

08:20

**LE PROGRÈS
C'EST
AVANCER
SANS FAIRE
DE BRUIT**

EN CHARGE
 **78%**



EDF CONÇOIT LE FUTUR RÉSEAU DE RECHARGE AUTOMOBILE

Nous déployons des réseaux de bornes de recharge et nous concevons des batteries plus performantes pour circuler autrement. D'ici 2015, 5000 bornes de recharge électrique seront installées partout en France. En partenariat avec les constructeurs automobiles, nous faisons entrer le véhicule électrique dans la ville.

pulse.edf.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

23 FORUM

L'ACTU DES CADRES / Rompre avec le silence

Entretien avec Denis Monneuse, sociologue et chercheur à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris, et auteur du livre *Le silence des cadres. Enquête sur un malaise*.



Magazine FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :
Vincent Hernandez

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

ISSN : 0153-7865

FO Énergie
et Mines



ÉDITO Par Vincent Hernandez **4**

L'INFO BRANCHE

Prud'hommes : les élections 2015 supprimées **5**
Les Branches professionnelles sur la sellette **6**

DOSSIER

La Pointe électrique sous tension **8**

L'INFO ENTREPRISES

Stockage et dépendance : quel avenir pour Storengy ? **11**
GDF Suez- GDF Suez veut-elle abandonner la commercialisation de l'énergie ? **12**
ENN- Tempête sur l'astreinte à Sorégies / GES : Intéressement facultatif ! Oui, mais... **13**
ERDF- Orientations et rémunérations 2014 / Formation continue : Bilan de l'année 2013 **14**
GrDF- L'évolution d'Eo pour 2014 / De PHILEAS à CARAIBE / Point sur l'ATT **16**

FICHES PRATIQUES

Le CQP, un autre levier pour progresser **17**
Indemnités de départ à la retraite **18**
Remboursements dentaires : gardez le sourire ! **19**
Remboursement optique : pour y voir plus clair... **20**

FORUM

Offres d'emplois et opportunités dans le nucléaire **24**
Le travail des femmes toujours illégitime ? **25**
Groupe jeunes/ Réussir à changer les mentalités **26**

PASSION SERVICE PUBLIC

Portrait/ Albert Greiner- 100 printemps, toujours militant ! **28**
Bien vieillir : un futur projet de vie ? **29**
Témoignage/ André Mouty- Comment construire au XXIe siècle ? **30**
Les pensionnés solidaires des non connectés **31**

BREVES DES IEG **32**

REVUE DE PRESSE

Ils ont osé le dire ! **34**

IL FAUT RÉINDUSTRIALISER LA FRANCE!



L'idée de réindustrialisation déborde largement de nos frontières. Elle est jugée inéluctable, voire progressiste pour certains économistes. La plupart des pays de l'OCDE se sont désindustrialisés depuis plus de 30 ans. Certains ont résisté à cette évolution, à l'instar de l'Allemagne. D'autres continuent leur conquête, comme les USA ou la Chine,

qui n'hésitent pas à racheter des entreprises « made in France ».

Les responsables politiques Français devraient prendre davantage conscience du rôle clé de l'industrie et de son impact sur l'emploi, surtout dans le contexte économique d'austérité imposé par l'Europe. Mais tout laisse à penser que nos dirigeants écoutent mais n'entendent pas, et la casse de l'industrie française continue !

A ce titre, sacrifier l'un de nos fleurons industriels qu'est Alstom, un des principaux fournisseurs d'EDF en turbines pour ses centrales, c'est aussi abandonner ses brevets technologiques innovants à d'autres.

Au sein des IEG aussi, nous vivons des changements visant à déposséder les électriciens et gaziers de leur outil de travail. Toujours présents et impliqués, les salariés ne s'y trompent pas lorsqu'ils se retrouvent confrontés à la fermeture de tranches de centrales thermiques à flamme. Ou encore à de graves crises structurelles impliquant notamment la perte de statut au gré des filialisations, voire de fusions classiques ou inversées comme pour les commercialisateurs de GDF Suez.

L'imagination pour détruire les emplois ne manque pas d'innovation. Qu'en sera-t-il des emplois dans l'hydraulique le jour où le gouvernement cédera cette industrie aux appétits étrangers, s'il choisit la voie de création de sociétés d'économie mixte?

On a longtemps pensé en France que la désindustrialisation n'était pas un problème. On pensait pouvoir évoluer vers un modèle économique où les emplois se concentraient dans les secteurs des nouvelles technologies. Mais on les brade, on les vend au plus offrant !

C'est pourtant dans l'industrie que les classes moyennes sont le plus largement représentées. Son abandon ou sa casse sert ainsi à amenuiser davantage cette partie de la population. Elle n'a plus d'autres choix que de s'inscrire dans la voie de la paupérisation, soit au contraire d'aller vers l'extrême richesse. Il reste à savoir où se situera le plus grand nombre ...

Vincent Hernandez
Secrétaire général FO Énergie et Mines



ENTRETIEN AVEC/ Jean Noël Eloire, Président d'audience, Président de la 4^e chambre Section Industrie au Conseil des Prud'hommes de Paris et représentant FO

PRUD'HOMMES LES ÉLECTIONS 2015 SUPPRIMÉES

Début 2014, le Ministère a annoncé officiellement aux organisations syndicales et patronales la suppression des élections prud'homales prévues pour 2015. Trop coûteuses (100M€), peu de participation (25,6% en 2008), elles seraient remplacées par un système de désignation fondé sur la mesure de la représentativité (élections des Délégués du Personnel). Prévu pour 2017, ce système porterait le mandat actuel des conseillers aux prud'hommes à 9 ans. On assiste donc à la fin des élections directes des conseillers prud'homaux par les salariés, instituées en 1979. La démocratie des travailleurs justiciables serait-elle en danger ?

L&F : Pourquoi la juridiction prud'homale est la mal aimée du système juridictionnel ?

J-N. Eloire : Depuis toujours, la juridiction prud'homale est mise à mal par les gouvernements successifs. Le monde patronal a toujours eu du mal à accepter d'être jugé par une juridiction qui remet en cause leur pouvoir de direction. En outre, une partie du monde de la magistrature (les avocats) accepte très mal de devoir plaider devant des « juges » qui n'ont pas le même cursus. Pourtant, les conseillers prud'hommes agissent en toute indépendance. Pour leurs détracteurs, des antagonismes peuvent apparaître : la présentation de listes électorales établies par les organisations syndicales et employeurs (ME-DEF, CGPME) est parfois considérée comme suscep-

tible d'interférer avec cette indépendance. Pour eux, certains conseillers auraient un mandat dit *impératif* de leur organisation, en contradiction avec le serment qu'ils ont prêté ; cependant, les conseillers jugent *en droit*, et non en fonction de convictions.

A vouloir désigner et non plus élire ses représentants aux prud'hommes, n'y a-t-il pas un risque d'affaiblissement de l'institution prud'homale et de la démocratie sociale ?

La nouvelle méthode employée ne donne aucune certitude quant au bon traçage des remontées. De plus, toutes les élections professionnelles ne sont pas effectuées en même temps dans toutes les entreprises. Enfin, à quel niveau se portera la représentativité, au

local, au régional, au national ? Il est important de se rappeler que des Conseils de Prud'hommes couvrent parfois un même département, voire des départements différents, et des sections professionnelles différentes. Le juge Prud'homal était jusqu'à présent démocratiquement élu, ce qui ne sera plus le cas dans une désignation directe. L'échevinage instauré conduira à ce que ce

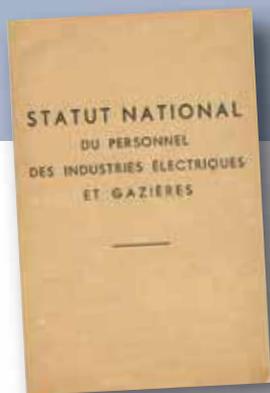
soit un juge professionnel qui ordonne. Ce dernier serait *accompagné* par des assesseurs qui n'auraient plus de pouvoirs de participation dans la décision.

L&F : La perte de compétence est-elle envisagée ? Les salariés risquent-ils de se retrouver lésés ?

J-N. E : Contrairement aux juges actuels, le juge *professionnel* désigné pour siéger au Conseil des Prud'hommes ne sera pas issu de la filière sociale et devra donc s'accaparer cette spécificité. Actuellement, les juges sont issus du monde du travail et bien souvent sont en pleine connaissance des situations. Ces derniers utilisent, au jour le jour, la réglementation sociale nécessaire aux règlements des divers conflits qui sont présentés devant le Conseil. ■

PRÈS DE 93% DES JUGEMENTS ÉMIS EN CONSEIL PRUD'HOMAL SONT CONFIRMÉS PAR LES JURIDICTIONS D'APPEL POURTANT COMPOSÉES DE JUGES PROFESSIONNELS.

'LA BRANCHE A VOCATION À HARMONISER LES CONDITIONS SOCIALES DE CONCURRENCE ENTRE LES ENTREPRISES D'UN MÊME SECTEUR ÉCONOMIQUE.'



LES BRANCHES PROFESSIONNELLES SUR LA SELLETTE

Depuis des années, le nombre de branches professionnelles en France est montré du doigt par le MEDEF (syndicat patronal). Trop nombreuses (750 branches), peu, voire pas actives (460 branches actives), l'objectif serait de les ramener à 100 d'ici 10 ans.

La réforme de février 2014 sur la représentativité patronale, le rapport de la Direction du Travail d'octobre 2013 ainsi que le rapport Poisson de 2009, préconisent la diminution du nombre de branches. Dynamiser le dialogue social et augmenter la représentativité sont les objectifs évoqués. Cela s'opérerait par des regroupements, des fusions, des élargissements. Mais quid de la Branche des IEG ?

La Branche des IEG est-elle active ?

« Vitalité et spécificité d'une branche valideraient sa survie ». Il s'agit là de l'analyse émise par le rapport de 2003. De prime abord, on peut ainsi en déduire que notre branche professionnelle, créée en 2000, serait « sauvée ». Nous sommes, en effet, spécifiques de par notre statut (1947) et actifs de par le suivi des accords de Branche.

Pourtant, il est aisé de détricoter un statut et de faire en sorte de rendre le dialogue social stérile. Comment ?

- En remettant en cause des pans entiers du statut sous le joug de nouveaux accords, comme avec la PERS 793 indemnités de déplacement et d'hébergement, la suppression des services actifs et insalubres, voire pire en supprimant le tarif agent...

- En proposant des taux d'avancements annuels ridicules et en complet décalage avec le pouvoir d'achat des salariés. C'est ainsi qu'aux IEG, aucun accord sur les salaires n'est signé à la Branche depuis plus de 3 ans...

- En réduisant au fil des ans le nombre de sujets à négocier au travers d'un agenda social annuel toujours plus pauvre.

Alors doit-on considérer que notre Branche professionnelle est ou sera inactive dans les prochaines années ?

Branche et Statut intimement liés

On serait tenté de se dire, après tout, qu'il existe bien des accords d'entreprises qui cadrent les droits sociaux des salariés et leurs spécificités. Si l'on raisonne ainsi, on risque à l'évidence de créer des disparités importantes. Ainsi un accord sur les salaires, la mobilité, les primes et indemnités, plus favorable ne serait plus du tout transposable à une entreprise où la vision sociale de l'employeur est diminuée... Si le Salaire National de Base, défendu par FO, n'existait plus, les plus bas revenus en pâtiraient. Car, ce qui a été négocié au niveau de la Branche s'applique à toutes les entreprises. Conserver notre Branche, c'est surtout conserver ses spécificités liées au statut des Électriciens et Gaziers. D'ailleurs, loin de rester campés sur des dispositifs anciens, nous proposons des sujets d'innovation dans l'agenda social, comme sur le thème de la mobilité. L'objectif est de moderniser les textes afin de conserver notre dispositif unique de mobilité interentreprises, notre expérience et nos acquis sociaux.

La Branche a ainsi vocation à harmoniser les conditions sociales de concurrence entre les entreprises d'un même secteur économique.

Elle a aussi pour mission de proposer un socle plancher des avantages sociaux à l'ensemble des salariés, y compris ceux de petites entreprises. En cela, nous sommes demandeurs de l'extension de notre statut vers toutes les nouvelles entreprises productrices, commercialisatrices ou distributrices d'énergie... particulièrement concernant les ENR. ■



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

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

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



Assurément Humain

LA POINTE ÉLECTRIQUE SOUS TENSION



Les outils de production actuels pouvant répondre à la recherche d'efficacité électrique se retrouvent chez les garants de *la pointe* : nos collègues du thermique et de l'hydraulique sous la supervision de RTE. Sans eux, comment faire face à l'augmentation des usages de pointe, en continuels accroissement depuis près de 15 ans ?

L'adaptation du THermique à Flamme (THF)

Depuis 2012, les moyens de production du THF baissent. En parallèle, les moyens intermittents (éolien, photovoltaïque) augmentent. L'équilibre de la pointe risque de devenir un exercice difficile.

Le marché de l'électricité dans sa forme actuelle, conduit à un effondrement des marges à la pointe, ce phénomène étant aggravé par les mécanismes de subvention aux énergies renouvelables intermittentes. Ce constat touche l'ensemble de l'Europe, le conseil des ministres allemands vient d'ailleurs d'adopter un projet de loi qui réduit le soutien à ces énergies.

La réglementation européenne sur les plafonds d'émission de polluants ne permet pas le fonctionnement des centrales anciennes sans investir dans des équipements de dépollution. D'ici 2015, les centrales SNET d'Hornaing, de Montceau-les-Mines, de Saint Avold et de Gardanne-Meyreuil ferment. Les centrales à charbon dérogoires EDF de Blénod, La Maxe, Bouchain, Le Havre, Vitry et les chaudières SNET suivront.

A contrario, Le Havre (tranche 4) et Cordemais (tranches 5 et 4) voient leurs installations se moderniser : des systèmes de désulfuration (réduction de 90% des émissions de dioxyde de soufre) et de dénitrification des fumées (réduction de 80% des émissions d'oxyde d'azote) ont d'ores et déjà été installés. Ces investissements permettent le prolongement de la durée d'exploitation et la fiabilisation de ces tranches. Enfin, les CCG (Cycle Combiné Gaz) de Blénod et Martigues sont les moyens de production les plus récents auxquels viendra s'ajouter celui de Bouchain en construction.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE, CONFORT, ÉCONOMIE SONT AUTANT D'EXIGENCES PORTÉES PAR LES ÉNERGÉTICIENS. ELLES NOUS RAPPELLENT LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, VOIRE ÉCOLOGIQUE. MAIS COMMENT GARANTIR L'ÉQUILIBRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE LORS DES PÉRIODES D'ALÉAS CLIMATIQUES OU DE DÉFAILLANCES FORTUITES DES MOYENS DE PRODUCTION ? QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DES DÉCISIONS DES POUVOIRS PUBLICS SUR NOTRE QUOTIDIEN ? COMMENT LE PASSAGE DE LA POINTE VA-T-IL ÊTRE ASSURÉ ?

Les incertitudes sur l'activité

Une forte incertitude repose sur l'avenir des centrales au fioul. Seules 2 tranches (Cordemais et Porcheville) sont identifiées comme nécessaires par le gestionnaire du réseau (RTE) pour la sécurité et la sûreté du réseau (maintien de la tension). Dans ce contexte, 8 tranches au fioul (Aramon, Porcheville et Cordemais) ont été récemment mises en AGL (Arrêt Garanti Long) par EDF SA, entraînant la non disponibilité de ces moyens de production dans la période d'avril à octobre.

Au-delà de notre cœur de métier, les incertitudes et le coup de frein donnés à cette activité se répercutent non seulement sur nos emplois, notre savoir-faire et donc notre avenir, mais également sur nos fournisseurs. Ainsi, après un redressement réussi, Alstom, qui emploie 93 000 salariés dont 18 000 en France, fait face depuis début 2013 à une baisse de ses commandes, notamment dans son activité principale (centrales thermiques), ce qui l'a contraint à lancer un plan de cession à 10 milliards d'euros.

2013-2014 : La fronde sociale

Avec le ralentissement de l'activité, voire les fermetures de certains sites de productions thermiques, FO a eu maintes occasions d'insister sur la responsabilité des pouvoirs publics tant sur les aspects industriels que sociaux. Ce rappel a notamment été occasionné par la menace des 535 premiers licenciements économiques dans les IEG à la SNET. Sans l'intervention de

L'APPLICATION DU STATUT DU PERSONNEL, TEL QU'IL A ÉTÉ CONSTAMMENT APPLIQUÉ DEPUIS 1946, MAINTIENT LA GARANTIE DES EMPLOIS DANS LES IEG

notre organisation qui a obtenu des pouvoirs publics l'engagement de l'application du statut du personnel tel qu'il a été constamment appliqué depuis 1946, et les durs mouvements de grève des salariés, que serait-il advenu de la garantie des emplois dans les IEG ?

Au Havre, de fortes inquiétudes persistent sur la réorganisation du site suite à l'arrêt de tranches 1 et 2 et ce notamment dans les services de la conduite. L'Unité 4 de la centrale en cours de modernisation demande de nombreuses ressources pour la réalisation et le suivi de ce chantier ambitieux. La capitalisation et le maintien des compétences dans ces activités sont essentiels pour garantir la réussite de ce chantier et ceux à venir sur les tranches charbon de Cordemais. A la centrale de Cordemais, FO considère la mise en AGL comme une erreur stratégique. Le personnel est en proie au doute quant à la pérennité de son activité. Au-delà des aspects industriels, FO Cordemais relève des situations d'écart par rapport : aux référentiels métiers, aux accords *Maintenir la flamme* et *Social de la DPIT* et autres mesures d'accompagnement. A EDF, les politiques systématiques d'économie sur la masse salariale et les mesures d'austérité ont conduit à près de 2 mois de conflit sur la centrale.

L'Hydraulique : la poule aux œufs d'or

Autre gros contributeur de la pointe : l'hydraulique. Principale énergie renouvelable, modulable et stockable, elle est au cœur des appétits libéraux. Avec ses 400 concessions hydroélectriques, la France est le 2^e pays européen producteur, derrière la Norvège. En France, cette énergie représente 12 à 14 % de la production totale d'électricité et 95 % de l'énergie électrique renouvelable.



LES CAPRICES DU CLIMAT ET DE LA CONSOMMATION

Notre consommation subit d'importantes fluctuations. Elle accuse ainsi des pointes journalières à 19h00 en hiver avec la mise en service simultanée de plusieurs appareils électriques (éclairage, télévision, cuisson etc.), à 13h00 en été ou encore le matin, au moment de l'ouverture des commerces et des bureaux. En hiver, un écart de -1°C entraîne une augmentation des besoins de consommation d'environ 2300 MW. Avec la progression des équipements de climatisation, la question concerne aussi l'été. Ainsi, la courbe de charge se complexifie au gré des usages et du climat.

POUR FO, LA CONCURRENCE DANS LA PRODUCTION HYDRAULIQUE CONSTITUE UNE ABSURDITÉ. ELLE POSE D'IMPORTANTES PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX.

/// Avec ses 1,25 milliard d'euros de « rente » annuelle minimum et les enjeux de la transition énergétique, l'outil de production hydraulique excite les convoitises. Aujourd'hui, la plupart des concessions hydrauliques sont gérées par EDF (à 80 %) et par GDF Suez. Or, depuis la sortie du statut d'établissement public d'EDF et de Gaz de France, suivie par la suppression du droit de préférence sur injonction de la Commission Européenne, le gouvernement veut introduire la concurrence. Sur les rangs, nous retrouvons EON, déjà bien connue à travers sa filiale SNET.

Remise en cause du service public et conséquences sociales

Pour FO, la concurrence dans la production hydraulique constitue une absurdité. Elle pose d'importants problèmes économiques et sociaux. Le patrimoine national est purement et simplement bradé et aucune réciprocité n'est prévue avec les autres pays de l'Union Européenne.

Jusqu'à-là, pour les pouvoirs publics, le discours était simpliste et consistait à dire que les personnels d'EDF ou de GDF Suez seraient transférés de droit chez le nouvel opérateur. Il n'y avait donc aucune inquiétude à avoir sur le statut du personnel. Mais les choses sont beaucoup plus complexes.

Lorsqu'il y a une perte de concession, le transfert des contrats de travail n'est possible que si les agents sont directement affectés aux barrages concernés. Ainsi, les conséquences pour les personnels seront



défavorables : certains salariés devront alors subir une mobilité géographique !

Quant à l'application du statut, rien n'est certain. Le patronat a déjà montré combien il était inventif en termes d'échappatoires par rapport aux garanties sociales. (cf article GDF Suez p12).

En ce qui concerne l'emploi, le bilan sera aussi négatif, particulièrement si les concessions sont reprises par des concurrents étrangers. Le rapport Battistel souligne que dans ce cas « *la logique de l'optimisation économique les poussera à conserver leur activité de support dans leur pays d'origine. Dans le cas, tout à fait plausible, où plusieurs concurrents, originaires des pays frontaliers, comme la Suisse et l'Italie, remporteraient chacun une concession, aucun d'entre eux n'atteindrait la taille suffisante pour justifier l'implantation d'une division hydraulique importante. Ils feraient appel ponctuellement à leurs équipes pour intervenir sur les barrages français* ». On ne saurait mieux dire... Dans un tel contexte, FO revendique la prolongation de la durée des concessions hydrauliques auprès des pouvoirs publics. C'est juridiquement possible pour autant que le gouvernement en ait la volonté et le courage politiques. La fragilisation des opérateurs historiques, la privatisation d'un bien public national (plus que rentable), la destruction des emplois et la perte du statut ne sont pas acceptables pour FO ! ■

L'HIVER 2015-2016 EN MANQUE DE MWH

RTE observe que sur les 10 dernières années, la pointe électrique a augmenté 2,5 fois plus vite que l'énergie consommée. Pour l'entreprise, la sécurité d'alimentation électrique devrait être assurée jusqu'en 2015. A partir de 2016, elle devient plus tendue en raison notamment de la fermeture de certaines centrales thermiques à énergie fossile. La puissance manquante avec échanges (interconnexions européennes) est estimée à 1,2 GW en 2016 et à 2,1 GW en 2017. Alors pourquoi fermer les centrales thermiques à si brève échéance sans anticiper leur remplacement en termes de production ?



» » **ENTRETIEN AVEC/ Osman Celik,**
Délégué Syndical FO Énergie et Mines

STOCKAGE ET DÉPENDANCE QUEL AVENIR POUR STORENGY ?

En avril dernier, la direction de Storengy annonçait la fermeture prochaine du site de Saint Clair sur Epte (95). Cette fermeture concerne environ 30 salariés. Leur avenir est « assuré » puisqu'après rencontres et négociations, la direction s'est engagée à ce que la priorité soit donnée à la mobilité au sein de l'entreprise ainsi que dans les Business Unit du Groupe GDF Suez.

L&F : Pourquoi les capacités de stockage sont-elles à moitié utilisées ?

Osman Celik : Les facteurs sont multiples. Le contexte énergétique actuel est en perpétuel changement : les habitations sont de mieux en mieux isolées, ce qui entraîne la baisse constante des consommations de gaz et la disparition progressive des gros clients. De plus, l'exploitation des gaz et pétrole de schiste américains est en croissance constante, provoquant une importation massive de charbon low-cost. Enfin, la position de l'Union Européenne joue aussi ; le gaz naturel est considéré comme une énergie polluante contribuant au phénomène d'effet de serre.

L&F : Le stockage de gaz a-t-il encore un avenir ?

O.C. : Pas dans l'immédiat, même si nos dirigeants pensent et espèrent une reprise de l'activité. Cependant, nous aurons toujours besoin d'une certaine capacité de stockage afin de pallier les besoins d'appoint et de pointe, le tout est de savoir à quelle hauteur.

Aujourd'hui, il n'y a aucune cohérence entre les filiales du groupe GDF Suez : GRTgaz (transporteur) et Storengy (stockeur). Ces dernières années, GRTgaz a surdimensionné son réseau de transport. Ce choix ne correspond pas avec le stockage contenu chez Storengy.

L&F : Pourquoi est-il nécessaire de pérenniser cette activité ?

O.C. : Le client français est ici le premier concerné. La disparition des stockages gaz entraînerait à terme une explosion des prix. De plus, la continuité du stockage permet au pays de conserver une partie de son indépendance énergétique.

L&F : Est-ce que le stockage gaz pourrait être une alternative à la dépendance Russe, ou tout du moins jouer sur les prix du gaz ?

O.C. : Nous espérons être une alternative à cette dépendance, mais à l'heure actuelle c'est tout le contraire. La Russie inonde le marché européen de gaz naturel dont le prix est inférieur à celui proposé par le stockage souterrain.

L&F : La France a-t-elle déjà vécu un tel déficit ?

O.C. : Pas à ma connaissance. Avant 2009, année de la filialisation de Storengy à GDF Suez, notre seule inquiétude était pour les consommateurs. Aujourd'hui, malheureusement, l'actionnaire et les bénéficiaires passent en premier. Nous sommes dans une ère de désindustrialisation, non plus de service public. ■

STORENGY EN QUELQUES MOTS

Storengy est une filiale de GDF Suez. Elle développe et gère 12 sites de stockage souterrain de gaz naturel en France (utilisés par les différents fournisseurs de gaz naturel présents sur le marché) ainsi qu'en Allemagne et au Royaume Uni. Mise en place le 1^{er} janvier 2009, Storengy exerce les activités suivantes :

- Conception, construction et entretien de sites de stockage souterrain.
- Exploitation en commercialisant les prestations d'utilisation de ces infrastructures.



LES FAITS SONT TÊTUS, PLUS LA CONCURRENCE AUGMENTE ET PLUS LES PRIX AUGMENTENT. CONSÉQUENCES CERTAINES POUR EDF ET GDF SUEZ : PERTE DE CLIENTS, DE CHIFFRE D'AFFAIRES ET DE MARGE.

GDF SUEZ VEUT-ELLE ABANDONNER LA COMMERCIALISATION DE L'ÉNERGIE ?

La loi Hamon sur la consommation, votée en février dernier, a scellé la fin des Tarifs Réglementés de Vente (TRV) de gaz et d'électricité pour les clients non résidentiels. Le gaz est le premier concerné (2015) et l'électricité suivra 1 an plus tard (2016).

Depuis l'ouverture à la concurrence, en 1997, on ne cesse de nous le répéter : « *La concurrence fera baisser les prix* ». Cependant, les faits sont têtus, plus la concurrence augmente et plus les prix augmentent. Les conséquences économiques vont donc rapidement se faire sentir pour les entreprises EDF et GDF Suez : perte de clients, de chiffre d'affaires et de marge.

La fin d'E/C commanditée par la direction

Dès le 1^{er} juin 2014, les commerciaux d'Entreprises et Collectivités (E/C) vont travailler avec la filiale COFELY Service.

Dans un premier temps, une entité managériale commune va être créée, puis une filiale regroupant COFELY Service et E/C verra le jour.

La naissance de cette filiale arriverait alors au plus mauvais moment : à la fin des TRV gaz et au début de la fin des Tarifs Régulés de Vente électrique.

En résumé, E/C aura perdu ses clients gaz sans avoir conquis de clients électriques.

GDF Suez trouverait là un parfait alibi pour dissoudre une E/C, prétendument non rentable, dans COFELY Service, en prenant comme convention collective de référence la FEDENE (FEDÉration des services Énergie Environnement).

Pourtant, en attendant 1 an de plus, GDF Suez pourrait récupérer les clients d'EDF, comme c'est le cas actuellement pour le marché des particuliers (CHP). Ainsi, E/C pourrait bien avoir plus de clients après les TRV qu'avant et donc démontrer que la commercialisation d'énergie est un marché rentable !

Nous craignons, pour l'heure, que le seul objectif soit le développement du marché actuel de COFELY (spécialiste en maintenance et installation de systèmes de chauffage).

Conscients de ces enjeux, les salariés d'E/C ont massivement montré leur opposition à la casse programmée d'E/C en participant à un premier mouvement de grève, dès l'annonce du rapprochement en octobre 2013.

FO veut faire appliquer le Statut des IEG à tous les commercialisateurs

Lors du vote de la loi NOME, FO a fait déposer un amendement pour que l'article 1 du Statut soit modifié, et s'applique également au commercialisateur. Le Statut des IEG peut donc être étendu aux salariés de COFELY s'ils le souhaitent.

C'est pourquoi FO compte demander à un juge de désigner la future convention collective de cette prochaine filiale. Le but étant de faire appliquer le Statut des IEG, plus favorable pour les 1000 salariés d'E/C et au 12 000 de COFELY Service.

FO pèse également de tout son poids afin que, dans le cadre du vote de la loi sur la transition énergétique, le législateur sécurise le Statut des IEG pour l'ensemble des salariés travaillant chez les commercialisateurs.

Enfin, l'application du Statut aux salariés de Lampiris, Direct-Energie, Eni... est indispensable afin que le dumping social ne s'installe pas dans le domaine qui est le nôtre : l'ÉNERGIE.

En ce sens, nous ne faisons qu'appliquer la loi NOME... ■

TEMPÊTE SUR L'ASTREINTE À SORÉGIES

Après que les salariés de Sorégies nous aient fait part de leurs difficultés à se loger dans le périmètre de la ZHA (Zone d'Habitat d'Astreinte), nous avons décidé d'orienter nos revendications sur une réflexion plus large concernant les moyens relatifs à la continuité de service : l'astreinte.

Dans la droite ligne de l'accord sur le temps de travail de 2012, FO Énergie et Mines à Sorégies a signé l'accord sur la continuité de service le 17 juillet 2013, dont un complément est prévu au mois de mai 2014. Avec cet accord, nous avons obtenu un agrandissement des zones d'astreinte sur la base de tests en conditions de circulation réelles. L'évolution des infrastructures routières a d'ailleurs permis de maintenir les délais d'intervention.

Nous avons également obtenu le doublement de l'indemnité de ZHA, en partant de la PERS 849.

Cette indemnité est donc passée à 50% du montant de l'indemnité de logement imposée, au lieu des 25% initialement prévus.

Concernant la continuité de service à proprement parler, deux dispositifs spécifiques sont mis en place, sous l'impulsion de FO :

- L'élargissement du recours à l'astreinte en cas d'événements de grande ampleur (tempête...) à des agents qui ne sont pas d'astreinte habituellement : magasiniers, agents de plateaux téléphoniques, techniciens informatiques, etc.
- L'indemnisation de cette astreinte *événement de grande ampleur* sur la base de l'astreinte d'action immédiate ou d'alerte, en fonction des populations impactées.

Lors de la rédaction de cet article, le complément à l'accord sur la continuité de service n'avait pas encore été signé, nous vous invitons donc, pour plus d'information, à contacter vos représentants FO locaux. ■



GASCOGNE ÉNERGIES SERVICES INTÉRESSEMENT FACULTATIF ! OUI, MAIS...

Après des négociations à la Branche débouchant sur une décision unilatérale d'augmenter le SNB (Salaire National de Base) de 0.3% en 2014, pour une inflation prévue 1.3, les employeurs de GES (Gascogne Énergies Services) ne souhaitaient pas reconduire l'intéressement en 2014, du fait de son caractère facultatif.

Mais, c'était sans compter sur l'intervention de FO Énergie et Mines !

En effet, la suppression d'un intéressement s'élevant à environ 2000€ par salarié est une décision dure

de sens et disproportionnée, entraînant inexorablement des désaccords entre salariés et employeurs. C'est pourquoi les représentants FO ont œuvré afin d'obtenir un accord favorable aux agents.

Le maintien de l'intéressement pour chaque salarié de GES est désormais acté.

Une première étape est franchie, il va sans dire que les représentants FO à Gascogne Énergies Services continueront à défendre les droits et acquis des salariés. ■

ORIENTATIONS ET RÉMUNÉRATIONS 2014

Après l'annonce des orientations de rémunérations pour 2014 et une augmentation globale moyenne de 2,8% des rémunérations principales, FO Énergie et Mines tient à rappeler que les mesures générales ou automatiques, collectives et individuelles ne sont pas suffisantes et donnent lieu à une communication erronée. Les accords sur la rémunération aussi bien à la Branche qu'en entreprise, doivent être en lien direct avec l'inflation. C'est pourquoi nous revendiquons une véritable augmentation du SNB (Salaire National de Base) ainsi qu'une juste reconnaissance de la performance.

Concernant les RPCM (Rémunération de la Performance Contractualisée des agents de Maîtrise) nous exigeons qu'elles soient attribuées dans un cadre général clair et identique sur l'ensemble des DR (Directions Régionales). En effet, nous avons constaté des disparités d'attribution d'une direction à une autre, voire d'un agent à un autre au sein d'une même DR.

Nous n'accepterons jamais que soit reconsidérée l'unicité de traitement du personnel, ce qui constituerait une remise en cause de celle du Statut des agents. Les agents de maîtrise sont aujourd'hui

les grands oubliés de la performance.

Nous demandons également que soient prises en compte les heures supplémentaires effectuées par les cadres intégrés, qui ne peuvent bénéficier des RCTD (Régime de Congés avec Traitement Différé). Il s'agit là d'une question de justice, autant que d'équité de traitement. ■



AUGMENTATION MOYENNE GLOBALE DE 2,8% DES RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

Cette augmentation se décline comme suit :

- 1,20% de mesures générales ou automatiques (+0,3% d'augmentation du SNB au 1/01/2014, +0,3% d'augmentation du SNB en moyenne au titre des mesures de grille prévues dans l'accord national de 2008, +0,6% au titre des échelons d'ancienneté).
- 1,60% de mesures individuelles (+1% pour les avancements individuels au choix, +0,6% pour les promotions en GF par mutation ou ADP).



Même si 6,84% de la masse salariale consacrée à la formation est un chiffre honorable, bien qu'opaque, il pourrait être plus important pour FO Énergie et Mines.

En effet, il aurait été intéressant de connaître le nombre de salariés embauchés en 2013 et la correspondance des heures de formation qui leur ont été consacrées.

De plus, certains items restent à améliorer, en particulier :

- La baisse de 13% de stagiaires sur le parcours de formation pour les nouveaux techniciens d'intervention clientèle.
- La baisse du nombre d'heures de formation sur les principaux stages UOF (Unité Opérationnelle de Formation), que ce soit dans les domaines Acheminement, Concession et Collectivité ou Raccordement.
- L'augmentation du nombre de salariés sans formation depuis 3 ans (+300 par rapport à 2012, soit 6,04%).

Pour FO Énergie et Mines, quelques points positifs sont malgré tout à souligner, comme :

- La mise en œuvre d'un cursus interne d'accès aux métiers techniques destiné aux femmes et aux hommes issus des filières tertiaires.
- La poursuite du renouvellement des compétences.
- La poursuite des travaux d'adaptation des parcours de professionnalisation.
- Le maintien à haut niveau de la formation des managers.

Vous comprenez maintenant pourquoi nos voitures ne sont pas rouges



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

L'ÉVOLUTION D'EO POUR 2014



Depuis janvier 2014, le réseau social *Eo* se généralise pour l'ensemble des salariés de GrDF, ainsi que pour les agents du Service Commun ayant des activités 100% gaz, à l'horizon 2015.

L'ambition est de faire évoluer les façons de travailler pour s'adapter aux nouvelles conditions de marché : arrivée d'une nouvelle réglementation thermique impactant la consommation de gaz, production de biométhane nécessitant d'adapter le réseau, réflexions sur le développement durable, généralisation des compteurs communicants...

Pour les salariés, *Eo* doit permettre de :

- Réduire le nombre de mails.
- Réduire le rythme des animations physiques.
- Accroître l'innovation.
- Développer des activités transverses (pratique, entraide et intérêt).
- Capitaliser les savoirs de l'entreprise et la détection de potentiels.

FO Énergie et Mines est favorable à toute nouvelle application ou technologie simplifiant le quotidien des Agents. Malheureusement la réalité est toute autre.

En effet, il est important que les salariés de GrDF puissent communiquer entre eux depuis différents métiers et différentes régions, mais pas au détriment de leurs activités cœur de métier. ■



POINT SUR L'ATT

Les Accords Temps de Travail, signés en 2012, produisent aujourd'hui leurs effets, notamment au Service Gaz, mais également dans les DR (Directions Réseaux).

Suite à la création des Directions Régionales (DR), certaines directions ont fusionné les accords des anciennes URG (Unités Réseaux Gaz), pour n'en faire plus qu'un. Cependant, toutes ne l'ont pas fait, entraînant aujourd'hui des re-négociations dont les finalités ne sont pas comprises par tous.

La preuve en est à la Direction Réseau Est, où l'organisation syndicale majoritaire a dénoncé l'accord ATT. Une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) est donc en cours. Avec cette DUE, les agents subiraient un véritable retour en arrière, bouleversant considérablement leur vie personnelle et professionnelle. Par exemple, ils devraient perdre leurs RTT, l'AIA, ainsi que les différentes primes liées à l'accord ATT. Il s'agirait ici d'un véritable hold-up à l'encontre du Personnel. ■

PLUS D'INFORMATION : CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANTS FO ÉNERGIE ET MINES.

DE PHILEAS À CARAIBE

Le renforcement des compétences dans les Groupes cartographiques, depuis la création de GrDF, a contribué à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des cartes, mais aussi de la sécurisation du réseau.

Dans la lancée, dès cette année, GrDF va remplacer son système de cartographie CARAIBE par un nouveau système nommé PHILEAS. Déjà, la région Ouest, depuis le mois d'avril dernier, est pilote du système. Celui-ci sera ensuite généralisé au Service Gaz et dans les régions. Ce déploiement devrait se terminer par la région Nord-Ouest en juin 2015. L'intérêt de ce nouveau système réside dans la mise en place d'une



version mobile en nombre important. Cette application permet également à chaque utilisateur d'être acteur de l'amélioration continue de la cartographie, gage de sécurité industrielle et de fiabilité patrimoniale. FO Énergie et Mines sera vigilante afin que les mises à jour soient effectuées au fil de l'eau et afin de garantir la sécurité des biens et des personnes. ■



LE CQP, UN AUTRE LEVIER POUR PROGRESSER

TEL UN DIPLOME OU UN TITRE PROFESSIONNEL, LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE OU CQP ATTESTE OFFICIELLEMENT QU'UNE PERSONNE POSSÈDE LES SAVOIRS, LES SAVOIR-FAIRE ET LES CAPACITÉS À EXERCER DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES. UN CQP EST UN « DIPLOME MÉTIER » SPÉCIFIQUE, RECONNU PAR TOUTES LES ENTREPRISES D'UN OU DE PLUSIEURS SECTEURS D'ACTIVITÉ. IL S'AGIT D'UNE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE NATIONALE, DÉFINIE ET MISE EN ŒUVRE PARITAIREMENT PAR LA PROFESSION.

Un CQP pour quoi faire ?

Les CQP vous permettent :

- > De valoriser votre expérience professionnelle.
- > De valider et officialiser vos compétences au sein de la branche des IEG.
- > De faciliter votre évolution professionnelle en vous donnant la possibilité d'accéder à un autre niveau de poste au sein de l'entreprise.
- > D'améliorer votre qualification pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles.

L'entreprise y trouve également son compte, puisque les CQP permettent de construire des parcours de formation les plus adaptés aux salariés et de favoriser l'intégration des jeunes au travers de contrats en alternance.

Qui peut préparer un CQP ?

- > Les jeunes sortis du système scolaire ou des adultes demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux (AAH, RSA, ASS,...), en CDD ou au titre d'un contrat de professionnalisation en CDI.
- > Les salariés de la branche professionnelle occupant un emploi correspondant au CQP au titre d'une période de professionnalisation, d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou de tout autre type de formation financée en totalité par l'employeur, ou au titre du Droit

Individuel à la Formation (cf. fiches techniques par dispositifs sur notre site FO Énergie et Mines : www.fnem-fo.org).

Il existe actuellement 3 Certificats de Qualification Professionnelle dans la branche des IEG :

- > CQP technicien intervention réseaux électriques (monteur souterrain).
- > CQP technicien intervention ouvrage gaz.
- > CQP technicien protection cathodique.

SI VOUS ÊTES INTÉRESSÉ PAR CES SPÉCIALISATIONS, VOUS POUVEZ RETROUVER TOUTES LES DOCUMENTATIONS AFFÉRENTES SUR LE SITE SGE DES IEG :

<http://sgeieg.fr/actualite-du-dialogue-social-formation-professionnelle-continue-0>

N'HÉSITEZ PAS, ÉGALEMENT, À CONTACTER VOTRE REPRÉSENTANT FO LOCAL.



INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE

PLUSIEURS ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES, NOTAMMENT LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DE 2012, SONT VENUES MODIFIER LES RÉGIMES FISCAUX ET SOCIAUX, CE QUI IMPACTE LES INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE. (RÉFÉRENCE : ARTICLE 7 – ACCORD DE BRANCHE DU 29 JUILLET 2008)

Les bénéficiaires

Les salariés statutaires qui liquident leur pension de vieillesse :

- > En activité de service.
- > Salariés détachés hors IEG, lorsque la date de mise en inactivité coïncide avec la date de fin de contrat de détachement.
- > Agents invalides.

Les ayant(s) droit bénéficiaire(s) d'une pension de réversion, affectée du taux de réversion :

- > Veuve ou veuf, ou enfant de moins de 21 ans, ou ascendant à charge (si pluralité d'ayants droit = loi du 17 juillet 1978).

Montant de l'indemnité

ANCIENNETÉ DANS LES IEG	INDEMNITÉS : NOMBRE DE MOIS DU DERNIER SALAIRE MENSUEL
15 ans à 19 ans inclus	1,5 mois
20 à 24 ans inclus	2 mois
25 à 29 ans inclus	2,5 mois
30 à 34 ans inclus	3 mois
35 à 39 ans inclus	4 mois
A partir de 40 ans	5 mois

Modalités d'attribution

A compter du 1/07/2008, les salariés qui liquident leur droit à pension de vieillesse perçoivent une indemnité dont le montant est déterminé en fonction :

- > Du dernier salaire mensuel (avec un minimum correspondant au coefficient de rémunération 325*).
- > De l'ancienneté acquise dans les IEG au jour de leur départ en inactivité.

Salarié à temps partiel : le dernier salaire est rétabli à taux plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Quand sera versée mon indemnité ?

Elle sera versée par votre entreprise d'appartenance, avec la paie de l'avant dernier mois d'activité.

Régime fiscal et social de l'indemnité

Si vous êtes à l'initiative de votre départ (y compris si vous travaillez au-delà de l'âge limite dans le but d'acquérir des trimestres manquants :

- > Imposable sur le revenu + cotisations sociales et CSG/CRDS (sans abattements pour frais professionnels).

Si l'employeur est à l'initiative de votre départ (Art 4 du Statut des IEG) :

- > Non imposable sur le revenu dans la limite de 5x Plafond annuel de la Sécurité Sociale.
- > Totalement exonérée de cotisations sociales, CSG/CRDS, dans la limite de 2x Plafond annuel de la Sécurité sociale.

A savoir

- > Mise en inactivité suite à longue maladie, invalidité, Accident du Travail / Maladie Professionnelle.
- > Mise en inactivité du bénéficiaire d'un dispositif conventionnel de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.
- > Départ à l'âge limite de 65 ans puis 67 ans.

*Le traitement mensuel de l'agent est défini par la formule $R = S * (1 + mr) * K / 100 * (1 + a)$. S est le SNB, (1+mr) est la majoration résidentielle, K est le coefficient de rémunération, (1+a) est la majoration d'ancienneté. A chaque NR correspond un coefficient K. Pour mémoire, au 01/01/2012, le coefficient K=325.7 correspond au NR 120 (au 01/01/2008 K=324.1) Cf accord de branche du 29 janvier 2008.



REMBOURSEMENTS DENTAIRES GARDEZ LE SOURIRE!

RESTES À CHARGE TROP ÉLEVÉS, REMBOURSEMENTS INSUFFISANTS, DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES EXCESSIFS...LES SOINS DENTAIRES COÛTENT CHER.

FO POURSUIT SON COMBAT POUR QUE LA PART REMBOURSEMENT ASSURÉE PAR LA CAMIEG PROGRESSE. DES AMÉLIORATIONS ONT ÉTÉ APPORTÉES AU 1/03/2014 MAIS CELLES-CI AURAIENT PU ÊTRE BIEN PLUS SIGNIFICATIVES SI LES POUVOIRS PUBLICS AVAIENT CONSENTI À UTILISER LES 20 M€ DE FONDS EXCÉDENTAIRES, COMME LE REVENDIQUE FO. NE RENONCEZ PLUS À UN SI BEAU SOURIRE...VOICI TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR ÊTRE BIEN REMBOURSÉ.

Ce qu'il faut savoir

- > Pour les soins pris en charge par la CAMIEG + MUTIEG, vous devez adresser votre facture directement à la CAMIEG qui la transmettra ensuite à la MUTIEG.
- > Pour les soins pris en charge uniquement par la MUTIEG, adressez votre facture directement à la MUTIEG.

Tiers-payant : Aujourd'hui la plupart des professionnels de santé acceptent le tiers-payant CAMIEG + MUTIEG. Vous pouvez en bénéficier. Demandez à votre praticien d'adresser à la MUTIEG une demande de prise en charge en amont des soins. Il ne vous restera ainsi qu'à lui régler le reste à charge.

Prothèses dentaires : les modalités

① Rendez-vous chez votre dentiste pour un examen médical et faire établir un devis pour les soins nécessaires.

② Envoyez votre devis à la MUTIEG par voie postale ou directement en ligne, sur le site de la MUTIEG.

③ La MUTIEG étudie votre devis et vous renvoie un accord préalable détaillé, précisant les montants de la part remboursement de la CAMIEG calculée selon le barème de la Sécurité Sociale, de la part remboursement de la MUTIEG, et le montant de votre reste à charge.

④ Une fois la totalité des actes réalisés, adressez votre facture définitive et acquittée à la CAMIEG pour qu'elle procède au remboursement. La CAMIEG se chargera ensuite de la transmettre à la MUTIEG qui procédera à la même opération.

ATTENTION : Pour ce qui relève des prothèses dentaires, sans devis préalablement envoyé à la MUTIEG avant la réalisation des soins, la part remboursement MUTIEG sera diminuée.

Exemple de remboursement maximum auquel vous pouvez prétendre

PROTHÈSE DENTAIRE (SPR50) ACCEPTÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	AVEC DEVIS	SANS DEVIS
Remboursement CAMIEG	532,13€	532,13€
Remboursement MUTIEG	161,25€	107,50€
Remboursement total maximal	693,38€	639,63€

NB : les remboursements ne peuvent excéder les dépenses engagées

POUR PLUS DE PRÉCISIONS, UNE GRILLE DÉTAILLÉE DES PRESTATIONS RECALCULÉE EN EUROS PAR FO EST CONSULTABLE EN LIGNE, SUR LE SITE www.fnem-fo.org



REMBOURSEMENT OPTIQUE POUR Y VOIR PLUS CLAIR...

LE PRIX DES LUNETTES CORRECTRICES PÈSE LOURD POUR LES ASSURÉS ET LEUR FAMILLE, C'EST POURQUOI FO A TOUJOURS LUTTÉ POUR EN AMÉLIORER LE REMBOURSEMENT. UNE PREMIÈRE ÉTAPE A ÉTÉ FRANCHIE AU 1ER MARS 2014 MAIS LE GOUVERNEMENT A FAIT LE CHOIX DÉLIBÉRÉ D'EN LIMITER LES AMÉLIORATIONS. POUR FO ENERGIE ET MINES C'EST ENCORE INSUFFISANT ET LES EXCÉDENTS CUMULÉS PERMETTRAIENT DE BAISSER ENCORE PLUS LE RESTE À CHARGE.

Les modalités de remboursement

① Consultez votre ophtalmologue pour un examen approfondi de l'état de votre vue. Une ordonnance généralement valable 1 à 2 ans vous sera remise (à conserver pour tout renouvellement ou en cas de perte ou casse de vos lunettes).

② Rendez-vous chez l'opticien de votre choix. Votre opticien peut avoir accès informatiquement aux prises en charge CAMIEG et MUTIEG. Il pourra ainsi

connaître vos remboursements et vous indiquer quel sera votre reste à charge.

③ Généralement l'opticien pratique le tiers payant et ne vous fera payer que votre quote-part.

④ Si vous devez payer la totalité de la facture, adressez la facture acquittée à la CAMIEG pour qu'elle procède au remboursement. La CAMIEG se chargera ensuite de la transmettre à la MUTIEG qui procédera à la même opération.

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT MAXIMUM AUQUEL VOUS POUVEZ PRÉTENDRE POUR UN ÉQUIPEMENT MAXIMUM PAR AN

Optique adulte : monture + verres unifocaux

	Monture	Verres	Total
Dépenses réelles	200,00€	300,00€ (150,00€ par verre)	500,00€
Remboursement Camieg	7 60% BRSS* (2,84€) + forfait 15,00€ : 36,58€	860% BRSS (10,16€) + forfait 15,00€ : 117,38€	153,96€
Remboursement Mutieg	5% du PMSS* : 156,45€	1300% BRSS (10,16€) : 132,08€	288,53€
Total remboursement			442,49€
Reste à votre charge			57,51€

Optique adulte : monture + verres multifocaux

	Monture	Verres	Total
Dépenses réelles	200,00€	650,00€ (325,00€ par verre)	850,00€
Remboursement Camieg	7 60% BRSS* (2,84€) + forfait 15,00€ : 36,58€	860% BRSS (23,58€) + forfait 15,00€ : 232,79€	269,37€
Remboursement Mutieg	5% du PMSS* : 156,45€	1300% BRSS (23,58€) : 306,54€	462,99€
Total remboursement			732,36€
Reste à votre charge			117,64€

POUR PLUS DE PRÉCISIONS, UNE GRILLE DÉTAILLÉE DES PRESTATIONS RECALCULÉE EN EUROS PAR FO EST CONSULTABLE EN LIGNE, SUR LE SITE www.fnem-fo.org

Identifier et prévenir le harcèlement au travail

Pour identifier les situations de harcèlement, il est nécessaire de s'intéresser à l'organisation du travail et aux pratiques de management, voire au contexte économique de l'entreprise.

DEFINITION DU HARCELEMENT

Défini par le Code du travail à l'article L.1152-1, le harcèlement moral se manifeste par des « agissements répétés [...] qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel... » Seul un juge judiciaire peut qualifier une situation de "harcèlement" au sens strict. Les acteurs de la prévention doivent donc se montrer prudents et plutôt évoquer des comportements susceptibles de recevoir la qualification de harcèlement.

Cette définition s'appuie sur les conséquences pour les victimes et non sur une liste de comportements répréhensibles. Le harcèlement peut survenir entre des personnes de niveaux hiérarchiques différents ou au sein d'une équipe de travailleurs de même niveau. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un cadre, un agent de maîtrise, un collègue de la victime, un subordonné... Il n'y a pas non plus de profil type du salarié harcelé. Certaines jurisprudences actuelles tendent même vers la notion de "harcèlement institutionnel", désignant ainsi une organisation qui dans son fonctionnement même produit les effets du harcèlement.

Les conséquences pour le salarié harcelé peuvent être à la fois psychiques et physiques. En effet, tout ce qui ne peut pas s'exprimer verbalement est bien souvent joué à travers le corps. Des symptômes d'anxiété, de dépression, des états de stress post-traumatique peuvent survenir.

RÔLE DU CHSCT

Le CHSCT peut commencer par recenser les différentes plaintes entendues et alerter la direction sur des pratiques déviantes, répétées dans le temps et susceptibles de conduire à des situations dramatiques pour les salariés. Les représentants des salariés et la médecine du travail sont souvent des interlocuteurs privilégiés dans ce contexte de souffrance. Ainsi, les membres du CHSCT, la médecine du travail et les décideurs pourront mettre en évidence les dysfonctionnements conduisant à une situation critique. Dans le cadre de son obligation de résultat, il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les dispositions nécessaires à la prévention du harcèlement moral.

RÔLE DE L'EXPERT

L'expertise permet souvent d'ouvrir les yeux de la direction et de recadrer des problèmes –trop souvent personnalisés– dans une dynamique sociale et organisationnelle. L'expert s'intéresse au contexte socio-économique, aux changements liés aux restructurations pouvant générer du stress et de la souffrance. Ensuite, *une analyse de terrain permet de repérer les facteurs favorisant la survenue de harcèlements et apporter une meilleure compréhension des enjeux sociaux qui se profilent derrière des conflits individuels.*

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

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

J. belles et grandes éoliennes, ch. réseau solide pour relation durable



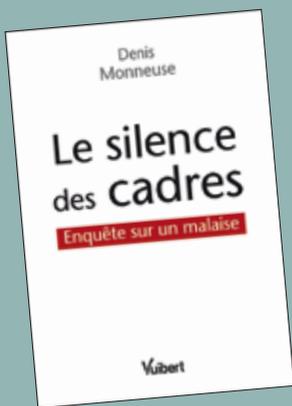
Conception — WordAppeal / Crédits Photos — GraphicObsession

Rte

Réseau de transport d'électricité



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



» » **L'ACTU DES CADRES/** 3 questions à Denis Monneuse, sociologue et chercheur à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris

ROMPRE AVEC LE SILENCE

S'il est un malaise chez les cadres, ne repose-t-il pas, souvent, sur de fausses promesses de l'employeur ? L'autonomie promise peut en effet être perçue comme fictive. Les sentiments d'être délaissés voire parfois désavoués par la hiérarchie, de mener un travail pseudo intellectuel (réunion sans décision, reporting à outrance, etc.), d'un manque de clarté dans l'évaluation alors que la transparence est prônée, de devoir appartenir à une caste ou à un réseau pour accéder aux postes à responsabilités sont souvent répandus. Alors que nos entreprises connaissent des évolutions stratégiques avec des répercussions sociales défavorables, les cadres sont aussi concernés.

CADRES DES IEG, NOUS VOUS INVITONS À NOUS REJOINDRE MASSIVEMENT POUR VOUS FAIRE ENTENDRE !

L&F : Avez-vous constaté un écart entre le climat des cadres perçu par les directions et par les cadres eux-mêmes ?

DM : Comme les cadres restent majoritairement silencieux, la direction générale a tendance à sous-estimer leurs frustrations. Les dirigeants ont une conception extensive du principe de loyauté: un cadre loyal devrait être automatiquement engagé au travail et impliqué dans son entreprise. Pour eux, un cadre est content ou bien il démissionne.

L&F : Quelles conséquences pour les organisations si le désengagement des cadres venait à se généraliser ?

DM : Le risque est surtout en termes de baisse de la qualité du travail. Un cadre désengagé fait le minimum. Il se concentre sur ses objectifs individuels et a tendance à occulter le reste: tout ce qui n'est pas écrit dans sa fiche de poste. Il en résulte un repli sur soi, donc un travail en silos, moins de collaboration avec les collègues et les autres services. ■

De nombreuses enquêtes font ressortir un malaise au sein de la population des cadres. Du fait de leur positionnement, ce malaise reste peu visible. Il n'en est pas moins profond. Les médias se font parfois l'écho de cadres qui se révoltent... mais la plupart d'entre eux souffrent en silence.

A partir de 200 témoignages recueillis ces dernières années dans de grandes entreprises ainsi que dans quelques PME, Denis Monneuse, sociologue et chercheur à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris, le démontre dans son ouvrage percutant, *Le silence des cadres*.

L&F : La distinction de cadre, aussi floue soit-elle, est-elle manipulative selon vous ?

Denis Monneuse : Oui, dans la mesure où ce statut s'apparente en partie à une fausse promesse ou à un cadeau empoisonné. Certaines personnes peuvent espérer passer cadre en imaginant vivre ainsi une promotion sociale... mais être déçues par la réalité, à savoir une autonomie pas si élevée, des marges de manœuvre limitées, une hausse de salaire faible par rapport à un temps de travail qui peut fortement augmenter, etc. Il reste l'idée qu'un cadre ne compte pas ses heures et a un devoir de réserve. On voit donc l'intérêt pour l'employeur d'accorder ce statut à beaucoup de ses salariés.

TROP DE CADRES TUE LES CADRES ?

Le statut de cadre aurait-il perdu son lustre d'antan ? L'inflation du nombre de cadres débouche sur la dévaluation relative de ce statut. Les cadres représentaient 2 % de la population active dans les années 1950, 7 % au début des années 1980 et 15 % aujourd'hui. Ils sont désormais 4,2 millions.



S'il y a un secteur industriel en France qui offre des opportunités, c'est bien celui du nucléaire puisque 110 000 emplois seront à pourvoir d'ici 2020, soit 50 % des effectifs de la filière.

OFFRES D'EMPLOIS ET OPPORTUNITÉS DANS LE NUCLÉAIRE

En phase avec nos concitoyens dont c'est la première préoccupation, FO* soutient les engagements pris récemment par le Comité Stratégique de la Filière Nucléaire (CSFN) et les actions en cours pour répondre aux enjeux en France et à l'international dans le domaine des emplois à pourvoir.

Entre les PME et les grands groupes internationaux comme AREVA, EDF, CEA, etc. la filière nucléaire française va donc être marquée par le renouvellement des générations actuelles de salariés. Le CSFN se fixe comme objectif de contribuer à réaliser 110000 recrutements d'ici 2020, notamment par le développement de formations adaptées.

Transfert de compétences et formations

Il faut entre 2 et 3 ans pour acquérir les compétences techniques essentielles aux métiers. Toutes les formations académiques ont donc été identifiées niveau par niveau (ouvriers, maîtrises et cadres) et selon une grille de 16 spécialités afin de les rapprocher des besoins des entreprises. Parmi les 15000 recrutements annuels prévus, 80% concernent les métiers non spécifiques du nucléaire dont plus de 50% de Bac +2 / Bac +3, prioritairement dans ces spécialités techniques: procédés (conception et conduite d'installation), mécanique (machines tournantes, fabrication d'équipements, pompes), logistique et chantiers (intervention,

LA FILIÈRE NUCLÉAIRE FRANÇAISE VA ÊTRE MARQUÉE [D'ICI 2010] PAR LE RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS ACTUELLES DE SALARIÉS.

LE CSFN EN BREF

Créé à la demande de la Confédération FO dans le cadre des Etats Généraux de l'Industrie, le CSFN réunit l'ensemble des acteurs de la filière nucléaire (Entreprises, Groupes, fournisseurs de services, fabricants d'équipements, entreprises du cycle du combustible, donneurs d'ordres, sous-traitants, organisations syndicales représentatives des salariés). Ce comité a pour mission de renforcer les relations et les partenariats entre les différents acteurs du nucléaire.

échafaudage, acheminement des composants), automatisme, électronique, informatique industrielle, gestion des projets, robinetterie, chaudronnerie, soudage, radioprotection, sûreté et neutronique...

Toutes ces compétences correspondent à une offre de formations.

Pourtant, la faible attractivité des métiers techniques et la compétition d'autres filières industrielles conduisent à des tensions entre l'offre et la demande.

Recruter c'est rendre les métiers nucléaires attractifs

La filière nucléaire vise à contribuer, forte de ses compétences, à la réindustrialisation du pays. Pour ce faire, le CSFN engage un plan d'actions spécifiques. D'abord par la poursuite de l'optimisation de l'offre de formation française, dont la qualité doit être maintenue au meilleur niveau. Ensuite, par une communication volontariste, en particulier sur la diversité des métiers, dans de nombreuses régions et à tous les niveaux de qualification (valorisation de l'ensemble des acteurs de la filière, communication aux différentes parties prenantes des prévisions d'emplois à moyen et long terme). ■

* FO est membre du CSFN.

LE TRAVAIL DES FEMMES TOUJOURS ILLÉGITIME ?



Notre société, qui se veut pourtant développée et libérale, fait toujours face aux préjugés. Le travail des femmes est moins visible que celui des hommes. Il subsiste ainsi constamment un soupçon d'inactivité qui pèse sur les femmes. C'est ce qui ressort du dernier rapport du CESE (Conseil Economique, Social et Environnemental) de février dernier intitulé *Les femmes éloignées du marché du travail*, présenté par notre rapporteur FO, Hélène FAUVEL.

La crise défavorise l'emploi des femmes

Pendant que les chiffres du chômage augmentent, les publics « fragiles » face à l'emploi continuent d'encaisser les coups durs. L'opinion publique n'aide guère en la matière. Selon une étude INSEE de 2011, un quart des Français (davantage des personnes âgées que les jeunes) estiment qu'en période de crise économique, il faut donner la priorité à l'embauche masculine ! Ainsi, le droit à l'autonomie économique des femmes, grâce à leur travail n'est pas encore pleinement reconnu. Néanmoins, depuis quelques

AVEC 13,5 M DE TRAVAILLEUSES, LES FEMMES REPRÉSENTAIENT EN 2011 PRESQUE LA MOITIÉ DE LA POPULATION ACTIVE, SOIT 48 % EN 2010 !

décennies, la féminisation de la population active s'est accrue avec l'augmentation du salariat. Avec 13,5 M de travailleuses, les femmes représentaient en 2011 presque la moitié de la population active, soit 48 % en 2010 ! Elles demeurent cependant moins reconnues et moins valorisées. Leur salaire annuel reste en moyenne de 27 % inférieur à celui des hommes.

Les écarts se creusent au sein de la population féminine elle-même

L'étude du CESE cible particulièrement les femmes qui cumulent faibles qualifications et des difficultés d'accès ou de retour à l'emploi. Près de 71% des femmes sans diplôme ne travaillent pas. Pourtant, près de 40% d'entre elles auraient préféré rester actives. Les facteurs aggravants sont :

- La composition familiale avec un taux d'activité des mères d'1 à 2 enfants âgés de plus de 5 ans très élevé de 89 % mais qui fléchit dès le 3^e enfant à un taux d'activité de 43%.
- Le niveau de diplôme. Entre 20 et 29 ans, le taux d'emploi des femmes sans aucun diplôme atteint 29 % contre 52 % pour les hommes dans la même situation.
- Le manque de places d'accueil des enfants. Il existe seulement 52 places pour 100 enfants qui auraient besoin d'être gardés pendant que leur mère travaille, soit 350 000 places à créer.
- La répartition des charges familiales. Les femmes consacrent en moyenne 4 heures par jour aux tâches domestiques contre 2 heures pour les hommes, le même taux depuis 1986...

Plusieurs pistes pour enrayer cette spirale infernale sont ainsi développées, comme éviter les discriminations à l'embauche et à la reprise de travail, développer et diversifier le mode d'accueil des enfants, encourager la gestion partagée des responsabilités familiales. ■

LES FEMMES FACTEUR DE PERFORMANCE COLLECTIVE

De récents travaux de recherche ont identifié 3 facteurs de performance. L'un des facteurs de performance : le pourcentage de femmes. Les équipes composées de membres avec des QI supérieurs et les équipes avec un QI moyen supérieur n'ont pas obtenu des performances significativement plus élevées. Par contre, les groupes qui comprenaient plus de femmes ont généralement obtenu des performances plus élevées. Ainsi, on peut significativement augmenter l'intelligence d'un groupe de travail et donc sa performance collective en jouant sur sa composition.

Source : travaux de recherches des professeurs Anita Wooley et Thomas Malone publiés dans « Science ».

'CHAQUE SALARIÉ GAGNERAIT À POUSSER NATURELLEMENT LA PORTE SYNDICALE.'

»» **GROUPE JEUNES/** Messaoud BENCHABANE. Jeune Représentant de Section Syndicale (RSS) de la région Est à GrDF répond aux questions de L&F



RÉUSSIR À CHANGER LES MENTALITÉS

La présence et l'expertise des Représentants de Section Syndicale (RSS) sont essentielles au sein des entreprises. Pour les RSS, il est impératif d'instaurer une nouvelle dynamique ciblant la nouvelle génération de salariés. Par quels moyens ?

Nous avons souhaité traiter ce sujet en interrogeant Messaoud BENCHABANE.

L&F : Quelle vision as-tu de ton mandat ?

Messaoud : Mon rôle est d'instaurer une relation de confiance entre les directions et les salariés. Ainsi, mon mandat s'articule autour du dialogue social et du suivi individuel des salariés dont le retour constant enrichit les axes d'amélioration pour les conditions de travail. Le dialogue social favorise l'échange permanent entre l'employeur et les salariés via les partenaires sociaux et ce, de façon exclusive, informelle, concertée ou négociée.

L&F : Pourquoi s'engager aujourd'hui ?

M : Pour moi, le militantisme est un des seuls moyens de lutter contre toutes les formes d'injustice. Il reste

(...) IL EST IMPÉRATIF DE FÉDÉRER POUR VIVRE ENSEMBLE. IL FAUT À MON SENS UN SOUFFLE NOUVEAU, CONVERGENT, INTERGÉNÉRATIONNEL POUR PESER.

QU'EST-CE QUE LE RSS ?

Le RSS représente son syndicat au sein de l'entreprise et peut à ce titre formuler des propositions, revendications ou réclamations. Il assure également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

beaucoup de chemin à parcourir, tant à GrDF que dans la société en général. Étant donné le contexte d'extrémisme individualiste, il est impératif de fédérer pour vivre ensemble. Il faut à mon sens un souffle nouveau, convergent, intergénérationnel pour peser.

La capacité à évoluer en se remettant perpétuellement en cause permet de s'adapter aux transformations sociales tout en gardant à l'esprit la diversité des individus qui composent nos organisations. C'est une condition de la réussite du changement des mentalités.

L&F : Quels espoirs places-tu dans l'action syndicale ?

M : J'attends une unité concrète. L'humain doit revenir au centre de l'intérêt général. Il y a urgence à démanteler les stéréotypes. L'action syndicale est un droit social. Chaque salarié gagnerait à pousser naturellement la porte syndicale. Trop de personnes le font quand il y a un problème. Pour moi, il faut donc équilibrer les rapports, véhiculer une image positive afin de créer du lien et lever les obstacles. ■

GROUPE JEUNES FO ÉNERGIE ET MINES SUR FACEBOOK



Solides & solidaires



MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventions avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



'LES ENTREPRISES N'AIMENT PAS LE CONTRE-POUVOIR. IL FAUT SANS CESSE ADAPTER NOS MÉTHODES, NOS RELATIONS AVEC LES SALARIÉS ET LES DIRECTIONS.'

» » **PORTRAIT/ Albert Greiner**

100 PRINTEMPS, TOUJOURS MILITANT !

Malgré la scission de 1947 entre la CGT et FO, Albert a contribué à renouveler la confiance des salariés auprès des Organisations Syndicales. Il nous livre ses réflexions pour l'avenir.

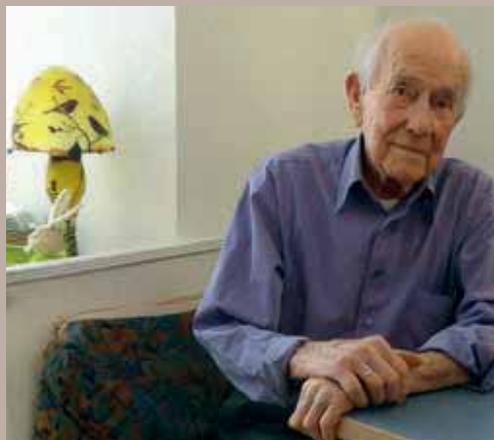
Rien ne se règle avec la violence

Selon Albert Greiner, le syndicat est force de proposition. « *Autrefois, nous avons assisté à la lutte des classes. A présent, la lutte lasse les salariés, surtout les non-syndiqués* » affirme Albert. « *C'est avec tous les nouveaux modes de communication que nous toucherons les salariés, en particulier, les jeunes. Rien ne se règle si nous utilisons la violence. Proposer, écouter et agir avec compréhension reste la clé pour convaincre le plus grand nombre.* »

« *Cependant, les entreprises n'aiment pas le contre-pouvoir. Il faut sans cesse adapter nos méthodes, nos relations avec les salariés et les directions. Le mouvement syndical doit s'organiser pour que nos salaires soient à la hauteur de nos contributions.* »

Une organisation syndicale, lieu d'échange et d'information

« *Entre la nationalisation d'EDF (en 46) et la scission de la CGT-FO (en 47), les salariés des entreprises électriques et gazières ont connu une période de fortes turbulences. Ainsi, nous avons assisté à des mouvements de grève contre l'absorption et l'affiliation totale de la Société Mulhousienne de Gaz à EDF. Cette société, constituant une véritable entre-*



Centenaire depuis le 25 mai 2014, Albert Greiner n'a pas peur de prendre la parole. Militant depuis son entrée dans le monde du travail, il a occupé son premier mandat en tant que Secrétaire de l'Union Départementale à Mulhouse.

D'un père électricien, Albert a été contremaître dans les bureaux des services extérieurs de la Société Mulhousienne de Gaz (Entreprise Non Nationalisée). Ensuite, il a été ajusteur mécanicien et installateur de chauffage avec une double compétence linguistique Allemand et Français.

prise de réseau et d'astreinte en cas de panne, a finalement conservé son indépendance.

Quelle que soit son entreprise, il n'en demeure pas moins qu'un syndicat se doit de connaître toutes les problématiques des IEG. A la fin des années 40, il n'existait pas de panneaux d'affichage à la Société Mulhousienne de Gaz, ni de formation syndicale pour les jeunes. Comme aujourd'hui, la fédération relayait un maximum d'informations par le biais des syndicats. De même, des réunions s'organisaient une fois par mois, composées de militants volontaires. C'était l'occasion d'échanges riches et formateurs. Enfin, la publication du journal Lumière & Force fit son apparition en 1946, des gazettes syndicales informaient les régions en local, et des tracts étaient diffusés dans les départements. » ■



Par le biais démographique, le nombre de personnes âgées augmente. Le bien vieillir est un thème en vogue. Beaucoup de nos institutions parlent du concept de vieillissement. L'espérance de vie au départ à la retraite permet de dire qu'il s'agit d'une seconde vie. La retraite est un enjeu fort dans notre société occidentale.

Pierre-Yves Grandet, un militant au sein de la CCAS et du Groupe de travail des Pensionnés, nous livre ses réflexions et ses solutions sur le bien vieillir.

BIEN VIEILLIR : UN FUTUR PROJET DE VIE ?

Dans les IEG, les pensionnés entretiennent un lien très fort à leur Entreprise du fait des spécificités attachées au contrat de travail et de leur présence dans les différentes luttes.

Futurs pensionnés, préparez votre retraite

La retraite est souvent ressentie comme une rupture, le point de départ d'une longue seconde vie. Autrefois, les employeurs octroyaient un stage de préparation à la retraite où l'on en abordait tous les aspects. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, l'information est réduite à la portion congrue. Il en résulte que le départ en retraite, insuffisamment préparé, peut être un choc. C'est une rupture financière. Une rupture aussi sur le plan du statut social. Le mot « statut » s'identifie à la fiche de paie, au poste et à la considération que la société nous réserve. Pourtant, le retraité n'est affilié qu'à un numéro de Sécurité Sociale ou de pensionné.

Certaines catégories de travailleurs ayant eu des responsabilités et une notoriété voient ainsi leur espérance de vie réduite de manière importante. Pourquoi ? Il y a un changement de regard.

Il est impératif de préparer un projet de vie et d'être accompagné dans ce processus en se posant la question : quel est mon but pour cette nouvelle vie ? L'accompagnement peut se faire soit par le biais des activités sociales, soit par le biais de l'employeur. L'objectif est de permettre à l'agent de définir ses projets et de les concrétiser.

Le bien vieillir des pensionnés trouve ses racines dans le combat que mène FO durant la vie professionnelle.

La bataille reste dans la défense du pouvoir d'achat et des pensions pour les retraites actuelles et futures. FO se bat en particulier pour le taux plein de 75 %. La perte d'autonomie, l'aide à domicile et la mise à disposition de personnel qualifié à domicile sont d'autres revendications de FO Pensionnés. L'adaptation de logements et de l'habitation doit suivre. C'est un facteur essentiel qui définit la politique d'aide à domicile.

Tout retraité est sollicité par le monde associatif, familial. Il reste encore engagé sur le plan politique. Il part en vacances souvent par le biais de la CCAS. 71% des retraités utilisent l'informatique entre autres pour contacter leur famille et leurs petits-enfants. De même, garder les petits-enfants contribue à maintenir le contact humain

PERMETTRE AU RETRAITÉ DE BIEN VIEILLIR, C'EST NE PAS LE CONSIDÉRER COMME UNE CHARGE MAIS COMME UN PASSAGE DE MÉMOIRE, COMME UN CONTRIBUTEUR ESSENTIEL AU LIEN QUI UNIT LES GÉNÉRATIONS.

intergénérationnel.

Outre la défense des acquis et le combat habituel d'une organisation syndicale, FO constitue à elle seule un réseau social. Elle maintient la communication, les contacts, et garde un lien à travers les activités sociales. La Fédération poursuit cela grâce à des réunions mensuelles et via les moyens d'information (portail Internet, notes, etc.).

Permettre au retraité de bien vieillir, c'est ne pas le considérer comme une charge mais comme un passage de mémoire, comme un contributeur essentiel au lien qui unit les générations. ■



» » TÉMOIGNAGE / André Mouty

'DÉJÀ REBELLE ET VOLONTAIRE DÈS L'ENFANCE, J'AI BAINÉ TOUT JEUNE DANS LE SYNDICALISME'

COMMENT CONSTRUIRE AU XXI^E SIÈCLE ?

André revendique le sens collectif et l'apprentissage social pour tous.

Il nous raconte les raisons de son syndicalisme et appelle les jeunes à se mobiliser.

Avancer dans le collectif est un devoir

Toutes les garanties sociales obtenues après-guerre ont été démantelées au fil du temps. Depuis 1995, les attaques du Gouvernement ont redoublé contre la Sécurité Sociale. FO s'est fortement impliquée pour son maintien. La sécu reste un salaire différé, issu d'une cotisation salariale et patronale. Ainsi, comme l'essentiel de nos acquis, la sécurité sociale perdurera grâce à la vigilance des représentants syndicaux et à l'action collective. Il en va de notre devoir de salariés, de citoyens et de militants.

En 1959, j'ai occupé mon 1^{er} mandat en tant que délégué de la section Etienne Marcel, 6 rue d'Aboukir à Paris. Nous étions des propagandistes d'informations et organisations la distribution des tracts. Les releveurs de comp-

teurs en cyclomoteurs se chargeaient d'approvisionner les sections. La motivation était collective, enrichissante. L'échange permettait de faire du recrutement. Ces réunions organisées où il y avait peu d'absents, étaient motivantes pour les délégués.

Vos représentants ont besoin de l'appui des actifs et des pensionnés

Apprendre – Comprendre – Transmettre. La force militante est une référence dans nos industries. Il faut trouver des moyens pour lutter autrement, rechercher l'innovation dans le cadre de la formation. La communication est aussi un levier indispensable pour informer, convaincre et faire adhérer les salariés. L'action des jeunes est déterminante. Le syndicalisme est un contrepoids nécessaire à la toute-puissance des technocrates. Ils pourraient constituer une classe d'autant plus brutale qu'elle ne détient le pouvoir que par des moyens techniques et mécaniques.

Au XXI^e siècle, sachons construire nos libertés, la sécurité, les garanties pour tous. La maîtrise technologique doit s'en tenir au service de l'Homme. Le citoyen pourra ainsi retrouver la confiance dans les institutions, les associations, le syndicalisme et ceux qui les représentent. Si nous voulons le plein épanouissement dans notre vie, nous avons des responsabilités à assumer. A nous de nous rendre compte que les sociétés ne peuvent plus préserver et améliorer notre sort sans le concours actif de tous à la vie collective. ■

LE SYNDICALISME EST UN CONTREPOIDS NÉCESSAIRE À LA TOUTE-PUISSANCE DES TECHNOCRATES

ANDRÉ MOUTY EN QUELQUES MOTS

André Mouty a vu son père déporté en 42. Il a vécu en Corrèze. Puis il est retourné sur Paris en 46. Issue d'un milieu ouvrier, sa famille emmenait notre militant en herbe dans des réunions à la Maison des Syndicats. Engagé, il devient sapeur-pompier de Paris en 1954 pour une durée de 3 ans. Ensuite, il postule à EDF. Début 1957, il passe un examen pour devenir dessinateur à Paris-Électricité. Il prend sa carte aussitôt après sa titularisation.

48 % DES SENIORS N'UTILISENT PAS INTERNET CAR ILS N'EN VOIENT PAS L'INTÉRÊT. 27 % SE SENTENT DÉPASSÉS PAR L'OUTIL, ET 26 % TROUVENT QUE C'EST TROP COMPLICQUÉ À UTILISER.

Source TNS Sofres 2011.

LES PENSIONNÉS SOLIDAIRES DES NON CONNECTÉS



C'est la douloureuse évocation d'un militant pensionné de Loire Atlantique durant la dernière Assemblée Générale Nantaise de mars dernier : « *Isoler les anciens, ça fait mal* ». En effet, depuis peu, le bulletin de pension n'est plus envoyé au domicile sous format papier. Ce dernier n'est désormais accessible que sur internet. Le 3^e âge (65 - 89 ans), et le 4^e âge (+ de 90 ans), se retrouvent désemparés face à cette nouvelle situation. Il leur est impossible de fournir la preuve de leurs revenus pour les dépenses du quotidien (aide à domicile, achat, petits crédits ...) s'ils ne sont pas connectés ! « *L'information est mal véhiculée via les organismes, c'est compliqué pour nos anciens de s'y retrouver* » ! C'est face à ce genre de problème que le groupement des pensionnés FO prend toute son ampleur. Consciente que seuls 30% des séniors (+ de 60 ans) surfent sur la toile, la région s'est organisée en conséquence et délivre l'information par des réunions régulières, l'envoi de courriers et la visite à domicile chez les plus anciens adhérents.

Gel des pensions jusqu'en 2015, l'austérité sans limite

La dernière annonce gouvernementale du printemps 2014 est tombée comme un couperet de plus pour nos anciens. Les pensions sont gelées jusqu'en 2015 ! Jusque-là revalorisées en fonction de l'indice des prix au 1^{er} avril, elle le seront désormais au 1^{er} octobre. En cumulé, c'est donc plus de 2 ans et demi sans aucun réajustement. Ce recul de trésorerie de 6 mois, c'est au total en 2014, 800 M€ de subtilisés directement aux pensionnés, montant qui atteindra 2,7 MM€ en

INFO PRATIQUE

Pour obtenir votre bulletin de pension mensuel ou donner un coup de pouce à vos anciens collègues : Connectez-vous sur le site de la CNIEG > *mon compte* > *mes documents publiés*. Depuis cette année, un état récapitulatif annuel des sommes à déclarer est adressé au cours du 1^{er} semestre. Un autre état avec les montants mensuels et les dates de versement le sera durant le 2^e semestre.

2020, s'il n'y a pas de rattrapage. Nous assistons ainsi à l'une des conséquences de la réforme des retraites effective depuis le 20 janvier dernier, combattue vivement par FO.

Les retraités règlent eux aussi la facture de l'austérité

Depuis 1 an, les mesures fiscales s'amplifient et gagnent le pouvoir d'achat, avec :

- La fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé 3 enfants ou plus. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu à compter de l'année d'imposition 2014 au titre des sommes perçues en 2013 ainsi qu'à la CRDS, à la CSG et à la CASA* (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie).
- La CASA prélevée à hauteur de 0,3 % sur les pensions de retraite, de préretraite (pour les salariés et non-salariés) et sur les pensions d'invalidité depuis le 1^{er} avril 2013.
- La suppression de la demi-part supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves n'ayant pas élevé seuls leurs enfants.
- Le blocage des seuils d'imposition. ■

* Voir brève page 32

PORTAGE SALARIAL : FO GAGNE DEVANT LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL



L'accord négocié par la branche du travail temporaire, et que FO avait refusé de signer, avait été étendu avec des réserves par les services de l'Etat, sans que le législateur ne complète les règles législatives. FO avait eu l'occasion de se prononcer en faveur d'un meilleur encadrement de l'activité de portage (emploi d'indépendants, dans le cadre de prestations intellectuelles). Elle avait toujours précisé que cela ne pouvait se faire dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée. En effet, un tel cadre est incompatible avec les missions ponctuelles effectuées dans des entreprises clientes. L'application au portage des règles du CDI était également dangereuse pour ces dernières, un rapport de l'IGAS pointant notamment le risque de perte

de contrôle du périmètre du portage. Déjà de grands groupes comme EDF y réfléchissent et lancent des appels d'offres...

LA BRANCHE DES IEG LANCE SES 3 PREMIERS CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)



Suite à la signature, le 11 avril 2012, de l'avenant à l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle continue, les représentants des salariés et des employeurs de la Branche des IEG ont créé les 3 certificats de Qualification Professionnelle (CQP) suivants. Il s'agit des métiers de technicien d'intervention réseaux électriques (monteur souterrain), d'ouvrages gaz et de protection cathodique. Ils devraient très prochainement être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

SUP'AUTONOME S'AFFILIE À FO

Depuis mars dernier, la Fédération Nationale des Syndicats Autonomes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Sup'Autonome) adhère à FO. L'objectif est la défense des universitaires et leur indépendance. Ces derniers sont actuellement mis à mal car les universités et établissements de recherche sont menacés d'éclatement. Diplômes, formations, statuts, salaires constituent des variables d'ajustement dans ce contexte d'économie débridée et de privatisation des universités.

1974/2014 BON ANNIVERSAIRE L'AFOC !



Voici 40 ans que l'Association FO Consommateurs a été créée par la Confédération afin d'élargir au domaine très vaste de la consommation son action de défense des intérêts collectifs des salariés. Cette structure représentée localement sur l'ensemble du territoire informe, conseille, défend et représente les adhérents et consommateurs ou locataires. Votre adhésion à FO Énergie et Mines vous permet de bénéficier gratuitement des services de l'AFOC, n'hésitez pas consulter leur site : www.afoc.net.

UNAGECIF, BILAN DE COMPÉTENCES, CIF, VAE ... INFORMEZ-VOUS !

Pour la première fois, l'équipe UNAGECIF organise des réunions d'information collectives mensuelles en région. FO Énergie et Mines s'investit pleinement dans cette instance et vous invite à vous y inscrire. Le but est d'informer les salariés intéressés par la mise en œuvre d'un congé individuel de formation (CIF-CDI et CIF-CDD), d'un Congé de Bilan de Compétences, Congé VAE ou Congé Examen. Y seront présentés, les structures ainsi que l'ensemble des différents congés financés. Les règles, les priorités et la démarche pour monter un dossier seront également explicitées.

A QUI PROFITE LA CASA ?



de CSG de 6,6%. Sur 1,2 MME de collecte CASA depuis 1 an, seuls 100 M€ sont utilisés pour l'autonomie.

Loin d'être en désaccord sur le fond solidaire lié à la perte d'autonomie, FO condamne son mode de collecte. Non seulement, ce dernier est à la charge exclusive des retraités mais en plus il n'est en réalité pas du tout affecté à la Caisse Nationale de

Depuis le 1er avril 2013, la nouvelle taxe sur la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie s'applique aux retraités, pensions d'invalidité et aux allocations de préretraite au taux de 0,3%. Ainsi, plus de la moitié des retraités doivent dorénavant s'en acquitter, c'est-à-dire ceux assujettis au taux

Solidarité pour l'Autonomie. Il est utilisé pour pallier les difficultés financières du Fonds Solidarité Vieillesse. Pour FO, le principal défi reste le financement de la perte d'autonomie, à domicile ou en établissement, et des *restes à charge* qui pèsent sur les personnes âgées et les familles.

PENSIONNÉS, GARDEZ VOTRE TARIF AGENT !



Les Unités de Service Régional d'ERDF sont en train d'adresser à chaque affilié de la CNEG, une enquête concernant le droit au tarif particulier. L'objectif est de déterminer le maintien ou non de cet avantage. Restez vigilant face à cette missive, car, d'après les documents reçus, « Au bout de 3 relances, vous risquez la suppression de votre tarif agent. »

AFE ET CLASSES PRÉPARATOIRES



Un certain nombre de demandes sont restées en souffrance concernant l'application de l'Aide aux Frais d'Etudes. Des précisions viennent d'être apportées par les employeurs de la Branche suite à nos sollicitations. Ainsi, les classes préparatoires ouvrent bien droit à l'AFE si elles sont obligatoires dans le cadre d'un cursus diplômant (grandes écoles, ingénieur, commerce...). Néanmoins, ce n'est pas le cas pour les classes préparatoires non intégrées au cursus ou concours d'avocat, de magistrature, administratifs ou pour les années de préparation aux écoles d'infirmières, de kiné...

LES IEG ORGANISENT LES ÉLECTIONS DES CMCAS

Du 24 au 27 novembre prochain (en métropole), les salariés des entreprises de la branche des IEG devront désigner leurs représentants aux Conseils d'Administration des CMCAS. Les scrutins s'organisent par vote électronique pour les actifs, tandis que les pensionnés auront le choix entre vote par correspondance et vote électronique.



Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

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

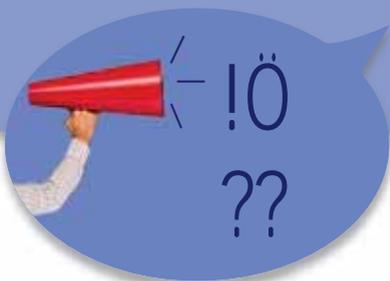
Souhaite être contacté pour adhérer à FO Énergie et Mines

Date : _____ Signature : _____

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

FO Énergie
et Mines

ILS ONT OSÉ LE DIRE !



« Les parcs éoliens à terre sont majoritairement financés via un financement de projet classique, avec un effet de levier qui peut parfois conduire à des rentabilités très significatives pour les actionnaires, voire excessives pour ceux qui bénéficient des meilleures conditions de vent. »

Commission de Régulation de l'Énergie (CRE)



« Le gaz est au cœur de la transition énergétique »

Me Sandra LAGUMINA – Directrice GRDF.



« Quelle que soit la durée de vie des centrales, il faudra bien les remplacer, parce que pour pouvoir continuer à produire de l'énergie électronucléaire, il faut un outil de production. »

H. PROGLIO – PDG d'EDF



« L'étude va poser la question du retour du secteur dans le giron du public au cas où sa rentabilité se révélait « pas raisonnable » compte tenu des contraintes d'investissement de long terme. »

M. Nick BUTLER Professeur Kings College - Londres. *Menaces de révolution dans le secteur énergétique britannique*



« L'investissement plutôt que le dividende, la coordination de priorités géographiques, un énoncé plus clair de l'intérêt général. Le cas d'EDF est illustratif : le dividende 2013 dépasse largement les deux milliards d'euros, mais les investissements à moyen terme sont revus à la baisse et une trésorerie nette positive n'est annoncée que pour 2018. »

Jean-Louis LEVET - économiste, essayiste, spécialiste des questions industrielles



« Proposer un salaire en dessous du Smic s'apparente à une logique esclavagiste. »

Me Laurence PARISOT – ex Présidente du MEDEF, en réponse au Président du Medef, M. Pierre GATTAZ.



« Il faut aller vers davantage de flexibilité, et vers des boulots qui ne sont pas forcément payés au Smic. »

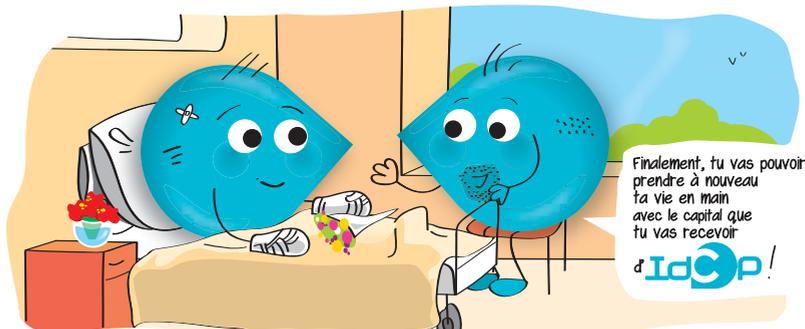
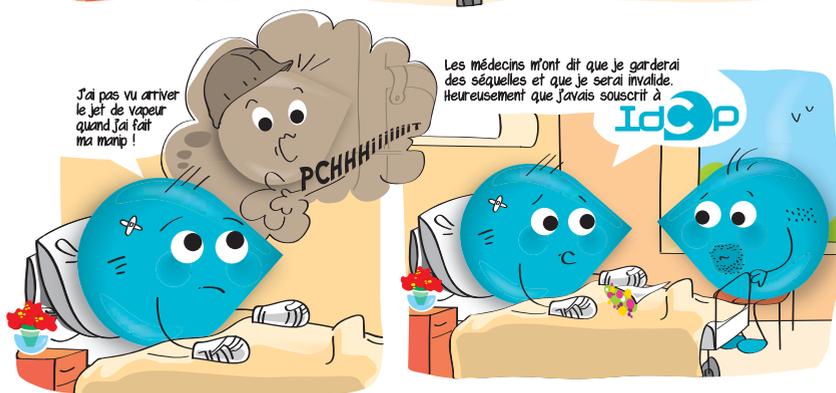
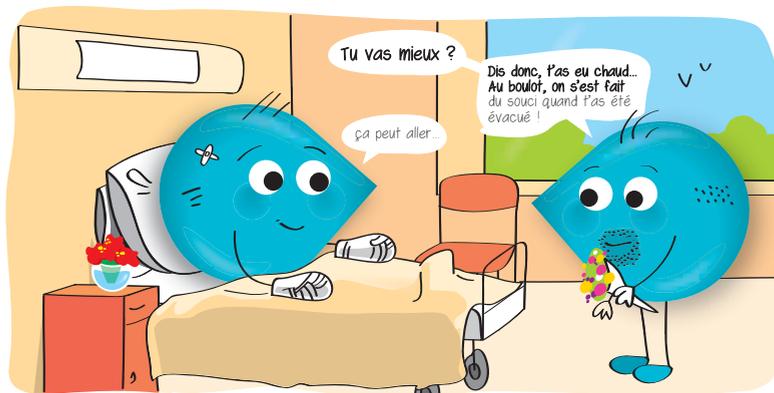
M. Pascal LAMY – Ancien directeur général de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC)



« C'est la révolution du Big Data et ERDF a envie de se positionner comme intégrateur de données. La question est de savoir s'il s'agit d'une activité de service public. »

« Le passage du monopole à un marché pur et parfait n'a pas bien fonctionné dans une économie mature comme celle de l'Europe. Le retour à une économie régulée n'est pas moins compliqué. La concurrence est devenue multiple et le système, fractionné, avec des politiques énergétiques qui sont souvent le résultat d'un mélange de politiques industrielle, agricole et d'aménagement du territoire. »

M. Pierre GERMAIN, fondateur du cabinet de conseil E-Cube.



Pour obtenir des informations

N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr (rubrique : espace Activ')



LA SOLIDARITÉ, C'EST NOTRE PROTECTION





Dans 50 ans,
les sources d'énergie
non renouvelable
ne nous suffiront plus

Chez GDF SUEZ,
1^{er} acteur éolien
en France, nous
augmentons
sans cesse notre
production d'énergies
renouvelables

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



Plus de réponses sur gdfsuez.com

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES