUCHER et Muriel HENACKER : *les réorganisations bouleversent le quotidien et la Qualité de Vie au Travail des salariés. Notre présence est donc bien accueillie. Nous offrons aux salariés l'occasion d'obtenir des précisions sur leur sort en cas de réorganisation. Alors que les directions laissent les salariés dans leurs doutes et leurs inquiétudes pour mettre en œuvre leurs projets, nous ne les lâchons pas.*

Fabrice DYEUVRE, militant FO RTE à Toulouse : *même s'ils ont été alertés et informés en amont sur la réforme RTE<sup>2</sup>, les agents étant en bout de chaîne réalisent enfin ce qui arrive. Ils s'inquiètent de connaître enfin le nouveau fonctionnement et ce sont les syndicats qui*



Véronique POIRIER, militante  
FO CRIGEN GDF SUEZ.



Roland COLTRO, secrétaire du  
syndicat FO GrDF sud-ouest.



Serge GIANORSI, secrétaire du syndicat national FO EDF-Commerce.



André LEBROT, militant à  
Électricité de Strasbourg.

## LA PREMIÈRE CONDITION REPRÉSENTATION SYNDICALE AUTHENTIQUE'

*absorbent la mission d'accompagnement. Les démnagements ont commencé en décembre et se poursuivront jusqu'à l'été. Nous restons très vigilants.*

### NOTRE PRIORITÉ : ÊTRE PRÉSENT À VOS CÔTÉS

#### Des équipes représentatives, diversifiées, solidaires

La présence sur le terrain est dans l'activité syndicale une condition incontournable, nous confie Serge GIANORSI, secrétaire du syndicat national FO EDF-Commerce. C'est par ce présentiel actif que l'on construit sa légitimité, son crédit et que l'on prend de l'ampleur assure Christophe G. DAWSON, Délégué Syndical à ERDF-GrDF Ile De France. À l'unanimité, la présence sur le terrain est une priorité même si la tâche n'est pas simple. De nombreuses centralisations de sites ont eu pour effet d'étendre les établissements sur de vastes territoires, les militants multiplient les déplacements. Céline Foucher et Murielle HENACKER, militantes FO EDF Commerce Région Ouest, s'emploient à couvrir les 13 sites d'un périmètre de plusieurs centaines de kilomètres. Afin de pallier cette difficulté, elles sollicitent des salariés référents qui relaient les attentes des collègues en temps réel. Ainsi, elles restent réactives pour mieux les servir. « *La disponibilité que nous donnons aux adhérents et sympathisants va bien souvent au-delà des heures ouvrables* », nous rappelle Jérôme OLIVERO, militant ERDF GrDF à Marseille.

La proximité auprès des salariés est la première condition d'une représentation syndicale authentique. Notre organisation syndicale se trouve ainsi personnifiée par des militants connus et reconnus. Roland COLTRO,

secrétaire du syndicat FO GrDF sud-ouest et Carine GALDILOLO, militante RTE, nous le confient : « *les salariés ne choisissent pas une organisation, mais plutôt une personne.* »

Ce besoin des salariés d'identifier leurs représentants encourage bien des équipes syndicales à se construire à l'image de la diversité de l'entreprise. Au distributeur IDF, l'équipe FO s'est construite en ce sens.

Christophe G. DAWSON : « *Nos débats sont riches de la diversité des vues, des parcours, des expériences. Il n'y a pas de clivage générationnel, culturel ou catégoriel. Les différences existent mais elles sont significatives de l'entreprise et, pour nous, représentent un atout.* »

Pas d'authenticité sans proximité. Pas de proximité sans connaître le métier. Détachés à 50%, beaucoup d'élus FO gardent un pied dans l'activité professionnelle tout en menant une démarche syndicale. Ce choix leur permet de garder le contact avec les salariés, les métiers et d'être au fait de ce qui se passe dans l'entreprise. Ils vivent les évolutions de l'intérieur, souvent à la satisfaction du personnel. ■

Testez vos connaissances sur le syndicalisme FO  
Répondez au quizz sur [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

#### ET LE CHSCT ?

A l'issue de ces deux élections, les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège, constitué par les membres élus du CE et les DP. Ainsi désignés, les membres du CHSCT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il procède, par exemple, à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral fait également partie de ses prérogatives. Enfin, avant toute transformation importante des postes de travail, modification des cadences, nouvelle sous-traitance, etc., le CHSCT est également consulté.



## ÉLECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE EDF

**Du 16 au 22 mai 2014 vont se dérouler, par voie électronique, les élections des représentants des salariés au Conseil d'Administration.**

**C**es élections sont particulières puisqu'elles concernent l'ensemble des entreprises du groupe EDF, de plus de 200 salariés, dont le capital est détenu majoritairement par EDF : EDF SA, ERDF, RTE, Électricité de Strasbourg, Électricité de Strasbourg Énergie, TIRU et SOCODEI. Cependant, du fait de la dernière directive européenne transposée dans le Code de l'Énergie, pour la première fois, aucun candidat de RTE ne pourra figurer sur les listes. FO Énergie et Mines n'a cessé de combattre ces directives européennes et condamne sans appel cette restriction aux droits des personnels de RTE qui peuvent voter mais ne peuvent avoir de candidats.

Notre organisation, déjà très impliquée dans le Débat National sur la Transition Énergétique (voir encadré), propose ses candidats. Dans cette conjoncture lourde de risques, il convient de représenter les salariés dans leur diversité au sein d'une instance où sont déterminées les orientations stratégiques de l'entreprise. Toutes ces orientations comportent des répercussions sociales au sein du Groupe.

### Qu'est-ce que le Conseil d'Administration ?

Le Conseil d'Administration, composé de 18 membres désignés ou élus pour 5 ans (un tiers représente l'État ; un tiers élu par l'Assemblée Générale des Actionnaires et un tiers élu par les salariés) « *délibère sur les grandes orientations stratégiques, économiques, financières ou technologiques de l'activité de l'entreprise avant l'intervention des décisions qui y sont relatives.* » (art. 7 de la loi de démocratisation du secteur public du 26 juillet 1983).

Autrement dit, aucune décision d'importance ne peut être prise sans que le Conseil d'Administration en ait préalablement délibéré (vote des budgets, versement des dividendes, investissements à l'international ou en France, passation des marchés les plus importants...).

### Les sujets ne manquent pas

Toutes les Organisations Syndicales représentatives au niveau interprofessionnel peuvent parrainer des listes. Et la loi impose à ces listes de présenter leurs « *propositions d'orientation de gestion* ».

Pour FO Énergie et Mines, les sujets ne manquent pas : la priorité doit être donnée aux salariés et non aux actionnaires, la défense du Service public, le refus de la fermeture de Fessenheim et de la concurrence, notamment dans l'hydraulique et la distribution. ■

### LA LISTE FO ÉNERGIE ET MINES

La liste parrainée par FO sera conduite par Jacky CHORIN. Celui-ci a représenté la Confédération FO dans tous les débats de la Conférence Environnementale et dans le Débat National sur la Transition Énergétique. Il est membre du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE). Dans ce cadre, il a été co-rapporteur avec Anne de Béthencourt de la Fondation Nicolas Hulot d'un avis intitulé *Efficacité énergétique : un gisement d'économies, un objectif prioritaire.*

## DEUX GRANDS BOULEVERSEMENTS AU SEIN D'E&C

**L**es Tarifs Régulés de Vente (TRV) auprès des Entreprises et Collectivités vont prendre fin. Dans cette perspective, chaque salarié de GDF Suez Entreprises & Collectivités (E&C) est appelé à s'impliquer encore plus afin d'éviter à l'entreprise de perdre des parts de marché. En parallèle, un projet de fusion d'E&C avec COFELY Services se profile. Il remettrait en cause le Statut de l'ensemble du personnel et l'avenir des emplois. Zoom sur la fin des TRV et sur un projet de fusion préjudiciable

### La fin des TRV : et les salariés dans tout ça ?

Les tarifs régulés gaz pour les clients professionnels vont progressivement être supprimés à partir de mi-2014. La Commission de Régulation de l'Énergie oblige GDF Suez à abandonner ses tarifs historiques et à s'adapter à la concurrence. Il va donc falloir se plier à un nouvel aspect de la tarification d'énergie qui a pour effet de faire perdre des parts de marché au fournisseur historique : GDF Suez.

Avec la fin des TRV, une grande partie des activités va être externalisée et les méthodes de travail risquent de fortement évoluer. Ainsi, les salariés qui travaillent à la direction de la relation client vont voir leur métier évoluer de gestionnaire à vendeur assis. Afin que les salariés d'E&C se sentent pris en considération et soient récompensés de leur implication, FO a demandé à la Direction :

- De remonter les questionnements professionnels, techniques et personnels grâce à des réunions d'échanges inter-équipes.
- Un dispositif financier d'accompagnement en reconnaissance de l'implication des salariés.

La Direction a accepté de prendre en compte ces demandes.

L'évolution des métiers, les pertes de clients et de marges seront difficiles à vivre. FO défendra les salariés tout au long de ce processus qui remet en cause nos acquis et bouleverse l'organisation.

### E&C-COFELY, à quelle entreprise se vouer ?

FO est clairement opposée au projet de fusion entre E&C et COFELY Services. Cette fusion provoquerait une perte de rattachement à la maison-mère et donc la casse du Statut. A terme, quid de la garantie de l'emploi pour les agents d'E&C ?

Il est utile de rappeler que le Commercialisateur ne peut dépendre que du Statut des IEG. FO a d'ailleurs déposé un amendement en ce sens lors du vote sur la loi NOME. Par conséquent, le statut des IEG peut être étendu aux salariés de COFELY, s'ils le plébiscitent. Pour l'heure, les salariés subissent une perte de repères importante. En effet, les employeurs tentent de jouer sur le fait que le métier évolue pour devenir un emploi d'énergéticien à mi-chemin entre Commercialisateur et Technico-Commercial Chauffage. Cette appellation a l'avantage de ne correspondre à aucun vocable officiel. Par ce biais, GDF Suez tente de supprimer le Statut des IEG.

Ne soyons pas dupes. FO met tout en œuvre pour faire échouer cette tentative de léser les salariés.

Dans le cadre de la loi sur la Transition Énergétique, FO s'applique d'ores et déjà à faire évoluer l'article 1 du statut des IEG afin de le rendre obligatoire pour tous les commercialisateurs et lutter contre le dumping social.

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOTRE  
REPRÉSENTANT FO À E&C POUR PLUS DE  
RENSEIGNEMENT : [eefo@gdfsuez.com](mailto:eefo@gdfsuez.com).**

*Xynthia, Joackim, Dirk et plus récemment Petra, Qumaira, Ruth... Ces noms sont bien connus dans l'ouest de la France, ainsi qu'à ERDF. Il s'agit des dépressions ayant frappé la Bretagne et la façade Atlantique depuis quelques années.*

**A**près la tempête de 1999, ERDF a instauré une série de mesures pour maîtriser les conséquences des phénomènes climatiques de « grande ampleur ». Mesures auxquelles s'ajoutent depuis 2005 une reprise significative des investissements sur le réseau. Quid des dispositifs en place ?

## Modernisation du réseau

En 2006, un plan de modernisation et de sécurisation des réseaux a été engagé par anticipation des « aléas climatiques ». Ces investissements sont principalement destinés à :

- Moderniser les réseaux et poursuivre l'automatisation des lignes. L'entreprise dispose de 30 Agences de Conduite Régionale (ACR), véritables tours de contrôle, où des « aiguilleurs de l'électricité » observent et contrôlent le réseau en temps réel.

- Poursuivre l'enfouissement des lignes les plus exposées. Cependant, sur certaines portions, l'enfouissement n'est pas envisageable en raison de la nature du terrain ou de son positionnement. L'intervention humaine est alors indispensable.

## Une véritable task-force électrique

Geriko, outil de modélisation et de veille météo, permet à ERDF d'évaluer les risques pour le réseau en fonction des prévisions météorologiques.

Et, lorsqu'une crise climatique est déclarée, des moyens humains et techniques importants sont



## FACE À LA TEMPÊTE

### LE RÉSEAU ÉLECTRIQUE EN QUELQUES CHIFFRES

- 3 milliards d'€ investis en 2012, contre 1,7 en 2007
- 1,3 million de km de lignes électriques gérées par ERDF
- 9000 km de lignes souterraines construites en 2012
- 2500 organes de manœuvre télécommandés installés

## LA CAPACITÉ D'ERDF À FAIRE FACE À CES INTEMPÉRIES DÉPEND DE LA POURSUITE DES EMBAUCHES ET DU MAINTIEN DES INVESTISSEMENTS.

mis en œuvre pour rétablir le plus rapidement possible le courant chez les riverains privés d'électricité.

La FIRE, Force d'Intervention Rapide Électricité, est

composée de 2 500 techniciens volontaires, issus de toutes les régions de France, entraînés aux situations de crise et mobilisables à tout moment. Organisée en équipes par domaine de compétence (préparateurs de travaux, techniciens basse ou haute tension, gestionnaires de matériel...), autonome avec ses engins propres et son outillage, la FIRE est immédiatement opérationnelle.

Face à des évolutions climatiques de plus en plus capricieuses, la capacité d'ERDF à y faire face et à répondre aux besoins des citoyens dans les meilleurs délais est un impératif. Cela sera la meilleure réponse à tous ceux qui veulent démanteler ces monopoles de service public pour des raisons mercantiles et qui veulent tourner le dos à un service public national et républicain. Mais cela impose une politique ambitieuse tant en ce qui concerne la poursuite des embauches de personnel que pour ce qui est du maintien d'investissements conséquents. ■

## VIGILANCE ORANGE ET SOLIDARITÉ

Dans la nuit du 4 au 5 février 2014, la tempête Petra a occasionné de nombreux dégâts sur le réseau électrique, notamment en Bretagne. 40 000 foyers étaient privés d'électricité, dans le Finistère et le Morbihan, et 14 agents de la DR (Direction Raccordement) Poitou Charentes ont immédiatement été mobilisés afin de prêter main forte aux techniciens FIRE bretons pour rétablir le courant au plus vite.

Ce ne sont pas quelques gouttes  
qui vont nous arrêter



Credit photo : Marc Goubly - J. Lavoisier 000

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



# FO SIGNE L'ACCORD : AVANCEMENTS AU CHOIX 2014



**Le 7 janvier 2014, les 4 Organisations Syndicales représentatives et la direction de RTE ont signé l'accord Avancements au Choix 2014.**

Cette année, RTE est une des rares entreprises des IEG disposant d'un accord « AC ». Dans la grande majorité des entreprises, les directions ont imposé des mesures unilatérales défavorables. Cet accord RTE constitue un bon repère au sein d'une Branche sous tension salariale.

## Un contexte difficile

Les éléments conjoncturels, présentés par la direction, n'étaient pourtant pas encourageants : cadrage strict des employeurs de la Branche, rapport de la Cour des Comptes sur les rémunérations dans les IEG en avril 2013, croissance économique française atone, etc. RTE reste néanmoins une entreprise structurellement profitable, qui verse un dividende très stable au Groupe EDF (autour de 150 M€ ces 2 dernières années). Les Organisations Syndicales ont estimé que RTE devait compenser, au travers des Avancements au Choix, une augmentation du Salaire National de Base, qui décroche durablement de l'inflation (0,3% d'augmentation en janvier 2014 pour 1,3% d'inflation prévisionnelle) et qu'il fallait donner un signe de reconnaissance après la réorganisation complète de RTE par Métiers, intervenue en novembre 2013.

Dans ces conditions, les taux proposés initialement par la direction étaient inacceptables.

## Des taux en progression

Comme le montre le tableau ci-après, les deux âpres séances de négociation ont permis de revenir à des taux corrects, en nette progression par rapport à ceux de 2013. FO et les 3 autres OS ont mis dans la balance leurs signatures unanimes pour obtenir des taux d'avancements parmi les plus élevés des IEG

cette année, malgré la marge de manœuvre réduite dont disposait la direction de RTE, notamment vis-à-vis de la Branche.

Taux Avancement au Choix	2012	2013	2014 Proposition initiale	2014 Taux définitifs
Exe-Maîtrise	34 %	31 %	23 %	40 %
Cadres	45 %	42 %	33 %	50 %
JE-JTS	50 %	50 %	50 %	43 %
JC	60 %	60 %	60 %	53 %

## Une avancée à confirmer dans la durée

FO, pas plus que les 3 autres OS, n'a voulu prendre le risque de voir la direction imposer une décision unilatérale, qui aurait été inférieure à la proposition finale, comme cela a été le cas ces deux dernières années en l'absence d'accord signé.

Nous avons obtenu, avec cet accord, l'ouverture d'une négociation sur les salaires les plus faibles, qui était attendue depuis longtemps et qui devenait urgente dans le contexte de crise actuel.

Cette négociation démontre que, lorsque la direction ne s'enferme pas dans des positions dogmatiques, FO,

comme d'autres Organisations Syndicales, sait prendre ses responsabilités en apposant sa signature à un accord équilibré.

Il nous appartient maintenant de faire en sorte que cette avancée se poursuive dans les prochaines années. FO saura rappeler aux employeurs qu'ils disposent des moyens de récompenser durablement les agents, dans un contexte où la masse salariale va chuter du fait des départs massifs à la retraite attendus ces prochaines années. ■

**FO ET LES 3 AUTRES OS ONT MIS DANS LA BALANCE LEURS SIGNATURES UNANIMES POUR OBTENIR DES TAUX D'AVANCEMENTS PARMIS LES PLUS ÉLEVÉS DES IEG CETTE ANNÉE**





## POURQUOI UN LABEL DIVERSITÉ À GrDF ?

**L**e 14 mars 2012, le groupe GDF Suez obtenait le label diversité sur un 1er périmètre de 42 000 salariés. C'est aujourd'hui au tour de GrDF de s'engager dans la démarche pour l'ensemble des Unités mono-énergie représentées par les Fonctions Centrales, les directions Réseaux et les directions Clients-Territoires.

### Qu'est-ce que le Label Diversité ?

« *Le Label Diversité est la reconnaissance par l'AFNOR (Association Française de NORMALISATION) de l'engagement d'une entreprise en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines* ».

Comme tout label, celui-ci a un cahier des charges précis, et puisque GrDF est une filiale du Groupe GDF Suez, les mêmes critères s'appliquent pour plus de cohérence. 5 points importants se détachent :

- Un état des lieux de la diversité à GrDF.
- Une politique Diversité : la définition et sa mise en œuvre.
- Une communication interne, la sensibilisation du Personnel et la formation associée.
- Une prise en compte de la diversité dans les activités de l'organisme.
- L'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité.

C'est pourquoi, depuis la fin 2013 et jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2014, la direction procède à un diagnostic dans les régions, auprès de la hiérarchie, des salariés et des représentants du personnel. Ce diagnostic est réalisé avec l'accompagnement de l'association FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

### FO pour ou contre ?

Il est difficile de s'opposer à ce label, dès lors qu'il est dans la continuité de celui du Groupe GDF Suez.

Néanmoins, nous pouvons être attentifs sur ses raisons et sur la façon de l'obtenir.

En effet, il semblerait que la direction de GrDF veuille obtenir ce label après avoir réalisé un diagnostic suite à l'audition d'un large panel de l'Entreprise. Nous pouvons dans ce cas, approuver cette démarche, voire même l'encourager en participant activement au diagnostic.

Ce qui en revanche nous interpelle, c'est l'utilisation que la direction fera de ce label diversité. En effet, nous sommes déjà engagés dans le cadre de la signature de différents accords tels que :

- L'accord pour l'insertion de personnel en situation de handicap.
- L'accord EGAPRO.
- L'accord apprentissage.

Et, en tant qu'organisation syndicale, le plus important pour nous est d'être attentifs à ce qu'aucun salarié de l'Entreprise, peu importe son niveau, ne soit un jour réprimé sur l'un des 20 critères indiqués clairement dans la loi :

◆ L'âge ◆ L'apparence physique ◆ L'appartenance ou non à une ethnie ◆ L'appartenance ou non à une nation ◆ L'appartenance ou non à une religion déterminée ◆ L'état de santé ◆ L'identité sexuelle ◆ L'orientation sexuelle ◆ La grossesse ◆ La situation de famille ◆ Le handicap ◆ Le patronyme ◆ Le sexe ◆ Les activités syndicales ◆ Les caractéristiques génétiques ◆ Les mœurs ◆ L'opinion politique ◆ L'origine ◆ Le lieu de résidence (récente loi sur la ville).

Il est nécessaire de rappeler qu'un salarié, quel que soit son niveau, peut être lourdement condamné (une peine de 3 ans de prison est encourue, ainsi que 45 000 € d'amende, cf. art 2253.2 du code pénal) s'il était reconnu coupable de discrimination sur l'un de ces thèmes.

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines fidèle à ses convictions, libre et indépendant, souscrit pleinement à cette démarche. ■

# CCAS DROIT AUX VACANCES POUR TOUS



**UN PEU PLUS DE 40% DES OUVRIERS PARTENT EN CONGÉS CHAQUE ANNÉE, CONTRE 70% DES CADRES SUPÉRIEURS. CES CHIFFRES DÉVOILENT LE VISAGE D'UNE INJUSTICE SOCIALE, ÉCONOMIQUE ET CULTURELLE, QUI FRAPPE PRINCIPALEMENT LES PLUS FRAGILES. C'EST POURQUOI LA CCAS OEUVRE POUR LE DROIT AUX VACANCES POUR TOUS EN PROPOSANT DES SÉJOURS À DES TARIFS CALCULÉS SELON VOTRE COEFFICIENT FAMILIAL. TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR RÉSERVER VOS PROCHAINES VACANCES AVEC LA CCAS.**

**•Indispensable**

Mettez à jour votre attestation ACTIV en envoyant votre avis d'imposition 2013 à la CMCAS.

**•Réservation**

En ligne sur le site ccas.fr via l'espace ACTIV (munis de votre NIA et de votre mot de passe).

Auprès de votre SLV avec le bulletin d'inscription papier, disponible dans le catalogue Vacances.

**- Affectation en période rouge**

**Code ROUGE** : la demande excède l'offre. Vous pouvez réserver au maximum 3 semaines. L'affectation à « tour de rôle » est déterminée selon votre historique de séjours CCAS sur les 10 dernières années. Pas affecté au premier tour ? Faites une nouvelle demande en fonction des places disponibles. Les réponses d'affectation ou de non-affectation sont adressées le lendemain des tours bihebdomadaires.

**- Affectation en période verte**

**Code VERT** : l'offre excède la demande. Il n'y a pas de limite de durée de réservation dès lors qu'il y a de la place.

Réservez en ligne via le portail CCAS.fr, ou auprès de votre SLV ou votre CMCAS. La réponse d'affectation est immédiate.

**•Nouvel embauché, la CCAS vous donne la priorité !**

En tant que nouvel embauché (moins de 3 ans), vous disposez d'un JOCKER utilisable une fois, qui vous donnera une priorité d'affectation.

Faites plusieurs choix et n'oubliez pas de cocher la case appropriée.

**•Paiement**

En ligne (réservation directe)

- Paiement sécurisé par CB

Auprès de votre SLV ou CMCAS

- chèque
- chèques vacances des conjoints non-agents
- espèces.

**•Résidences parisiennes**

Réservez 6 mois à l'avance via la Centrale de réservation au 0810 228 225.

**•Personnes à Mobilité Réduite (PMR)**

Afin de faciliter les réservations directes (VERT) et obtenir un logement adapté, appelez le 01 48 18 39 38 quelques jours avant la date d'ouverture du réseau.

Le Code VIOLET garantit l'attribution d'un logement adapté. Ce n'est pas un code prioritaire ! Il convient de faire plusieurs choix pour augmenter vos chances d'être affecté.

**•Attention aux pénalités**

Tout séjour affecté est synonyme de départ. Si vous ne pouvez pas partir, il existe des pénalités historiques et/ou financières. Les seuls justificatifs recevables pour la CCAS sont les suivants :

- certificat d'hospitalisation,
- certificat de décès,
- attestation de congés refusés par l'employeur,
- catastrophes naturelles.

Toute modification d'une affectation équivaut à une annulation de la demande initiale et donne lieu à une nouvelle affectation et peut entraîner des pénalités.

**•A la fin de votre séjour**

Pensez à remplir le questionnaire d'évaluation qui permet de veiller à l'amélioration des déroulements et conditions des séjours.

**ATTENTION : POUR TOUTES SITUATIONS SOCIALES OU MÉDICALES NÉCESSITANT UN TRAITEMENT SPÉCIFIQUE, RAPPROCHEZ-VOUS DE VOTRE SLV.**



## DEMANDE DE LOGEMENT, LES NOUVELLES DÉMARCHES

**DEPUIS 1 AN ET DEMI, LES PROCÉDURES CONCERNANT LA CONSTITUTION D'UNE DEMANDE DE LOGEMENT SOCIAL ONT ÉVOLUÉ. VOUS DEVEZ DÉMÉNAGER PROCHAINEMENT ? VOICI LES FORMALITÉS.**

### • Constitution de votre dossier de demande de logement

Demander un dossier de demande de logement auprès de CILGERE (Action logement).

**Votre dossier ne sera traité que s'il a bien été validé par votre employeur.**

### • CILGERE étudie votre dossier de demande de logement

Une fois votre demande complète avec tous les documents demandés, CILGERE l'étudie.

Simultanément, vous devez effectuer une demande de Numéro Unique. Pour cela, téléchargez le formulaire sur [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et déposez-le auprès d'une mairie ou d'un bailleur social.

**Votre dossier ne sera pris en compte qu'avec ce N° unique !**

### • Le permis de visite

Dès disponibilité d'un logement correspondant à votre demande, CILGERE vous adresse un permis de visite.

### • La visite du logement

CILGERE vous recommande de visiter le logement dans les meilleurs délais.

**Pour réserver un logement, il est obligatoire de le visiter avant !**

### • L'après-visite

Aussitôt la visite effectuée, vous communiquez votre réponse à CILGERE. Si vous souhaitez réserver le lo-

gement, CILGERE vérifie la disponibilité de celui-ci auprès du bailleur.

### • Le dossier de candidature

Si CILGERE a pu réserver le logement auprès du bailleur, le dossier de candidature vous est adressé.

### • CILGERE transmet votre dossier de candidature au bailleur

Le dossier complet est à retourner à CILGERE sous 7 jours. Il le vérifie et le transmet au bailleur.

**Un dossier incomplet n'est pas recevable par le bailleur.**

### • Passage en commission d'attribution du bailleur

Votre dossier est présenté en commission d'attribution du bailleur qui procède à l'examen de celui-ci en tenant compte notamment de la composition de la famille, du niveau de ressources et des conditions actuelles de logement du ménage.

### • Convocation du bailleur pour signature du bail

Si votre dossier est accepté par le bailleur, vous recevez une convocation pour la signature du bail.

### • La signature du bail

Vous signez le bail, procédez à l'état des lieux et les clefs de votre nouveau « chez vous » vous sont remises.



## AADAP DEVENIR PROPRIÉTAIRE : DU RÊVE À LA RÉALITÉ



**EN 10 ANS, LES PRIX DE L'IMMOBILIER ONT DOUBLÉ EN FRANCE. LES PRIMO-ACCÉDANTS ÉPROUVENT DE GRANDES DIFFICULTÉS POUR ACQUÉRIR UN BIEN IMMOBILIER. LES JEUNES AUX REVENUS PLUS FAIBLES ET SANS PATRIMOINE, SONT LES 1<sup>ERS</sup> CONCERNÉS. AU BARRAGE DU PRIX, S'AJOUTE UN ACCÈS DE PLUS EN PLUS DÉLICAT AU CRÉDIT. VOUS ÊTES PARVENU À FRANCHIR TOUS CES OBSTACLES, VOUS AVEZ TROUVÉ LA MAISON DE VOS RÊVES ? VOUS POUVEZ VOUS FAIRE AIDER PAR VOTRE EMPLOYEUR GRÂCE À L'AUTORISATION D'ACCÈS AU DISPOSITIF D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (AADAP).**

### • Pour ouvrir droit à une 1<sup>ère</sup> demande d'aide

Vous devez être agent statutaire.

**Il convient de vous rapprocher de votre service RH pour vous assurer que votre employeur est bien signataire de ce dispositif.**

### • Quelle aide sera la vôtre ?

- Pour une résidence principale immédiate (proche du lieu de travail) : prêt bonifié B à 1,50 % TEG fixe.

- Pour une résidence principale différée (en France métropolitaine sans conditions de distance) : prêt bonifié S à 1,50 % TEG fixe (selon situations particulières, par exemple bien du parc excédentaire ou prêt conventionné). Ce prêt est réservé aux agents à moins de 10 ans du départ en inactivité et qui ont un indice de mobilité au moins égal à 4 points.

### • Conditions générales des prêts

- Les taux sont en TEG (Taux Effectif Global), fixes et non révisables.

- L'assurance (décès, invalidité permanente et totale, interruption temporaire de travail) est prise en charge uniquement pour l'agent. La banque se réserve le droit d'obliger votre co-emprunteur à s'assurer.

- La durée d'amortissement : 5 à 20 ans maximum, sans pouvoir aller au-delà de votre 70<sup>e</sup> anniversaire.

- Tous prêts confondus, votre taux d'endettement ne doit pas excéder 30 % des revenus annuels bruts du foyer.

### • Montants prêtés

- Les montants sont calculés selon : le type de bien, la zone géographique, votre indice de mobilité.

- Procédez à une simulation financière en contactant le partenaire financier : la Banque Patrimoine et Immobilier (BPI) au 0810 28 29 30.

- Pour une construction neuve ou un bien en VEFA (Vente en Etat Futur d'Achèvement), munissez-vous de vos avis d'imposition n-1 et n-2.

### • La fiche AADAP

Une fois votre projet défini (compromis de vente signé ou retour du permis de construire pour du neuf), il convient d'établir une fiche AADAP en contactant le service RH accession à la propriété de votre unité. Votre fiche AADAP est ensuite transmise à votre unité pour validation qui vous la remettra directement. Elle vous permet de constituer votre dossier de prêt en direct avec la BPI.

### • Prise de garantie

Une garantie est prise systématiquement sur les prêts bonifiés B ou S. La BPI s'appuie sur la législation. Selon le risque financier qu'estime prendre la banque, cette garantie sera :

- soit une hypothèque,

- soit une caution à fonds perdus,

### • Assurance

L'organisme QUATREM assure les agents et propose des assurances pour leurs conjoints et/ou les prêts complémentaires.

**Renseignements :** [emprunteurs-ieg.quatrem@cetim.com](mailto:emprunteurs-ieg.quatrem@cetim.com)  
<http://emprunteurs-ieg.quatrem.fr>

# LE CONGÉ CRÉATION D'ENTREPRISE



**15 MILLIONS DE FRANÇAIS AIMERAIENT CRÉER OU REPRENDRE UN JOUR UNE ENTREPRISE SELON UN SONDAGE DE L'INSTITUT THINK DU 28 JANVIER DERNIER. POURTANT, PEU D'ENTRE EUX CONCRÉTISENT CE PROJET PAR PEUR DE SE JETER DANS LE GRAND BAIN. UNE SOLUTION EXISTE : « METTRE EN PAUSE » SON EMPLOI SALARIÉ, GRÂCE AU CONGÉ CRÉATION D'ENTREPRISE (CONGÉ CE).**

## •Qui est concerné par le Congé CE ?

- Vous avez une ancienneté d'au moins 2 ans dans votre entreprise, périodes en qualité de temporaire ou stagiaire dans les IEG incluses,
- vous revenez d'un précédent Congé CE depuis minimum 3 ans.

**Un Congé CE peut être précédé d'un DIF ou d'un CIF.**

## •Demande de Congé CE

Adressez-la par courrier recommandé avec AR à votre unité, a minima 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. Précisez la date de départ, la durée du congé, l'activité de l'entreprise en projet.

## •Réponse de votre unité

Dans les 30 jours suivant la réception de demande de Congé CE. Passé ce délai, l'accord est réputé acquis. L'unité peut différer sans motif dans la limite de 6 mois maximum, voire refuser aux motifs suivants :

- concurrence entre l'activité projetée et celles de l'employeur,
- projet non-conforme à l'ouverture des droits au Congé.

## •Aménagement temps de travail - durée du congé

**Selon les entreprises, des aménagements du temps de travail propres au Congé CE existent (temps partiel, report de congés annuels, etc.)**

Le Code du travail prévoit que la durée normale d'un Congé CE est d'un an, renouvelable une fois. Dans la plupart des entreprises des IEG, la durée peut être portée à 5 ans maximum.

Chaque année, vous devez avertir votre employeur 3 mois avant la fin de la première période de 1 an, pour l'informer de votre souhait de poursuivre ou non votre congé, par courrier recommandé avec AR.

## •Aides financières

Selon les entreprises, vous pouvez bénéficier d'avances remboursables et d'aides financières pour vous

aider dans votre projet. Il convient de vous rapprocher de votre employeur.

## •Situation pendant votre Congé CE

Votre contrat de travail est suspendu, mais vous continuez à faire partie des effectifs de l'entreprise. Ce sont les dispositions *congé pour convenance personnelle* qui s'appliquent. A titre exceptionnel, uniquement pour le 1<sup>er</sup> congé, et pour la 1<sup>ère</sup> année seulement, les dispositions pour congé sans solde peuvent être appliquées.

## •Vacance de l'emploi

A votre départ en Congé CE, l'employeur a le droit de publier la vacance de votre emploi.

## •Fin de Congé CE

**3 mois avant la fin de votre Congé CE**, vous adressez un courrier recommandé avec AR à votre employeur, pour l'informer de votre intention de réintégrer ou démissionner. A titre exceptionnel, vous pouvez réintégrer avant le terme fixé sous réserve du préavis de 3 mois.

## •Réintégration

Vous souhaitez réintégrer :

- vous retrouvez l'emploi identique à celui quitté, dans votre unité d'origine (en surnombre si votre poste n'est plus vacant). Si votre unité n'existe plus, vous rejoignez l'entité de remplacement ;

- votre employeur optimisera les 3 mois de préavis pour vous trouver une autre affectation correspondant à vos aptitudes et votre classement.

Vous pourrez bénéficier d'une formation avant et/ou après votre retour pour faciliter la réadaptation à l'emploi correspondant.

# GRUPE JEUNES FO ENERGIE ET MINES !

PRÉPARER L'AVENIR,  
C'EST SURTOUT AGIR ...  
PLUS QU'UN PAS À FRANCHIR  
REJOINS-NOUS DANS L'ACTION !

AVANCONS  
PROTEGEONS  
FO Energie  
Mines



Le bilan est sans appel : avec les départs massifs à la retraite, dans les années à venir un renouvellement du syndicalisme est nécessaire et urgent afin de continuer à œuvrer en faveur de nos conditions de travail.

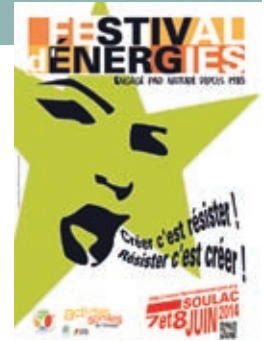
## UNE STRUCTURE DE PROXIMITÉ

Des salariés issus d'EDF, ERDF, GrDF, STORENGY, RTE et GDF Suez forment aujourd'hui un groupe dédié à la défense des jeunes des IEG. Lionel PIPITONE, membre du Groupe Jeunes nous confie : « Notre ambition est de nous développer. Renforcer notre présence au sein des IEG partout en France ne pourra qu'aider les jeunes des IEG à recréer du collectif dans un monde où le chacun pour soi domine ». Facebook et le Festival de Soulac-Sur-Mer sont les premières étapes de ce projet collectif.

### Facebook - un lieu d'innovations

Pour agir au plus près du terrain, le Groupe Jeunes a fait appel à Nadia ABBAKAL, communicante à la Fédération, pour développer sa page Facebook. Nadia : « Aujourd'hui, la plupart des Français ont un profil Facebook. Cet outil incontournable renforce notre proximité sur le terrain. Facebook est un lieu d'échanges pour tous, toutes générations confondues. Il donne la possibilité aux salariés d'interagir avec d'autres agents, de tous les horizons. Il leur suffit de poster un message, de lancer un sujet qui les préoccupe, de partager leurs expériences ou leurs

problématiques quotidiennes. Une réponse rapide leur est apportée. Cette page Facebook encourage les innovations en faveur du nouveau syndical. »



### Festival de Soulac-sur-Mer Un événement culturel et social destiné à rassembler tous les salariés.

Lionel : « En 2010, le Festival de Soulac a accueilli près de 18 000 visiteurs, dont plus de 2000 sur notre stand. Cette année le festival des Énergies de Soulac aura lieu les 7 et 8 juin. Tous les membres du Groupe sont mobilisés depuis plusieurs mois pour que cet événement très attendu des salariés soit un succès. Ce festival est un véritable lieu d'échanges intergénérationnel dans une ambiance musicale à la cool ! Cette année, notre stand sera surprenant et très animé. Venez nombreux !

Lionel

Juste après le festival, se dérouleront les élections de CMCAS. Les activités sociales font partie des acquis que les jeunes défendent avec acharnement. Ces élections seront un moyen de faire entendre la parole des jeunes.

Enfin, ce sera l'occasion pour nous d'accueillir de futurs membres militants du GJ qui pourront agir et renforcer notre présence demain, dans l'ensemble des entreprises. » ■

POUR NOUS REJOINDRE

[lionel.pipitone@fnem-fo.org](mailto:lionel.pipitone@fnem-fo.org)

PAGE FACEBOOK :



## Le burn out : de quoi parle-t-on ?

Depuis une dizaine d'années, dans le sillage de la problématique des risques psychosociaux, la notion de burn out s'est peu à peu imposée dans le langage courant pour décrire à la fois des phénomènes d'épuisement professionnel et des pathologies psychiques liées au travail. Cependant, l'absence de consensus sur la définition clinique du Burn out ne permet ni de décrire ces affections ni de promouvoir leur reconnaissance en tant que maladies professionnelles.

En effet, l'absence de tableaux de maladies professionnelles spécifiques rend ces affections psychiques très difficilement reconnues. Au titre de l'article L 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale, il faut que la maladie présente une gravité justifiant une incapacité permanente (IP) égale ou supérieure à 25% et qu'un lien « direct et essentiel » avec l'activité professionnelle soit mis en évidence (par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles). Faute de critères précis, le traitement des demandes par les comités régionaux est très hétérogène. Résultat, seuls quelques dizaines de cas de pathologies psychiques sont ainsi reconnus chaque année. Ce qui reste très inférieur à la réalité.

Pourtant, les pathologies liées au sur-engagement ou à l'épuisement professionnel, regroupées dans ce qu'on appelle commodément le burn out, concernent des milliers de salariés. C'est ce qui ressort des résultats d'une étude clinique et organisationnelle, réalisée par le cabinet Technologia, portant sur la population active française occupée : **plus de 3 millions de personnes sont même en situation de risque élevé.**

## Une étude pour définir et quantifier le phénomène

L'étude réalisée par le cabinet Technologia, cherche à la fois à clarifier la symptomatologie du burn out à travers un tableau clinique précis et à quantifier le phénomène. Cette approche permettra également de définir quelles peuvent être les actions de prévention au niveau des entreprises. C'est en cela qu'il s'agit d'une étude clinique et organisationnelle.

Le syndrome d'épuisement professionnel, est à la frontière de pathologies identifiées, notamment la dépression d'épuisement et l'état de stress post traumatique ; avec une imputabilité manifeste des facteurs organisationnels. On ne note pas d'antécédents d'affections psychiques des personnes concernées. Ces pathologies ne concernent que la sphère professionnelle. En effet, c'est le travail qui vient envahir l'ensemble de la vie personnelle, sociale et psychique des individus, le trouble régressant avec l'éloignement de l'activité. Le lien « direct et essentiel » avec l'activité professionnelle et l'organisation du travail est ainsi établi.

## Un appel pour la reconnaissance de maladies professionnelles

A partir de l'ensemble de ses données, Technologia a lancé un Appel pour la reconnaissance de deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles liées à l'épuisement : la dépression d'épuisement, l'état de stress répété conduisant à une situation traumatique. Cet appel ([www.appel-burnout.fr](http://www.appel-burnout.fr)) est aujourd'hui signé par plus de 4000 personnes et a reçu le soutien de plusieurs organisations syndicales dont la CGT-Force Ouvrière.



*La reconnaissance, des revendications collectives à l'estime de soi*  
Collectif I Éditions Sciences Humaines,  
2013, 128 p.

# LA RECONNAISSANCE EST UN INVESTISSEMENT

*Afin d'apporter des éléments de réflexion, L&F a ouvert ses colonnes à Jean-François Dortier, directeur de publication du Magazine Sciences Humaines et co-auteur de l'ouvrage La reconnaissance, des revendications collectives à l'estime de soi.*

## ON N'EST PAS RECONNU !

Par Jean-François DORTIER

**D**u chercheur à l'employé de banque, du policier à l'infirmière, du travailleur social au journaliste émerge une plainte lancinante. « *On n'est pas reconnu !* »

Si dans votre entourage vous connaissez quelqu'un qui, dans son travail, s'estime reconnu à sa juste valeur, vous tenez un oiseau rare. Mais pour un de ces oiseaux rares qui se sent reconnu à sa juste valeur combien de déçus, de désabusés ?

Le manque de reconnaissance affecte tous les milieux professionnels, même les professions prestigieuses : universitaires ou journalistes sont touchés.

Si la quête de reconnaissance a pris une telle importance aujourd'hui, c'est en raison de facteurs particuliers propres aux relations de travail actuelles.

La « lutte pour la reconnaissance » s'inscrit d'abord dans un contexte de décalage entre les compétences réelles et les emplois offerts (comme ces jeunes surdiplômés de l'université qui sont embauchés dans des emplois subalternes). S'y ajoute le déclin de prestige de certaines professions (enseignants, personnels d'encadrement). Il y a ensuite des attentes d'épanouissement personnel bien plus élevées que naguère (plus personne ne veut perdre sa vie à la gagner).

Le manque de reconnaissance est également exacerbé par un phénomène paradoxal : l'autonomie du salarié. Elle rend invisible une partie de son travail au regard

de ses collègues et de la hiérarchie. L'autonomie de travail (des services, des individus) fait qu'une partie grandissante des activités se fait dans l'ombre et se trouve donc logiquement non reconnue, car invisible.

### Comment comprendre cette lamentation ?

Plusieurs raisons s'emboîtent entre elles.

La première est anthropologique et touche à une corde très sensible. En tant qu'être social, tout humain vit en société et cherche à ce titre à y être accepté, valorisé, aimé, respecté. Cette quête de reconnaissance très fondamentale touche autant la sphère privée (dans la famille, les relations amoureuses, les relations personnelles) que dans la sphère publique (l'école, le travail, la vie sociale en général).

Comme la quête de reconnaissance touche à quelque chose de très profond en nous, toute frustration dans ce domaine – sentiment d'injustice, ou inégalité de traitement – va mettre à vif une émotion fondamentale. Le « *je ne suis pas reconnu* », (au départ une revendication de salaire ou de meilleur statut par exemple), va vite se transformer en une blessure symbolique plus profonde : « *on ne me respecte pas* », « *je ne suis pas considéré* », « *je ne compte pour rien* » ou plus crûment : « *on me prend pour de la m...* » ■



LA RECONNAISSANCE EST UNE PRÉOCCUPATION DANS TOUS LES MÉTIERS DES IEG. LES SONDAGES DU MOMENT (INTERNES ET EXTERNES) ET LES SÉMINAIRES ORGANISÉS PAR LES DIRECTIONS DANS NOMBRE DE NOS ENTREPRISES MONTRENT QUE LE BESOIN DE RECONNAISSANCE MANIFESTÉ PAR LES AGENTS TROUVE UN CERTAIN ÉCHO AUPRÈS DU MANAGEMENT ET DES DRH. LORS D'UN RÉCENT SÉMINAIRE ORGANISÉ PAR LA DIRECTION PRODUCTION INGÉNIERIE EDF, CETTE QUESTION EST POSÉE PAR LA DIRECTION EN INTRODUCTION : « COMMENT REDONNER SA VALEUR AU GESTE PROFESSIONNEL POUR REDONNER À CHACUN LA FIERTÉ DE SON MÉTIER ? »

## PAROLES D'AGENTS

### Pascal, 50 ans – Ingénieur de chantier au Centre d'Ingénierie GRTgaz à Gennevilliers

Pour moi, la reconnaissance est d'abord hiérarchique. La reconnaissance des collègues est plus évidente dans la mesure où ils constatent mon travail au quotidien avec un respect mutuel. Il en va de même de la part des entreprises clientes qui considèrent ma compétence dans nos échanges. La reconnaissance hiérarchique se manifeste souvent oralement afin de s'assurer de ma motivation. En revanche, les rétributions et le déroulement de carrière suivent rarement.

### COMMENT RECONNAÎTRE ?

La reconnaissance au travail est un élément clé de la santé des agents. Pourtant, la reconnaissance ne fait pas encore partie de l'ADN des entreprises. La culture du contrôle et de la sanction prédomine. Il faut donc opérer un changement de mentalité managériale qui fonde la reconnaissance sur les qualités et non sur les défauts des agents. Ainsi, la mise en place d'une politique de reconnaissance doit être un investissement pour tous. Il doit s'agir d'une véritable pratique managériale au service du mieux-être des agents et de la réussite individuelle et collective.

### Vivien, 30 ans – EDF Centre d'Ingénierie Hydraulique

La reconnaissance financière est souvent perçue comme aléatoire et injuste. A EDF, à l'embauche, on ne reconnaît pas forcément les compétences techniques de l'ingénieur. Ainsi, les rétributions pour un même poste varieront selon sa formation. La note 96-05 définit un niveau d'embauche selon son école et son diplôme. Cette réalité est vécue comme une forme de discrimination. Pour moi c'est la compétence qui doit faire la différence.

### Kahina, 31 ans – Conseillère Clientèle rattachement à ERDF IDF depuis 1 an

Je constate une différence de reconnaissance entre les employeurs. En effet, lorsque j'étais conseillère clientèle à EDF, nous devions faire du chiffre avant tout, qu'importait notre état d'esprit, ou alors la qualité du service client. Au distributeur, on m'a confié des responsabilités tout de suite, j'ai le sentiment d'être appréciée en tant qu'être humain. Nous sommes de vrais conseillers, nous dispensons un vrai suivi aux clients. Lorsque le travail est bon, notre responsable nous le dit. Cela crée une vraie cohésion au sein de l'équipe. Le travail en est beaucoup plus appréciable et facile à vivre.

## »» L'ACTU DES CADRES

*Le télétravail fait son apparition dans les IEG. Actuellement en expérimentation sur le site GrDF de Condorcet, il est en négociation à RTE, et devrait arriver prochainement à EDF.*



## TÉLÉTRAVAIL, RESTONS PRUDENTS

**E**ncouragé par le développement des technologies de l'information et de la communication, le télétravail fait de l'entreprise un lieu non indispensable pour l'exécution du contrat de travail.

Dans ce contexte, le télétravail fait l'objet d'un encadrement de la part des partenaires sociaux. Ceux-ci considèrent que c'est un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail, pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle et enfin un moyen de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

FO Énergie et Mines, avec FO-Cadres et en connaissance des réalités des salariés et des principes légaux, reste une force de propositions lors des négociations afin de préserver les droits des salariés.

### Quelques réalités pro

Face au développement du télétravail, il faut rester prudent car les efforts d'organisation requis peuvent s'avérer contraignants et les difficultés pratiques souvent sous-estimées. Nous le constatons lors de l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, à la fourniture et à l'utilisation de l'équipement, ou au contrôle du temps de travail.

Les télétravailleurs sont 4 fois plus contactés par leurs supérieurs au cours d'une journée (par mail ou téléphone) que les autres salariés. De même, ils sont les premiers sollicités pour le travail de nuit et les week-ends.

### Quelques principes légaux et conventionnels

Le 19 juillet 2005, l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail a été signé par l'ensemble des organi-

**12,4 % DES SALARIÉS EN 2012 TRAVAILLAIENT AU MOINS 8 HEURES PAR MOIS EN TÉLÉTRAVAIL SELON GREENWORKING, CABINET DE CONSEIL EN TÉLÉTRAVAIL.**

sations patronales et syndicales (transposition de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002). Avec au total 14 articles, celui-ci prévoit plusieurs mesures permettant de protéger au mieux les intérêts des salariés.

En effet, certaines règles sont impératives avant la conclusion

d'un accord collectif ou d'un contrat de travail régissant le télétravail :

- Les IRP (Instances Représentatives du Personnel) doivent être informées et consultées.
- Le télétravail doit être prévu dans le contrat de travail ou l'avenant.
- Le télétravail repose sur le principe du volontariat.
- Une période d'adaptation doit être prévue.
- Le télétravailleur a droit à sa réintégration dans l'entreprise.
- Il a droit à la formation professionnelle.
- Il conserve ses droits collectifs.
- Il a droit au respect de sa santé et de sa sécurité.
- Il a droit au respect de sa vie privée.
- L'employeur prend en charge les frais découlant du télétravail.

### En savoir Plus

<http://www.fo-cadres.fr/> ■

### QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

**Définition du télétravail par l'article L 1222-9 du Code du Travail :**  
 « Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

## FAPE, LA PREUVE PAR L'EXEMPLE



**C**omme chaque mois de mars, sera joint à votre intéressement annuel un appel au don afin de contribuer au développement du Fonds Agir Pour l'Emploi EDF. Les représentants des organisations syndicales et les représentants des entreprises membres du FAPE EDF agissent et concrétisent l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation d'exclusion grâce à vos dons abondés à 200 % par vos entreprises. La preuve par l'exemple avec Extramuros qui a bénéficié de soutiens de la Fondation Agir Pour l'Emploi en 2010 puis en 2013 du FAPE EDF dans son projet d'insertion. Hélène Gounod, directrice de cette *petite entreprise*, dresse le bilan de 3 ans de collaboration.

### « Pas d'écologie sans social, pas de social sans économique, pas d'économique sans créativité ! »

Dans cette philosophie, les salariés d'Extramuros conçoivent, assemblent et commercialisent des objets décoratifs haut de gamme, issus de matériaux de récupération. Basés à Gennevilliers (92), les artisans font de la menuiserie, de la couture et de la ferronnerie-serrurerie. Dans un vaste bureau contigu à l'atelier, des responsables commerciaux et administratifs s'emploient à développer l'activité.

**Hélène Gounod** : « A Extramuros, sur 15 salariés, 5 sont en insertion. Le taux d'encadrement est élevé. L'insertion est tirée vers le haut car nous mettons l'accent sur le parcours des salariés en insertion, leur formation, et sur la qualité de la production. »

### Les coups de pouces

Extramuros a bénéficié d'une 1<sup>ère</sup> aide de 14 000€ en 2010. Cette aide a permis d'investir dans une machine d'aspiration des sciures de l'atelier. La sécurité comme la productivité sont renforcées. En 2013, l'entreprise a reçu une subvention de 20 000€ d'aide à l'embauche, concrétisée par l'arrivée d'une responsable

commerciale. L'activité est boostée vers de nouvelles perspectives d'embauches.

**Hélène Gounod** : « Les dossiers de la FAPE sont très exigeants. Nous devons établir des objectifs de trésorerie sur 3 ans avec des hypothèses de développement sur les salaires, les loyers, la fiscalité... Nous devons nous engager à réaliser des « plus » sociaux. Cette année, nous mettons en place une mutuelle employeur et les salariés pourraient bientôt bénéficier de tickets restaurant. »

En plus des subventions délivrées, un conseiller de la FAPE apporte un suivi méthodique des projets de l'entreprise. « Une relation intéressante naît entre le porteur du projet et les experts. Ils ne sont pas dans une posture de contrôle mais d'accompagnement. Cela permet des échanges transparents en faveur du développement responsable soutenu par Extramuros. »

### En savoir plus

<http://www.webfape.net/>

<http://www.extramuros-paris.com/>

<http://lapetitefabriquepostale.fr> ■

### PAROLES DE SALARIÉS

#### Nadji, salarié d'Extramuros

En insertion depuis septembre 2013, bricoleur expérimenté et titulaire d'un CAP gardien d'immeuble, Nadji a trouvé sa place dans le cadre agréable de l'atelier. Il fait du ponçage, les finitions des objets et les livre aux clients. « Ce travail me plaît et j'ai confiance dans notre équipe. L'activité est riche, valorisante. Je préfère être ici que d'attendre sans cesse un rendez-vous avec un conseiller de Pôle Emploi. »

#### Manu

Salarié de l'atelier depuis presque 2 ans Manu trouve aussi son compte. « Je considère cette activité comme une passerelle vers un futur emploi. Dans les pays d'Afrique, cela fait longtemps qu'il y a du développement durable. Nous avons toujours recyclé les rebuts pour en faire de nouveaux objets. L'activité d'Extramuros montre que la France est en progrès. »

»» **PORTRAIT/** Robert Pantaloni,  
Administrateur EDF

## L'ÂME MILITANTE AVANT TOUT

*Vivant entre la cité phocéenne et l'Île de Beauté, Robert PANTALONI a connu toutes les strates de l'entreprise. Militant de la première heure, il partage avec nous les richesses d'un parcours professionnel et syndical, en particulier au Conseil d'Administration d'EDF.*

**E**n 1961, Robert est un jeune agent d'exploitation au service dépannage et sécurité basse et moyenne tension d'EDF Marseille-Ville. Il devient administrateur d'EDF au bel âge, quelques 3 décennies plus tard. Notre militant nous livre son expérience de 10 années au Conseil d'Administration d'EDF.

### Conseil d'Administration, quelles compétences ?

Selon Robert Pantaloni, les candidats en position éligibles doivent être en mesure, pour tenir leur rôle, de faire preuve d'une connaissance approfondie de l'Entreprise, tant sur le plan économique que juridique et industriel. L'administrateur représentant le personnel intervient en effet pour positionner la politique Fédérale par rapport à des réalités macro-économiques Nationales et Internationales. Il n'en demeure pas moins que les orientations industrielles, économiques, commerciales ou même financières ont toutes des conséquences sociales. Les Administrateurs, issus de la Fédération, ne sauraient les ignorer. Il leur faut, au regard des orientations, argumenter pour que le personnel en tire le meilleur bénéfice.

### Quand la finance a pris le pas...

Durant ses 2 mandats au Conseil, Robert a vu l'entreprise se financiariser. Après les investissements colossaux du programme d'équipement nucléaire commencé en 70, EDF comptait un endettement



« L'âme militante, c'est le personnel qui la donne. Là où j'ai appris le plus, c'est à la Commission Secondaire de Marseille où j'ai abordé avec humilité les vrais problèmes des agents, où j'ai vécu profondément leurs joies, leurs craintes, leurs souhaits. Cependant, même s'il est plus difficile de la valoriser auprès des agents, l'action syndicale, dans les organismes nationaux qui traitent des gouvernances globales en matière de rémunération, de classement, d'organisation, etc., reste fondamentale pour assurer la cohésion du corps social et l'aboutissement des revendications collectives. »

dépassant les 220 MdF (33 Md€) au milieu des années 90. Cette dette, supérieure au Chiffre d'Affaires, plaçait l'entreprise en situation de quasi faillite. Reçu dans la nouvelle salle des marchés au siège de Monceau, Robert y constate que le capital de la dette est soumis à des spéculations internationales. Un directeur financier affirme, chiffres à l'appui, que « la négociation de la dette pèse financièrement plus à EDF que la totalité des ventes d'électricité ». Ce fait permet d'atténuer largement les intérêts de cette même dette, rendant moins critique la situation économique d'EDF...

« Militant et citoyen, je regrettais que la culture de gestion financière ait pris le pas sur la notion de service public, que le « trading » rapportât plus, à cette époque, que le cœur bien réel de métier. Ma fonction d'administrateur m'obligeait cependant à intégrer dans mon raisonnement les nécessaires équilibres économiques de l'Entreprise. » Par sa fonction, l'administrateur souhaite en effet l'essor de l'Entreprise au bénéfice du personnel et de la Nation toute entière. ■

## 'REVENDIQUER, NÉGOCIER ET MENER UN COMBAT JOURNALIER'

» » **ENTRETIEN AVEC/ Georges Lefevre,**  
militant en Région île de France

# IL FAUT MOUILLER LE MAILLOT !

*Selon Georges Lefevre, aller à la rencontre de tout le monde est le moyen le plus sûr pour mobiliser actifs et inactifs contre les inégalités. Georges partage avec nous l'essence de sa vie militante.*



### L&F : Pourquoi avoir adhéré à FO ?

**Georges Lefevre :** Mes années de pension à l'école départementale Adolphe CHÉRIOUX à VITRY m'ont appris des valeurs comme le respect, l'écoute, le partage. J'ai toujours combattu l'injustice et défendu les autres. Dans cette logique, j'ai adhéré à FO à mon entrée dans les IEG, fort de cette histoire et de mon engagement. Quand les personnes me demandaient la carte FO, je leur remettais les statuts du syndicat. Le fondement de nos statuts répond en effet à des exigences démocratiques partagées. Aujourd'hui, être syndiqué chez FO pensionnés sert à valoriser nos pensions, comprendre et nous tenir informés de l'avenir des entreprises.

### L&F : Comment mener un syndicat au quotidien ?

**G-L :** Face à l'appauvrissement du contact humain, la présence des Délégués du Personnel sur le terrain est nécessaire. Côtoyer le personnel dès le matin à 8 heures est essentiel pour avancer. Bien souvent,

**CÔTOYER LE PERSONNEL DÈS LE MATIN À 8 HEURES EST ESSENTIEL POUR AVANCER. BIEN SOUVENT, LES AGENTS SONT EN MANQUE D'INFORMATION, NOUS DEVONS RÉPONDRE À LEURS INTERROGATIONS.**

les agents sont en manque d'information, nous devons répondre à leurs interrogations. Lorsqu'il y a un tract qui les interpelle, nous devons maîtriser le sujet afin d'éviter tout amalgame.

Les effets se font sentir : 1 agent bien renseigné, c'est 5 agents qui vont voter pour nous. Un syndicat en entreprise, c'est un ensemble de personnes qui lutte pour garder les mêmes objectifs, à savoir : défendre les intérêts matériels et moraux des agents et progresser. Nous devons être garants de cette ligne, dans le respect du travail accompli.

L'indépendance est primordiale pour agir. 3 mots pour exprimer notre syndicalisme : *Revendiquer, Négocier et Mener un combat journalier.* C'est ainsi que nous réussissons à mobiliser les agents de toutes les générations et de tous les collègues.

### L&F : Quels conseils prodigues-tu pour l'avenir ?

**G-L :** La défense de l'emploi et des conditions de travail est primordiale. Les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Informations et de la Communication) doivent être accompagnées d'innovations sociales. Accompagner les agents dans leur vie professionnelle, maintenir l'équilibre vie privée/vie professionnelle sont pour nous des impératifs. Il faut mouiller le maillot ! Etre pensionné ne m'empêche pas non plus d'aider les jeunes à s'intégrer. Il faut se tourner vers l'avenir et ne jamais se décourager. ■

### LE NEZ FIN

Tel était le surnom de Georges, attribué par son équipe de relève au début de sa carrière. Notre militant détectait la moindre odeur de gaz suspecte et avisait à point nommé son chef de relève. Ce flair ne l'a jamais quitté, y compris dans son engagement. Titulaire d'un CAP électromécanique, il intègre les IEG à IDF Ouest en 1982. C'est à ce moment que sa vie syndicale démarre, d'abord en tant que collecteur de timbres puis dans différentes commissions. En 1996, rompu à l'exercice syndical, il est muté à IDF Sud où il siège au Comité Mixte à la Production puis au Conseil d'Administration de la CMCAS.



» » **ENTRETIEN AVEC/ César Alvarez,**  
membre de la section des pensionnés des Mines de l'Aveyron

## L'AVENTURE SYNDICALE RESTE UNE GRANDE ÉCOLE DE LA VIE

*César Alvarez avait 17 ans lorsqu'il a été embauché en octobre 1960 en tant qu'électromécanicien aux Mines de Decazeville. Très tôt, il a vécu des événements marquants, comme la grande grève des mineurs en 1961-1962 qui a duré 66 jours. Cette grande lutte comportait de fortes périodes de solidarité : grève de la faim de plusieurs mineurs, énormes manifestations, soutien de toute une population. Quelques militants FO se sont positionnés avec beaucoup de courage. C'est à ce moment que César a ressenti le besoin de s'engager. Aujourd'hui, membre de la section des pensionnés des Mines de l'Aveyron, César nous fait partager ses convictions de militant.*

**César Alvarez :** Appartenir à un mouvement syndical m'a permis d'être reconnu chez les mineurs. On peut être militant syndicaliste et occuper des responsabilités professionnelles, ce qui permet d'avoir une vision élargie des problèmes. En ce sens, le syndicalisme reste une grande école de la vie.

### **L&F: Pourquoi avoir choisi FO ?**

**CA :** Dès la fin de la grande grève et la fermeture du fond de la mine, j'ai été muté à la centrale thermique de Penchot. Ma décision était prise de ne pas subir la loi du rouleau compresseur du syndicalisme à la manne du politique. Secrétaire du syndicat, avec 3 adhérents seulement, après une dizaine d'années, FO devient majoritaire grâce à une équipe investie sur tous les fronts.

### **L&F: Selon toi, le syndicalisme a-t-il évolué ces 20 dernières années ?**

**CA :** J'irai au-delà de 20 ans. A l'époque le responsable syndical forçait le respect. En effet, nous ne bénéfici-

ions d'aucune protection, ni de crédits d'heures. Aujourd'hui, c'est une excellente chose d'avoir obtenu ces garanties et ces avantages, mais le regard sur les syndicalistes gagnerait à sortir des stéréotypes.

### **L&F: Que signifie, pour toi, le syndicalisme aujourd'hui ?**

**CA :** Le syndicalisme est une force de régulation de notre société. Pour cela, il faut absolument préserver notre pouvoir de contestation. Une véritable démocratie suppose une indépendance syndicale, même si cela coûte cher.

### **L&F: Quelles sont tes attentes pour demain ?**

**CA :** Il faudrait que le syndicat puisse obtenir des avancées significatives. Or, depuis plusieurs années, il s'agit essentiellement de préserver nos acquis, ce qui n'est pas assez enthousiasmant. Par contre, viser le sentiment d'épanouissement est une démarche noble. Ne faudrait-il pas réfléchir à fixer des indicateurs de bonheur ? La pauvreté, la précarité, l'endettement, voire la désespérance augmentent. C'est pour cela que nous voulons continuer à aller au contact, augmenter les permanences, être à l'écoute et en capacité de répondre aux adhérents qui sont à la base de l'action syndicale. ■

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER CÉSAR ALVAREZ : CESAR.ALVAREZ@ORANGE.FR**

# SANTÉ

## QUEL BIEN PLUS PRÉCIEUX, PLUS ESSENTIEL QUE LA SANTÉ ?

Sa santé, la santé de ses proches, la santé de ses salariés, de ses collègues...

À la Macif, l'accès à la complémentaire santé se doit d'être vraiment pour tous.  
Engagée pour la défense de l'accès aux soins, la Macif place la santé au cœur de sa vision mutualiste.

À la Macif, pas d'actionnaire à rémunérer et, en santé, pas de sélection médicale,  
pas de garantie gadget.

Demain, la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés va contribuer à l'amélioration de l'accès aux soins, mais va aussi bouleverser le marché des complémentaires santé.

Les mutuelles doivent renforcer leurs liens, unir leurs forces et fédérer leurs moyens.  
La Macif est ainsi à l'écoute des mutuelles interprofessionnelles et d'entreprise qui s'interrogent.

À la Macif, la préparation de l'avenir passe par une politique de partenariat, respectueuse de l'identité de chacun,  
dont l'ambition est de pérenniser et de développer le modèle mutualiste.

Si comme nous, vous êtes engagés pour :

- un accès à la complémentaire santé au plus grand nombre ;
- la lutte contre l'exclusion et le soutien aux publics les plus fragiles ;
- la recherche de solutions permettant de proposer des garanties utiles au prix le plus juste ;
- que la complémentaire santé ne soit pas un coût mais bien un investissement indispensable à la préservation de la santé ;

## SI VOUS PARTAGEZ LES MÊMES VALEURS, REJOIGNEZ-NOUS. CONSTRUISONS L'AVENIR ENSEMBLE.

Pour nous contacter : [presidenceMM@macif.fr](mailto:presidenceMM@macif.fr)



**LA SOLIDARITÉ  
EST UNE FORCE**



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond 79000 Niort.

## PLAN SOCIAL CHEZ LES ARDOISIERS D'ANGERS



Au mois de décembre dernier, les ardoisiers d'Angers ont bloqué leur entreprise suite à un plan social.

En effet, ils protestent contre la fermeture de la mine décidée par le groupe Imerys le 25/11/2013. C'est, à Trélazé (Maine et Loire), une des dernières mines en exploitation de Trélazé que 153 mineurs travaillent. Selon les dires de la Direction, la mine n'est économiquement plus rentable, raison pour laquelle elle a décrété sa fin de vie. Les raisons de l'épuisement du gisement seraient la dégradation de la qualité de la pierre extraite (2,8% transformable là où la rentabilité de la pierre en exige 7%) et la chute de la production, moins de 5000 tonnes cette année. Une nouvelle mobilisation a eu lieu le 15/01 dernier devant le siège d'Imerys. Les discussions entre la délégation syndicale et la Direction n'ont pas abouti. FO, et les autres syndicats réfutent la thèse de l'épuisement du gisement. La Direction maintient sa décision de fermeture dans les 4 mois. Aucune négociation n'a été engagée dans l'immédiat, tant qu'il n'y aura pas de résultats sur les sondages, faits dans le sous-sol, contenant encore de l'ardoise à extraire.

## L'AVENIR DE L'HYDRAULIQUE À NOUVEAU EN QUESTION



Selon la presse, le Gouvernement envisagerait de démanteler les entités de production hydraulique des Groupes EDF (80% des conces-

sions) et GDF Suez (20%) dans un avenir plus ou moins proche. Il s'agirait de créer, pour les concessions arrivées à expiration, des Sociétés d'Économie Mixte (SEM) détenues par l'État à 51%, les 49 autres pour cent sont attribués par appel d'offres au privé.

FO Énergie et Mines affirme son opposition au projet d'ouverture à la concurrence et au démantèlement des groupes hydrauliques EDF et GDF Suez. Ces décisions pourraient fragiliser la France quant à son autonomie en matière énergétique.

Pour la protection des intérêts économiques français, nous ne devons prendre aucun risque de partager l'hydraulique entre plusieurs opérateurs tant au niveau sécurité et sûreté des ouvrages et du réseau électrique français, qu'au niveau social. Aujourd'hui, les personnels s'investissent pleinement dans la modernisation de l'hydraulique.

## UN COLLOQUE DES ENN RÉUSSI



Le colloque des ENN s'est déroulé à Anglet du 3 au 7/02/2014 en présence des représentants de la Snet, de la Compagnie Nationale du Rhône, d'Électricité de Strasbourg, de Sorégies Poitiers, de Séolis Niort, de GEG Grenoble, d'ÉNEO Carmaux, de GES Aire sur Adour et de St Martin de Londres. Actualités de branche, actualités juridiques et retour sur la réussite aux élections des IRP étaient au rendez-vous. Les travaux ont permis notamment d'élaborer un plan d'actions bien fourni pour la période à venir 2014/2015/2016.

Lors de cette réunion, le Secrétaire Général Vincent HERNANDEZ a honoré Yves ZARB, délégué syndical de GEG par la remise de la Médaille FO pour son parcours syndical. Retrouvez le compte rendu de ce colloque sur : <http://blogdesenn.unblog.fr/>

## ATTENTION PENSIONS !



L'article L161-23-1 du Code de la Sécurité Sociale a été modifié afin d'acter le report de la revalorisation des pensions du 1<sup>er</sup> avril de chaque année au 1<sup>er</sup> octobre. Ce report est applicable aux IEG. Il s'agit là d'une nouvelle perte de pouvoir d'achat pour les pensionnés.



## 2014- GÉNÉRALISATION DU PROJET EO (RÉSEAU SOCIAL) À GRDF



Depuis 2011, GrDF propose de développer un nouveau réseau social d'entreprise nommé EO. Cet outil de travail vise à faciliter les

échanges en interne, à travailler ensemble et valoriser les compétences de chacun en gagnant du temps.

Le déploiement de ce réseau se fait progressivement. Au 10 décembre 2013, 1259 collaborateurs se sont connectés à EO, soit une évolution de 90 nouveaux membres par semaine. Le coût global pour la généralisation d'EO s'élève à 1,1 M€.

FO Énergie et Mines est particulièrement attentive à toute nouvelle technologie qui vise à simplifier le quotidien des agents de GrDF. Mais il ne faut pas que ce soit au détriment de leurs activités de cœur de métier.

## MESURES SALARIALES 2014 À GDF SUEZ SA



### Pas d'augmentation salariale à GDF Suez SA.

Après deux années d'austérité salariale, les taux d'Avancements au Choix (AC) de 2013 et 2014 conduisent mathématiquement à rallonger le temps passé par chaque salarié dans un même NR et donc à différer d'au moins un an, pour nombre d'entre eux, la prochaine augmentation salariale. Cette décision est-elle socialement équitable ?

FO Énergie et Mines n'a pas signé le projet d'accord proposé et demande la réouverture des négociations salariales.

## RÉSULTATS D'EDF EN HAUSSE



### Les résultats d'EDF sont en hausse pour 2013.

Avec un résultat net « part du groupe » de 3,517 Mds€, celui-ci augmente de 7,4%.

Le groupe a annoncé un dividende représentant 56,5% du résultat net courant, ce qui le place parmi les entreprises les plus généreuses du CAC 40 pour les actionnaires.

FO Énergie et Mines tient à dénoncer vivement le double discours d'EDF entre la communication aux salariés et la communication aux actionnaires.

Il est temps que la Direction prenne enfin en compte cette situation, reconnaisse et récompense l'effort des salariés dans ces résultats en augmentant les rémunérations à la hauteur des efforts réalisés par les salariés.

## 2013: UNE ANNÉE SOMBRE SUR LE FRONT DE L'EMPLOI

La publication des chiffres du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi à fin décembre 2013 ne laisse aucune place au doute. La situation des demandeurs d'emploi et de l'emploi ne cesse de s'aggraver, que ce soit sur un trimestre et plus encore sur une année complète. La part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an représente actuellement 41,9%. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 3 ans ont augmenté de 18,1% en 2013.

Face à ce constat et dans un contexte de renégociation de la convention d'assurance chômage, FO considère qu'il n'est pas question de diminuer les droits à indemnisation des demandeurs d'emploi. De plus, FO s'inscrit en faux contre le « Pacte de responsabilité » proposé par le Président de la République aux entreprises, considérant qu'il ne changera pas la donne sur le front de l'emploi et certainement pas s'agissant de l'emploi pérenne et de qualité.

## CUMUL EMPLOI-RETRAITE : RÉORGANISATION POUR LES MÈRES DE 3 ENFANTS ET PLUS

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la récente réforme des retraites va impacter le montant des pensions en cas de cumul emploi-retraite pour les mères de 3 enfants et plus. La reprise d'activité n'emporte pas de nouveaux droits à la pension. Si elles décident de se reconvertir, ces mères ne bénéficieront à long terme que de leur pension IEG.

Rappelons que jusqu'à présent, la condition d'avoir liquidé l'ensemble des retraites ac-

quisés au titre des différents régimes à un agent ayant cotisé, était une des conditions principales pour prétendre au cumul emploi-retraite dans les IEG.

FO Énergie et Mines s'est toujours battu, avec le personnel et la Confédération, à cette nouvelle réforme des retraites. Il s'agit là d'un recul social conséquent, qui n'a pour but que de répondre au diktat de Bruxelles et aux agences de notation.



## ILS ONT OSÉ LE DIRE !



*« Elles induisent une lecture simpliste de la question de la rémunération, instituant notamment un amalgame entre salaire et rémunération globale. »*

Au sujet des études sur les rémunérations,  
drac Lyon Business School



*« Sept Français sur dix indiquent préférer une organisation nationale qu'une organisation locale pour distribuer l'électricité »*

Enquête Arris, ERDF. Juillet 2013



*« Nous attendons de la loi sur la transition énergétique qu'elle nous donne un droit à l'expérimentation, quitte à permettre de sortir un peu de la réglementation. »*

P. Vasseur, Président de la Chambre de Commerce et de l'Industrie de la Région Nord



*« La sous-traitance confiée ne semble pas être un moyen utilisé par les firmes pour minimiser leurs coûts de production »*  
*» Commissariat général à la stratégie et à la prospective »*

Etude sur la Sous-traitance, décembre 2013



*« On ne doit jamais être seul à imposer une solution, il faut la construire ensemble »*

Michèle Bellon, Présidente d'ERDF

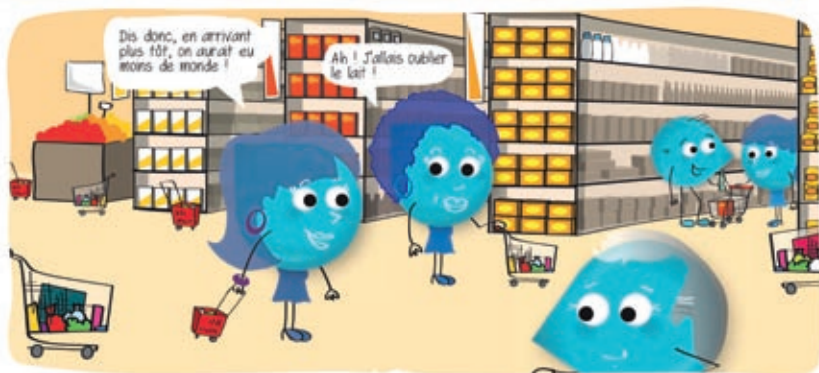


*« Le secteur des transports, qui représente 27,9 % des émissions de GES, fait l'objet de mesures onéreuses et faiblement efficaces »*

Didier Migaud, Président de la Cour des Comptes



## Prévoyance complémentaire



Pour obtenir des informations

N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

[www.ccas.fr](http://www.ccas.fr) (rubrique : espace Activ')



LA SOLIDARITÉ, C'EST NOTRE PROTECTION



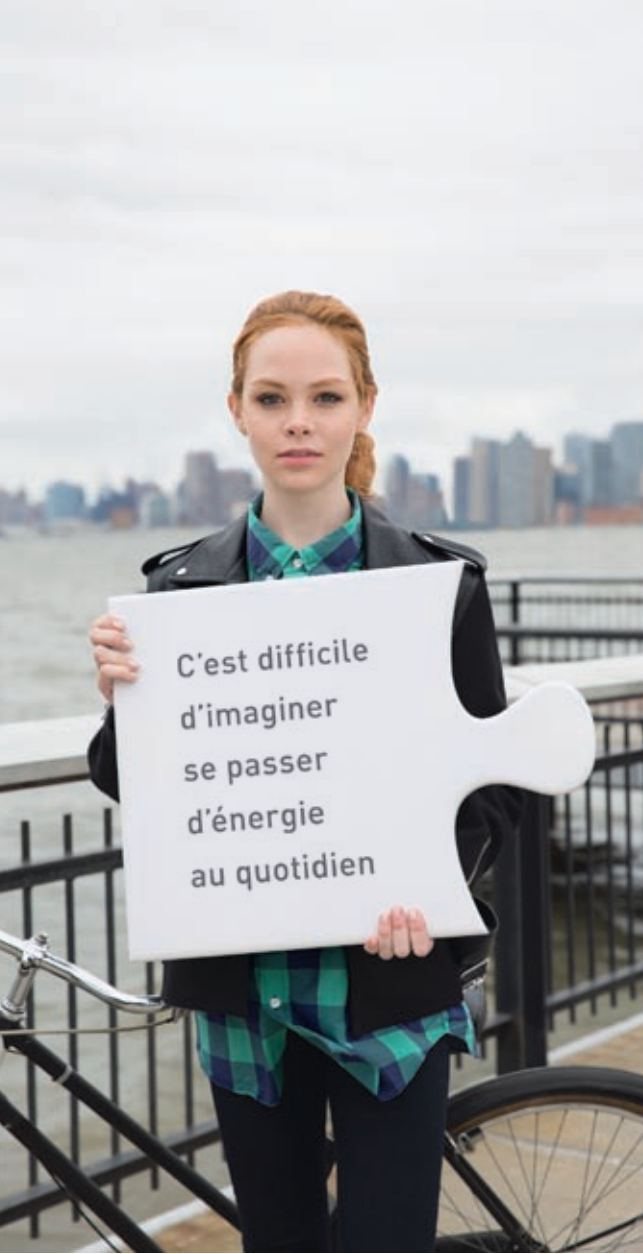
PREVERE

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



Contrat souscrit auprès du **Groupama Gan Vie** Compagnie Française d'Assurances Vie Mixte - SA au capital de 1 371 100 605 euros (entièrement versé) - RCS PARIS 340 420 616 Code APE 511Z - Siège Social : 8-10, rue d'Astorg, 75383 Paris Cedex 08, Tél. : 01 70 96 60 00 - Entreprise régie par le Code des Assurances

DOCUMENT NON CONTRACTUEL



GDF SUEZ : SA AU CAPITAL DE 2.412.824.089 € - RCS NANTERRE 542.107.651 - PUBLICIS CONSEIL

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



Plus de réponses sur [gdfsuez.com](http://gdfsuez.com)

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !



ÊTRE UTILE AUX HOMMES