





EDF 552 081 317 RCG PARIS, 75008 Paris - © Studio 3D - JEF / Agence PELL MELL

## UN TÉLÉPHONE RESTÉ BRANCHÉ PREND BEAUCOUP PLUS DE PLACE QU'ON NE LE PENSE.

Un téléphone portable, une fois son chargement terminé, continue de consommer de l'électricité. Il en est de même pour le chargeur, même s'il n'est relié à aucun appareil. Alors, pensons à débrancher le téléphone et le chargeur.

Plus de conseils pour faire des économies d'énergie sur [edf.fr](http://edf.fr)

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

5

INFO BRANCHE

Pacte de responsabilité ou d'austérité ?



**Magazine FO Énergie et Mines**

**Directeur de la publication :**

Vincent Hernandez

**Equipe de rédaction :**

Landry Rouland, Sandrine Lhenry,  
Sandra Reymond, Florence Pennont,  
Étienne Viansson Ponte

**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@fmem-fo.org



@FO\_Energies

**Impression :**

Compedit-Beauregard  
ZI Beauregard - BP 3961600  
La Ferté-Macé  
Tel : 02 33 37 08 33  
ISSN : 0153-7865



**ÉDITO par Vincent Hernandez**

Faire craindre la déflation pour conforter une politique d'austérité 4

**TRANSITION ÉNERGÉTIQUE**

Le rythme s'accélère 6

**DOSSIER**

Elections des CMCAS- 1 % pour tous, tous pour le 1 % 8

**L'INFO ENTREPRISES**

RTE- Télétravail- Une expérimentation a minima 11

GDF Suez- Le programme des réjouissances 12

GRTgaz- Projet *RITME*- Annonce d'une cacophonie/ Projet d'adaptation du  
Centre D'Ingénierie- Le début de la fin ? 13

ERDF/GrDF- une nouvelle instance nationale CHSCT 14

EDF SA- Fin des Tarifs Réglementés de Vente d'Électricité 15

GrDF- Emploi et bilan social/ Relations au sein du distributeur 16

**FICHES PRATIQUES**

Soutien scolaire 2013-2016- Faites bûcher les enfants ! 17

AFE- Etudiez sans vous endetter 18

Affiliation Camieg- Les jeunes étudiants à l'étranger 19

La prise en charge des médicaments 20

**FORUM**

L'ACTU DES CADRES- Stress des cadres : l'enquête qui accable 23

Soulac- Les jeunes portés par le Festival 25

Entretien avec Michel Vakaloulis- « Le capital humain » pose problème 26

**PASSION SERVICE PUBLIC**

Sauvegarde des retraites : du grand n'importe quoi 28

Activités sociales- Egalité, fraternité, solidarité 29

Le 1 % face à la précarité 30

Les fers de lance des activités sociales 31

**BREVES DES IEG 32**

# FAIRE CRAINDRE LA DÉFLATION POUR CONFORTER UNE POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ



**L**a crainte d'une rentrée sociale offensive transpire depuis plusieurs mois et pour cause : restructurations plus ou moins massives, remise en cause des avantages acquis (primes, jours de RTT, augmentation de la charge de travail résultant du non remplacement de ceux qui partent), moindre augmentation de salaire, voire blocage de la rémunération, comme ailleurs, la patience des agents des IEG est mise à l'épreuve. La crise impacte durablement la politique sociale de nos entreprises malgré leurs bons résultats au CAC 40 et les baisses de charge. Pour couronner le tout, le dialogue social est en panne.

Il serait, en effet, de mauvais goût, pour nos gouvernants, d'emprunter un cap positif sur les aspects sociaux de notre secteur dans un contexte d'austérité dépassant les frontières. Tous les indicateurs sont au rouge, nos gouvernants pataugent pour trouver des solutions pouvant redresser les comptes publics. L'attitude actuelle engagée sur le statut quo continue d'être adoptée. Aussi, l'instantané prévaut par différentes « mesurées » devant répondre aux mini-crisis successives.

En attendant, la rigueur budgétaire et les esquisses de réformes pèsent sur l'activité et les salaires. Bien sûr, cela entraîne la chute de la production et de la consommation. Pour FO, afin d'enrayer le processus, il faut relancer la consommation, donc les salaires !

Dans le même temps, nous devons anticiper la transition énergétique. Là aussi, l'ambition sociale est à peine évoquée dans le projet de loi en cours. Si tel était le cas, le paradoxe privatisation/renationalisation s'illustrerait certainement d'emblée\*. Se défaire d'une promesse électorale ou déplaire au capital sont les risques non avoués. Laisser l'énergie dans les mains du marché plutôt qu'au citoyen nous conduit pourtant dans l'impasse.

La dynamique collective doit prendre le dessus. Un diagnostic sérieux de l'état d'esprit des salariés, au-delà des enquêtes d'opinion en tout genre, du management humain et de relance du dialogue social sont les points d'entrée.

**L'action collective et syndicale doit prendre le pas sur l'individualisme. Cet effort de tous est nécessaire.**

C'est en ce sens que nous défendons la gestion de nos intérêts communs au travers de nos activités sociales. Très attachée aux valeurs qui ont fait leur fondement, FO est aujourd'hui la seule organisation syndicale des IEG à clamer leur rénovation et non leur aliénation. Abandonner la gestion des CMCAS par des représentants du personnel au profit d'une gestion en CE, de droit commun et donc détenu par les patrons, anéantira à jamais le modèle solidaire tant ambitionné. Invertissons la tendance, modernisons et réhabilitons l'humain au cœur des événements sociaux.

Avec FO, entrez en action.

Vincent Hernandez, Secrétaire général FO Énergie et Mines

\*Voir article p 6 sur la transition énergétique

## PACTE DE RESPONSABILITÉ OU D'AUSTÉRITÉ ?

***D'ici 2017, les entreprises y compris celles de la branche des IEG, bénéficieront d'une baisse de charges de 30 Md€. En contrepartie, ces dernières s'engagent à créer de l'emploi. Cette mesure phare du pacte de responsabilité sera financée par le plan de 50 Md€ d'économies des dépenses publiques et sociales. Soit plus de cadeaux fiscaux aux employeurs et plus d'austérité pour les citoyens.***

**A**u sein de la branche des IEG, la déclinaison du pacte est en cours. Les discussions entre employeurs et organisations syndicales ont ainsi démarré. Le but de ces échanges est « *d'aboutir à un relevé de conclusions signé, ou à un accord précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi* » pour la fin 2014. Pourquoi FO y est elle opposée ?

### Un chèque en blanc pour les employeurs

Il n'y a aucune obligation de conclure la création d'emplois par la signature d'un accord. Dans le texte, rien ne précise ce qui pourrait se passer en cas de non-respect des engagements par les branches professionnelles. Aucune mention n'est faite en termes de créations nettes, aucun engagement chiffré sur la création d'emplois ou les salaires. Par ailleurs, personne ne peut obliger les entreprises à embaucher ou à augmenter les salaires !

L'objectif du MEDEF est d'abaisser le coût du travail de 35 Md€ avec de surcroît un abaissement des impôts de 25 Md€. Pour y parvenir, la solution est à nouveau de réduire les dépenses publiques. De son côté, la CGPME (Confédération Générale du Patronat des PME) refuse de parler d'engagements chiffrés. Sauf que pour conditionner de telles aides, encore faut-il les cibler au préalable. Dans son intervention

du 7 juillet dernier à la conférence sociale, Jean-Claude Mailly indique d'ailleurs « *qu'il aurait été préférable de retravailler le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi). En effet, lors de son comité de suivi, seuls 20 % des montants vont à l'investissement* ».

### Les solutions FO pour sortir de l'austérité

Rétablir la compétitivité des entreprises par de telles mesures n'est pas la solution à adopter. Pour FO, le problème est plus global et vise l'économie européenne dans son ensemble. Réorienter la construction européenne, revoir les traités, arrêter de diluer l'Europe dans la logique des marchés sont autant de pistes à investir. Pourquoi ne pas mettre en place, à l'instar de nos collègues européens, un mini plan Marshall à hauteur de 2 % du PIB consacré aux investissements publics et d'infrastructures ? Dans un contexte de transition énergétique, ce type de manœuvre est loin d'être absurde.

Par ailleurs, la baisse continue de la fiscalité directe est la principale cause de l'endettement dans une période où les traités européens ont obligé les États à emprunter pour combler leurs déficits annuels.

### 3 axes pour s'en sortir

Pour FO, il faut réorienter la politique monétaire en redirigeant le rôle de la Banque Centrale Européenne et exercer un véritable contrôle de la finance (ex : séparer les banques d'affaires des banques de dépôt). En parallèle, réinventer la politique fiscale par le biais d'une grande réforme remettant au cœur des politiques publiques un impôt sur le revenu plus juste, donc plus progressif et plus redistributif. Enfin, créer un véritable choc de la demande en relançant l'activité économique par une augmentation des salaires, des traitements et pensions. ■

# LE RYTHME S'ACCÉLÈRE



**C**et été, la 3<sup>e</sup> version du projet de loi sur la transition énergétique a été adoptée par le conseil des ministres. Devant la volonté du gouvernement de faire passer en urgence le texte à l'Assemblée Nationale dès le 1<sup>er</sup> octobre pour une adoption en fin d'année, FO Énergie et Mines s'est entretenu avec le cabinet de Ségolène Royal. Nous avons pu y argumenter nos positions. Au-delà des dispositions inconstitutionnelles, voire absurdes en matière d'énergie, subsiste les grands oubliés de cette nouvelle mouture : les salariés des IEG, voire même de l'énergie au sens large...

### Développer le mix avec des garanties sociales

Bel exemple d'énergie verte et en phase totale avec le développement du mix, l'hydraulique risque pourtant de subir de profonds changements. Mise en concurrence des concessions par vallée, création de sociétés à économie mixte (SEM), le projet de loi ouvre une nouvelle fois la porte à la privatisation. Une autre voie est cependant possible. FO porte ainsi la possibilité de proroger les concessions existantes et de maintenir le monopole de l'hydraulique au terme de la Directive Concessions récemment adoptée au niveau européen. En outre, le texte ne contient aucune disposition sociale pourtant indispensable. En ce sens, FO demande la modification de la loi NOME afin d'exclure toute échappatoire possible à l'application du statut IEG. En effet, que ce soit dans l'éolien ou pour les nouveaux commercialisateurs tels Direct Energie ou ENI, aucune

### FO DEMANDE LA MODIFICATION DE LA LOI NOME AFIN D'EXCLURE TOUTE ÉCHAPPATOIRE POSSIBLE À L'APPLICATION DU STATUT IEG.

entreprise ne l'applique. Pourtant, au regard de la loi, il s'impose aux installations produisant plus de 8 MW ou aux nouveaux entrants non dotés d'accord collectif. Plus grave, GDF Suez, un des deux grands opérateurs historiques, essaye de vider l'entreprise mère des personnels sous statut. En la matière, l'imagination est sans borne : filialisation de l'informatique, transfert par étape des grands comptes au sein de la société de services Cofely, quelle sera la suite ? Notre organisation a ainsi sollicité la directrice de cabinet de Ségolène Royal afin de faire cesser cette offensive. Appliquer des garanties sociales statutaires aux salariés de l'énergie est nécessaire afin d'éviter tout dumping.

### Energie et décroissance

Deux objectifs de la loi sont également contestables :

- la réduction par deux de la consommation énergétique finale en 2050. Cette mesure nous mène tout droit vers une démarche imposée de sobriété et de décroissance. Au contraire, nous recommandons la recherche d'une meilleure efficacité énergétique. C'est-à-dire un véritable équilibre entre une moindre consommation d'énergie pour un même niveau de confort ;
- la réduction de la part du nucléaire dans l'électricité à 50 % en 2025 avec le plafonnement de la capacité nucléaire. En l'état actuel, cela reviendrait à fermer des centrales nucléaires pour pouvoir raccorder Flamanville 3 au réseau. ■

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE NOTRE DOSSIER « TRANSITION ÉNERGÉTIQUE » SUR : [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)



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

Aujourd'hui, 3,3 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, 3,3 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)**



# DOSSIER Elections CMCAS

**'SEULE  
FO ÉNERGIE ET MINES  
SE POSITIONNE  
EN FAVEUR D'UNE  
AUTRE CMCAS'**

*DU 24 AU 27 NOVEMBRE 2014  
VONT SE DÉROULER LES ÉLECTIONS  
DES ADMINISTRATEURS DE VOS CMCAS.*

**1% POUR  
TOUS.  
TOUS  
POUR LE 1%**

## **Dans un contexte où certains sont prêts à aller vers des comités d'entreprises de droit Commun, FO Énergie et Mines réaffirme son attachement :**

- Aux organismes sociaux et à leur spécificité en matière d'un financement original basé sur le 1 %.
- A des structures qui s'adressent à 650 000 agents actifs, pensionnés et leur famille, qui recouvrent toutes les entreprises de la branche, de la plus petite à la plus grande.
- A des organismes qui doivent redonner toute leur place à l'ensemble des agents, actifs ou retraités en répondant par une autre gestion à vos attentes et à vos besoins en matière d'activités sociales et culturelles.

## **Une CMCAS au service de tous : ni intolérance, ni exclusion !**

Pour FO Énergie et Mines il est inacceptable qu'une partie des ouvriers-droit et leur famille ne puissent pas bénéficier des activités sociales proposées. Dans ce contexte, certaines organisations syndicales prônent leur quasi-démantèlement. Leurs propositions vont dans le sens des employeurs et s'inscrivent dans une déréglementation débridée que nous condamnons, tant au niveau des entreprises que d'un point de vue social. Aujourd'hui, les principes d'égalité d'accès aux activités sociales issues de notre salaire différé sont à modifier. Il est urgent de confier la gestion de

vos CMCAS à des représentants responsables qui seront les acteurs de son évolution.

## **FO Énergie et Mines réaffirme son attachement à l'article 25 du Statut et au financement de vos activités sociales via le 1 % sur les ventes de gaz et d'électricité**

Votre salaire différé n'est pas une subvention qui dépend de la bonne volonté des employeurs, c'est une obligation légale qui doit permettre aux activités sociales dans leur ensemble de rester un outil vivant de la solidarité et de la démocratie. Nous défendons une refonte de la gestion, favorisant une meilleure redistribution du 1 %. Plus que jamais FO Énergie et Mines doit être entendue. Le 1 % doit répondre à travers la diversité de ses champs d'intervention aux attentes et aux besoins de l'ensemble des agents actifs, pensionnés et de leur famille.

## **FO Énergie et Mines est porteuse d'idées nouvelles, nombre de nos propositions ont déjà abouti et sont plébiscitées par les agents**

- Mise en place de l'aide aux vacances avec, entre autres, une prise en charge du transport pour les faibles revenus éloignés de leur lieu de villégiature.



*Nouvelle CMCAS  
FO Créateur de Libertés*

*En famille ou entre amis,  
en vacances ou au quotidien,  
nous vous accompagnons  
toute l'année*

**DU 24 AU 27 NOVEMBRE 2014, VOTEZ !**

**LISTE  
FO  
CMCAS**

- Acceptation de la prise en compte des chèques vacances des conjoints hors industries Electriques et Gazières pour le règlement des vacances CCAS.
- Possibilité d'emmener son animal domestique sur les structures de vacances CCAS.
- Mise en place d'une formule « Joker » permettant aux jeunes embauchés d'être affectés en priorité.
- Construction du portail culture et loisirs favorisant l'accès à différentes activités culturelles et sportives (sorties, concerts, matchs, etc.) à des tarifs préférentiels.
- Mise en place du CESA « petite enfance », cofinancé par les employeurs, permettant de payer une nounou ou une crèche. Il s'agit d'une nouvelle proposition de FO.

**Donner votre voix aux représentants FO, c'est permettre à nos propositions d'aboutir plus rapidement dans votre intérêt. Ainsi, nous œuvrons aujourd'hui pour :**

- Rénover le système d'affectations et particulièrement pour les jeunes agents.

- Créer une bourse d'échanges de logements entre les énergéticiens, tant au niveau du territoire national, des DOM qu'à l'international.
- Créer un chèque vacances pour tous les non affectés afin que le 1 % et les vacances soient une réalité pour tous.
- Créer une épargne vacances bonifiée jusqu'à 50% pour vous aider à réaliser votre projet d'évasion.
- Créer une carte C.I.L.S (Culture, Informations, Loisirs, Sports) avec bonification du 1% permettant de prendre en charge, soit une partie d'une licence sportive, soit un abonnement à un magazine ou multimédia (TV, internet), soit d'orchestrer vos loisirs.
- Rénover nos équipements, en acquérir de nouveaux et, au travers de partenariats, diversifier l'offre afin d'augmenter nos capacités d'affectations.
- Garantir une égalité de droit face aux aléas de la vie en développant les aides d'actions sanitaires, sociales et de santé au profit des agents tout au long de leur vie : CESA pour financer une aide comme effectuer ses courses, rédiger des documents administratifs, entretenir son jardin, etc., l'aide à l'autonomie des jeunes, l'amélioration de l'habitat pour les personnes valides ou en situation de handicap, etc.
- Contribuer à la prise en charge de 50 % des cotisations CSMR par le biais du 1 %, c'est baisser de 18% les cotisations CSMR et défendre la protection sociale et le pouvoir d'achat des pensionnés. ■

**L'INERTIE DE GESTION DES UNS ET L'OPPORTUNISME, VOIRE LE POPULISME, DES AUTRES DESSERVENT VOS INTÉRÊTS.**





## TÉLÉTRAVAIL UNE EXPÉRIMENTATION A MINIMA

### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L 1222-10 : « (...) l'employeur est tenu, à l'égard du salarié en télétravail, de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

Un nouvel accord, très en deçà de ce que les agents sont en droit d'attendre, propose une expérimentation de ce mode de travail à RTE. La direction de RTE étant pour le moins partagée sur la nécessité de développer le télétravail, l'accord final s'en ressent. Comme si elle était tétanisée par la peur d'un chamboulement des mœurs...

FO Énergie et Mines n'a donc pas signé l'accord ouvert à la signature fin juin 2014 à RTE.

Explications.

### Un manque de volonté patent

Il aura fallu pas moins de 4 ans pour que la direction de RTE respecte son engagement d'ouvrir une négociation qui a abouti à un projet d'accord minimaliste, dont voici les grandes lignes :

- expérimentation limitée à 100 télétravailleurs sur les 8 500 agents de RTE. Ce panel est à l'évidence insuffisant pour expérimenter pleinement le télétravail sous tous ses aspects et en tirer un bilan exhaustif ;

- aucune garantie d'équité de traitement des candidats au télétravail : FO a milité, dès le début, pour un système de sélection des candidats sur des

critères objectifs et impartiaux ; l'accord laisse au contraire le management choisir seul, dans l'opacité, les 100 « heureux bénéficiaires » ;

- les conditions de travail au domicile ne sont pour ainsi dire pas prises en compte, au mépris du Code du Travail qui impose de compenser les coûts liés au télétravail : malgré nos demandes, la Direc-

tion refuse toute prise en charge des frais engagés par un télétravailleur pour aménager un espace de travail digne de ce nom à son domicile (mobilier, éclairage...). De même, elle refuse de participer aux frais de communication comme l'exige le code du travail (L 1222-10).

### Une opportunité à concrétiser

Le télétravail représente une opportunité d'évolution qui, bien menée, peut notamment renforcer l'équilibre vie

privée, vie professionnelle des salariés.

Même si l'expérimentation semble mal engagée à RTE, nous donnons d'ores et déjà rendez-vous à la Direction à son issue pour entamer des négociations dignes de ce nom en vue de sa généralisation.

Fidèle à ses valeurs, FO continue à défendre l'intérêt des agents et se tient prête à démontrer à la direction la formidable opportunité que peut représenter un télétravail bien pensé pour l'entreprise... ■

**FIDÈLE À SES VALEURS,  
FO CONTINUE À DÉFENDRE  
L'INTÉRÊT DES AGENTS  
ET SE TIENT PRÊTE  
À DÉMONTRER À LA  
DIRECTION LA FORMIDABLE  
OPPORTUNITÉ QUE PEUT  
REPRÉSENTER POUR  
L'ENTREPRISE UN  
TÉLÉTRAVAIL BIEN PENSÉ ...**



## LE PROGRAMME DES RÉJOISSANCES

**C**omme le dit l'adage du salarié accoutumé aux remous des organisations : faire et défaire, c'est toujours travailler. Il y a du mouvement à GDF Suez, c'est le moins qu'on puisse dire. Dommage que le cap s'évanouisse en chemin.

Restructurations à GDF Suez ce trimestre, demandez le programme !

### De la fin des TRV à une prochaine pénurie de gaz ?

Ça y est, c'est parti, l'État a décidé de supprimer les TRV (Tarifs Réglementés de Vente) Gaz Naturel.

Comme on pouvait s'y attendre, les clients ne se précipitent pas pour abandonner ce qu'ils considèrent comme une protection tarifaire. Mais l'État n'en a que faire, la priorité est de donner des gages à l'Europe en démontrant son ultralibéralisme exemplaire.

GDF Suez en profite pour renforcer Cofely au détriment de l'ex Gaz de France. La stratégie est simple, Cofely va récupérer les clients de E/C à travers des contrats de fourniture associés à des contrats d'exploitation de chaufferie. La priorité est de dégager de la marge, quitte à ne plus acheter le gaz à GDF Suez.

Conséquences : ce sont des centaines d'emplois des Industries Électriques et Gazières qui risquent de disparaître, sans compter que cet hiver, il y aura peut-être une pénurie de gaz en France. Affaire à suivre...

### Storengy et Elengy : un avenir à construire ?

L'absence de politique Européenne de l'Énergie, la déstabilisation du marché du gaz en France et en Europe, la fin des Tarifs Réglementés, la construction

d'un terminal méthanier à Dunkerque ont également des effets sur la filiale de Stockage Souterrain Gaz (Storengy) et sur les Terminaux Méthaniers (Elengy). Les stockages sont à moitié vides et les terminaux tournent au ralenti. Les Directions de ces 2 filiales sont donc en train de revoir leur stratégie à moyen et long terme. Les développements à l'international semblent être une solution, mais ce ne sont pas les quelques emplois créés qui compenseront le manque d'activité en France. GDF Suez a le devoir d'innover, d'investir, de trouver de nouveaux marchés, pour que ces 2 filiales, qui sont des leaders mondiaux et des pépites de technologie et de savoir faire puissent avoir un avenir au-delà de 2020.

### Création de la DSP : FO répond présente

Il aura fallu quasiment 20 mois, depuis la première consultation du Comité d'Entreprise Européen en novembre 2012, pour que la direction annonce la création de la Direction des Services Partagés (DSP), au périmètre de GDF Suez. Cette nouvelle direction se compose de 6 lignes de services fonctionnels : ressources humaines, finance, les achats tertiaires, systèmes d'information, immobilier & logistique et consulting. Cette nouvelle organisation mélangera des salariés au statut des IEG, de plusieurs conventions collectives et de droit du travail Français et Belges. Certains postes seront supprimés (ex RH) d'autres seront créés (ex Immobilier), d'autres devront déménager ou se reconverter. Un nouveau terrain syndical : FO intervient pour une réorganisation efficace, pérenne et pour que chaque salarié trouve un emploi en phase avec ses souhaits. ■



**POUR FO, LE PROJET RITME EST LE PREMIER COUPLÉ D'UNE CACOPHONIE SOCIALE.**

## PROJET RITME ANNONCE D'UNE CACOPHONIE

**A**vec le projet RITME (*Rassemblons nos Intelligences, nos Talents, nos Métiers, nos Énergies* - ça ne s'invente pas !) la direction de GRTgaz a décidé de restructurer complètement l'entreprise. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les établissements régionaux seront supprimés et les salariés regroupés dans de grandes directions. Le centre ingénierie deviendra la direction du même nom et les 4 régions réparties en 3 directions :

- La Direction siège social, pour l'ensemble des fonctions support issues des régions et du siège.
- La Direction Technique (DT), pour l'ensemble des opérations de maintenance spécialisée (techniques spéciales, groupe intervention, intégrité des canalisations).
- La Direction des Opérations (DO), assurant l'exploitation des ouvrages dans le respect des réglemen-

tations, s'appuiera sur les structures d'exploitations des anciennes régions.

La DO et la DT seront étendues à la France entière au lieu des périmètres régionaux actuels. Comment un agent du nord pourrait-il connaître un réseau au Sud de la France ? Chaque réseau est atypique. Comment les arbitrages financiers pourront-ils être tranchés alors qu'aujourd'hui nous rencontrons de vrais problèmes sur des périmètres quatre fois moins grands ?

GRT gaz est une jeune entreprise. Les emplois techniques disparaissent au gré de réorganisations successives. Que dire des parcours professionnels stoppés, de l'utilisation de la sous-traitance évinçant notre cœur de métiers ? Que dire de la démotivation d'une partie des agents qui ne voit en ces réformes aucun projet industriel ? ■

**Pour plus d'informations : Le secrétaire du syndicat FO GRTgaz. Sébastien CROXO : [sebastien.croxo@grtgaz.com](mailto:sebastien.croxo@grtgaz.com)**

## PROJET D'ADAPTATION DU CENTRE D'INGÉNIERIE LE DÉBUT DE LA FIN ?

**E**n parallèle de RITME, la direction de GRTgaz met en place le Projet d'adaptation du Centre d'Ingénierie. Pour FO GRTgaz, ce projet s'apparente à un Plan Social d'Entreprise déguisé. En effet, il a pour but de se séparer de près de 50% du personnel, soit 250 agents en moins d'ici 2019. Cette adaptation sonnera-t-elle la mort programmée de l'ingénierie à GRTgaz ? FO GRTgaz n'admet pas cette perspective... Quid des Risques Psychosociaux, des déroulements de carrière, des pertes de compétences et du bien vivre dans notre établissement ? Un réel plan social d'accompagnement, indépendant de celui du projet



RITME, devra être proposé aux agents pour faire face à l'avenir.

Un autre avenir aurait pourtant été possible, une vision plus large du monde gazier avec au bout une vraie logique industrielle, innovante et préservant nos emplois. ■

**Pour plus d'informations : votre délégué syndical FO au CI, Pascal PATROUILLEAUX : [pascal.patrouilleaux@grtgaz.com](mailto:pascal.patrouilleaux@grtgaz.com).**



## UNE NOUVELLE INSTANCE NATIONALE CHSCT

**L**es négociations sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) ont permis, le 25 juillet dernier, la signature de l'accord sur l'Instance Nationale Santé et Sécurité (IN2S) au sein d'ERDF et de GrDF. L'IN2S gèrera au niveau national des dossiers, actuellement traités par chaque CHSCT au plan local. Elle a pour vocation de se saisir de sujets à enjeu national, de renforcer la qualité du dialogue social et d'émettre, le cas échéant, des recommandations et des préconisations en matière de santé sécurité et conditions de travail.

Chaque Organisation Syndicale disposera d'un membre de droit et d'autres membres en fonction de sa représentativité nationale. Les membres de l'IN2S bénéficieront d'une formation et de moyens en temps et en déplacement. Ils se réuniront 4 fois par an en séance ordinaire, et pourront participer à des séances complémentaires. FO veut saisir cette opportunité pour redynamiser les débats portant sur la Santé-Sécurité. C'est l'occasion

### L'OCCASION DE RESTAURER LE PLURALISME SYNDICAL SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

de restaurer le pluralisme syndical sur les questions de Santé-Sécurité au travail.

FO Énergie et Mines interviendra pour défendre les intérêts des agents sur les sujets :

- de réorganisation du travail, de l'installation de nouvelles applications informatiques ;
- des projets de réécriture du carnet de prescriptions, des consignes de sécurité ou des modifications du carnet de manœuvre ;

- de la généralisation, à toutes les entités, des bonnes pratiques issues des expérimentations locales en matière de santé et de sécurité.

FO Énergie et Mine contribuera aux dossiers de l'IN2S aux côtés des médecins du travail, des représentants des autres OS et des membres de la Direction, appuyés, autant que besoin, par des experts des domaines concernés.

Les dossiers seront ensuite transmis aux différents CHSCT, assortis et enrichis par les contributions et l'expression des membres de l'IN2S. Chaque CHSCT reste souverain des avis qu'il émettra sur tous les dossiers au sein de chaque Unité. ■

### UNE INSTANCE NATIONALE DE DIALOGUE

Sans préjudice des prérogatives légales des Institutions Représentatives du Personnel, les parties signataires conviennent de l'intérêt de renforcer le dispositif de Dialogue sur les questions de santé et de sécurité. C'est pourquoi une Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail (IND2S) est mise en place et un effort accru en matière de formation est consacré aux membres de CHSCT.

**N'hésitez pas à contacter vos représentants locaux pour plus d'information.**



Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les clients ayant un tarif Jaune ou un tarif Vert d'électricité ne pourront plus bénéficier des tarifs réglementés. Ils devront alors avoir souscrit, avant cette date, une offre à prix de marché auprès du fournisseur de leur choix.

En effet, le Code de l'Énergie prévoit la fin du bénéfice des Tarifs Réglementés de Vente (TRV) d'électricité pour les sites de puissance souscrite supérieure à 36 kVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (hors Systèmes Electriques Insulaires). Cette disposition est l'un des éléments qui a permis à la Direction Générale Énergie de la Commission Européenne de clôturer, en juin 2012, l'enquête ouverte contre la France pour aide d'État.

### Vous avez dit IROISE ?

A EDF Commerce, le projet IROISE a été mis en œuvre afin de tenter de faire face à cette « évolution ». Par IROISE, entendez : Inventons et Réussissons la transition commerciale lors de la suppression des tarifs réglementés de vente supérieure à 36 kVA.

En résumé, face à une nouvelle menace d'ouverture à la concurrence et une potentielle perte de parts de marché pour notre entreprise, la Direction Commerce met en œuvre une énième réorganisation.

Ce qui est inquiétant dans l'appellation IROISE c'est le mot « inventons » car la réalité est à nuancer : les inventeurs en question sont ni plus, ni moins, les mêmes qui nous vendaient hier les bienfaits de réorganisations loin d'être de francs succès (GEODE, ARPEGE) !

### FO EDF Commerce dénonce les conséquences d'un tel projet

FO EDF Commerce est assez inquiète et ne peut pas partager la logique purement financière de ce projet ni la stratégie présentée en Comité d'Établissement. En effet, la posture commerciale défensive prise par EDF Commerce amène à minimiser les besoins en termes de ressources.

La réduction des coûts commerciaux est la priorité absolue pour la Direction, quelles qu'en soient les conséquences pour l'Entreprise (perte de part de marché), les clients (insatisfaction) ou les agents (dégradation de leurs conditions de travail).

Les conséquences d'un échec du projet IROISE pourraient être désastreuses, pour la pérennité des emplois statutaires au sein de Commerce, mais risqueraient également de mettre en péril l'avenir de l'ensemble des activités d'EDF Commerce.

FO EDF Commerce est intervenue auprès de la Direction afin qu'elle reporte dans le temps cette réduction drastique des coûts commerciaux et se donne les moyens de conserver nos parts de marché face aux attaques concurrentielles. Mais force est de constater que les injonctions d'EDF SA, en la matière, sont incontournables !

FO EDF Commerce combat cette logique purement financière par tous les moyens pour préserver les intérêts des agents, de l'entreprise et des clients.

**L'emploi statutaire et les missions de service public, déjà bien mis à mal, ne doivent pas continuer à subir la déréglementation du marché de l'énergie. ■**

## EMPLOI ET BILAN SOCIAL



**L**ors du CCE de juillet dernier, le bilan social de 2013 a été examiné. Les Représentants du Personnel dans cette instance ont constaté que malheureusement rien ou très peu de chose avait évolué sur un an. C'est pourquoi ils ont émis un avis négatif.

Néanmoins, nous pouvons nous interroger sur la réelle volonté de la Direction d'améliorer les résultats car elle nous annonce, dans le même temps, une baisse de plus de 650 emplois environ pour les 5 années à venir. Nous nous interrogeons également sur sa volonté de vouloir ré-internaliser certaines activités pour favoriser la transmission du savoir et ainsi maintenir les emplois actuels. Pourtant, cela permettrait à l'ensemble du Personnel d'être plus serein dans son emploi, et ainsi de mieux concilier vie professionnelle / vie familiale. Dans le domaine santé, sécurité et conditions de travail, nous aurions pu être satisfaits car les dépenses étaient en augmentation, mais à regarder de plus

### LA DIRECTION ANNONCE UNE BAISSÉ DE PLUS DE 650 EMPLOIS ENVIRON POUR LES 5 ANNÉES À VENIR.

près les informations du bilan social, nous constatons en même temps moins d'agents de formés.

Cherchez l'erreur. A quoi ont servi ces dépenses ?

A GrDF, nous n'avions plus enregistré d'accident mortel depuis 2011, mais cela ne veut pas dire que tout est pour le

mieux en terme de sécurité. La preuve à Marseille en janvier 2014... Ce que nous constatons, et c'est sans doute un point qu'il faudra suivre particulièrement, c'est l'augmentation du nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel. FO Energie et Mines suivra attentivement l'évolution des emplois et, en cas de dégradation de la santé des salariés, demandera à la Direction de mettre en place les mesures nécessaires. ■

## RELATIONS AU SEIN DU DISTRIBUTEUR

**S**i FO Energie et Mines peut se satisfaire de la volonté commune des 2 entreprises du Distributeur de vouloir travailler ensemble sur les futures évolutions, il n'en demeure pas moins que nous devons toujours être attentifs. La loi doit être respectée et l'existence du service commun garantie.

Ce que nous enregistrons également, c'est leur volonté de vouloir travailler dans la concertation avec les Représentants du Personnel pour le déploiement des compteurs électroniques (GAZPAR à GrDF). Dans ce contexte, le Personnel a une vision trop abstraite de son activité de demain. C'est pourquoi, nous voulons examiner toutes les possibilités d'évolution professionnelles pouvant s'ouvrir à lui.



FO a toujours milité pour que le dialogue social soit présent et serve à l'ensemble du Personnel. C'est bien souvent le meilleur moyen de lever des incompréhensions, que l'on soit dirigeant ou salariés.

Nos militants FO de GrDF estiment que la Démarche Sociale Autrement (DSA) doit être de mise pour les futurs mois ou années au sein du Distributeur. L'ensemble du corps social des entreprises a tout à gagner en la mettant en place sans tarder. ■



## À DÉTACHER

FICHE PRATIQUE



## SOUTIEN SCOLAIRE 2013-2016 FAITES BÛCHER LES ENFANTS!

*DEPUIS 2009, LA CCAS A CHOISI DOMICOURS POUR VOUS PERMETTRE D'ACCÉDER AU SOUTIEN SCOLAIRE. DEVANT LE SUCCÈS RENCONTRÉ AVEC CE PARTENARIAT, LES ÉLUS DES ORGANISMES SOCIAUX DES IEG ONT DÉCIDÉ DE LE PROLONGER JUSQU'EN 2016.*

### DOMICOURS

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

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

### Des cours à moindre coût

Les tarifs des cours n'ont pas augmenté depuis 2009, les frais de dossier, s'élevant à 60€ par an et par élève, sont offerts.

Les tarifs des offres de cours sont calculés en fonction de votre coefficient social :

- > le tarif horaire de référence pour les cours individuels à domicile est de 30,31 ou 33€ en fonction du niveau scolaire de l'enfant ;
- > le tarif horaire de référence pour les cours collectifs en centres pédagogiques est de 19,20€ tous niveaux scolaires confondus ;
- > le tarif horaire de référence pour les cours en séjours pédagogiques est de 16,75€ tous niveaux scolaires confondus.

### Pour connaître son taux de participation

Afin de connaître votre taux de participation, n'hésitez pas à contacter votre CMCAS.

Vous pouvez également télécharger la fiche contact DOMICOURS sur le site de la CCAS :

[www.ccas.fr/index2.php/articles/read/?are\\_ref=7453](http://www.ccas.fr/index2.php/articles/read/?are_ref=7453)

## BON À SAVOIR

**QUEL QUE SOIT VOTRE MODE DE RÈGLEMENT, VOUS OBTIENDREZ UNE ATTESTATION FISCALE PERMETTANT DE BÉNÉFICIER DE 50 % DE CRÉDIT D'IMPÔT SUR LA TOTALITÉ DES SOMMES VERSÉES À DOMICOURS.  
CONTACT DOMICOURS :  
0 810 111 222 (prix d'un appel local)**

## À DÉTACHER

FICHE PRATIQUE



AFE

# ÉTUDIEZ SANS VOUS ENDETTER

**VOTRE ENFANT A MOINS DE 25 ANS ET POURSUIT SES ÉTUDES ? IL OU ELLE PEUT BÉNÉFICIER DE L'AIDE AU FRAIS D'ÉTUDES (AFE). IL S'AGIT D'UNE AIDE FINANCIÈRE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DES IEG, QUI PERMET DE PARTICIPER AUX FRAIS ENGAGÉS PAR LES ÉTUDES DE VOTRE ENFANT POUR UNE DURÉE DE 5 ANS ET JUSQU'À SES 25 ANS.**

### Qui peut en bénéficier ?

Après 1 an de présence dans l'entreprise, tous les salariés des IEG peuvent bénéficier de l'AFE, y compris les agents en invalidité : statutaires ou non, en France métropolitaine, dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer. Attention, une seule aide peut être versée par enfant et, dans le cas où les deux parents seraient bénéficiaires, seul l'un des deux percevra l'AFE.

Les enfants ouvrants droits à l'AFE doivent poursuivre des études et remplir les 2 critères cumulatifs suivants :

- > être à la charge du bénéficiaire ;
- > avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ou être présent au foyer et à la charge de celui-ci (avec ou sans lien de filiation).

Les bénéficiaires d'une pension d'orphelin et les orphelins de père ou de mère de plus de 21 ans et ne touchant plus une pension d'orphelin peuvent également bénéficier de l'AFE.

### A quel montant puis-je prétendre ?

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le montant brut mensuel a été réévalué à 94,48€. Il vous est versé mensuellement à terme échu. Le début et la fin des versements correspondent au début et à la fin du cursus scolaire de votre enfant (y compris les périodes de stage).

En complément, une aide forfaitaire d'un montant de 1049.87€ brut peut vous être versée pour tout enfant ouvrant droit à l'AFE, justifiant de l'attribution d'une bourse d'État ou des collectivités publiques (région, conseil régionaux). Cette somme n'est versée qu'une seule fois pendant les études.

### Zoom sur les classes préparatoires

Si l'année de classe préparatoire est obligatoire dans le cadre d'un cursus diplômant, l'AFE l'est également. Les classes préparatoires ouvrant droit à l'AFE :

- > les CPGE (Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles) ;
- > les classes préparatoires intégrées d'ingénieur et de commerce (par exemple : INSA) ;
- > les années de mise à niveau ou de préparation, lorsqu'elles font partie intégrante du cursus pour l'obtention du diplôme ou d'un titre professionnel inscrit au RNCP (ex : BTS hôtellerie).

Attention, certaines classes préparatoires n'ouvrent pas droit au versement de l'AFE, comme les années de préparation au concours d'avocat (IEJ), de la magistrature, au concours administratifs ou aux écoles d'infirmières, de kinésithérapie...

Si votre enfant entre dans ce dispositif, nous vous conseillons vivement de prendre contact avec votre employeur ou avec la CNIEG si vous êtes pensionnés. Vous pourrez alors demander une régularisation de votre situation.

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOTRE SERVICE RH AFIN D'OBTENIR LE FORMULAIRE DE DEMANDE D'AFE. SI VOUS ÊTEZ PENSIONNÉ, CE FORMULAIRE EST À VOTRE DISPOSITION SUR LE SITE DE LA CNIEG : [www.cnieg.fr](http://www.cnieg.fr). VOTRE REPRÉSENTANT FO RESTE À VOTRE DISPOSITION POUR VOUS AIDER À MENER À BIEN VOS DÉMARCHES.**



## À DÉTACHER

FICHE PRATIQUE



# AFFILIATION CAMIEG LES JEUNES ÉTUDIANTS À L'ÉTRANGER

*VOUS ÊTES LYCÉEN OU ÉTUDIANT DE MOINS DE 20 ANS ET PARTEZ ÉTUDIER À L'ÉTRANGER ? DES QUESTIONS LOGIQUES SE POSENT SUR VOTRE AFFILIATION À LA CAMIEG. SACHEZ QUE VOS DROITS DÉPENDENT DE VOTRE SITUATION AU MOMENT DE VOTRE DÉPART. TOUTEFOIS, LA LÉGISLATION CONCERNANT LES SOINS À L'ÉTRANGER EST EN CONSTANTE ÉVOLUTION, IL SE PEUT DONC QU'AU COURS DE VOS ÉTUDES LA LÉGISLATION CHANGE. NOUS NE POUVONS PAS GARANTIR QUE LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS SERONT LES MÊMES POUR VOS 2 ANNÉES D'ÉTUDES À L'ÉTRANGER.*

### Formalités à accomplir avant votre départ dans un pays de l'Union Européenne

Un mois minimum avant votre départ, vous devez demander votre Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) :

- > soit à la CAMIEG si vous êtes couvert pour la part de base et pour la part complémentaire par la CAMIEG ;
- > soit à votre régime étudiant si vous êtes couvert par celui-ci pour la part de base (la part complémentaire étant assumée par la CAMIEG).

### Vous êtes assuré pour la part Complémentaire seule

Que vous soyez affilié à un régime étudiant ou à une caisse de Sécurité sociale française, la CAMIEG prend en charge le remboursement de la part complémentaire sur présentation d'un décompte (relevé des

prestations perçues au titre de la part de base) provenant de cet organisme d'assurance maladie.

**ATTENTION : la CAMIEG ne pourra honorer les remboursements complémentaires demandés sur la base d'un décompte d'une caisse étrangère ou de la CFE (Caisse des Français à l'Étranger).**

### Vous êtes assuré couvert pour la part de base et la part complémentaire.

Les soins reçus dans le pays de séjour (pays de l'Union Européenne, Islande, Liechtenstein, Norvège ou Suisse) sont pris en charge sur présentation de votre CEAM, dans les mêmes conditions que pour les assurés du régime local de Sécurité sociale.

Vous pouvez également adresser, par courrier, les prescriptions et factures originales acquittées à la CAMIEG, ces documents doivent impérativement être accompagnés d'une déclaration des soins reçus à l'étranger, datée et signée.

### Les soins dispensés en France

Que vous soyez couvert par la CAMIEG pour les 2 parts ou pour la part complémentaire seule, les soins reçus lors d'un passage en France vous sont remboursés normalement.

**N'HÉSITEZ PAS À CONSULTER LA FICHE PRATIQUE SOINS À L'ÉTRANGER SUR NOTRE SITE : [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org). VOUS POUVEZ ÉGALEMENT OBTENIR LES INFORMATIONS CONCERNANT LES DIFFÉRENTES SITUATIONS SUR LE SITE DE LA CAMIEG : [www.camieg.fr](http://www.camieg.fr).**

## À DÉTACHER

FICHE PRATIQUE



**LORS DE VOS PASSAGES EN CAISSE À LA PHARMACIE, ON VOUS DEMANDE DE PLUS EN PLUS SOUVENT DE RÉGLER VOS MÉDICAMENTS, ALORS QUE CEUX-CI SONT DIRECTEMENT PRIS EN CHARGE. C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE NOUS VOUS INFORMONS DE VOS DROITS EN LA MATIÈRE.**

### Reconnaître les vignettes

Sachez que les boîtes de médicaments présentant des vignettes blanches, bleues et orange sont remboursées à 100 % par la CAMIEG.

Aussi, si votre médecin vous prescrit une ordonnance pour la pharmacie, vous devez présenter votre carte vitale et ne payer que les médicaments non remboursés (sans vignette).

**En aucun cas, vous ne devez présenter votre carte MUTIEG dans une pharmacie.**

**ATTENTION : certains pharmaciens vous réclament, à tort, le paiement des vignettes orange.**

Ce qui est prévu par notre régime de remboursement de soins

Type de vignette	Base S S	Complémentaire
Blanche	65 %	35 %
Bleue	30 %	70 %
Orange	15 %	85 %

### BON À SAVOIR

**CERTAINS MÉDICAMENTS EXISTENT EN BOÎTE DE CONDITIONNEMENT DIFFÉRENT (20, 40 OU 60 COMPRIMÉS). AUSSI, SI VOTRE MÉDECIN VOUS PRESCRIT 2 COMPRIMÉS PAR JOUR PENDANT 1 MOIS ET QUE LE PHARMACIEN VOUS PROPOSE 3 BOÎTES DE 20 COMPRIMÉS À LA PLACE D'UNE BOÎTE DE 60, 1,50 € DE FRANCHISE SERA RETENU SUR VOS PROCHAINS REMBOURSEMENT (0,50 € PAR BOÎTE DE MÉDICAMENTS), AU LIEU DE 0,50 € POUR 1 BOÎTE DE 60. CETTE REMARQUE EST ENCORE PLUS VRAIE POUR LES TRAITEMENTS RÉGULIERS (HYPERTENSION...).**



## *Quel est le pouvoir d'enquête du CHSCT ?*

Dans son rôle de préventeur, le CHSCT peut procéder à des enquêtes en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou plus généralement de risque grave constaté.

La mission d'enquête en matière d'accident du travail, de maladie professionnelle ou plus généralement de risque grave constaté, sera réalisée hors quota d'heure. C'est un des moyens les plus efficaces à la disposition des représentants du personnel pour le bon fonctionnement du CHSCT.

Il s'agit de voter, en réunion, une mission d'enquête concernant un risque potentiellement grave d'accidents du travail, donc pouvant avoir des conséquences graves. Le risque a été repéré, mis en évidence par l'accident du travail grave ou la maladie d'origine professionnelle qui déclenche l'enquête du CHSCT (mais peut-être aussi par des incidents ou accidents déjà constatés dans le passé qu'il est très bon de rappeler).

L'intérêt de se placer au niveau du risque professionnel plutôt que de rester sur l'accident du travail, c'est d'élargir d'entrée notre champ d'investigation et de proposition. On ne restera pas au niveau de l'accident lui-même. L'accident est toujours un événement ponctuel et son déclenchement reste plus ou moins aléatoire. Nous nous placerons donc en amont de l'évènement, au niveau de la situation de risque professionnel qui elle préexistait de façon incontestable à l'accident. La situation de risque professionnel a un caractère plus durable que l'accident qui est par définition soudain.

La responsabilité de l'employeur est elle aussi plus clairement mise en évidence par cette démarche au niveau du risque. En effet, l'accident devient la preuve qu'un risque grave existait, qu'il n'a pas été suffisamment pris en compte par l'employeur, puisque les mesures obligatoires (L. 4121-1) pour assurer la sécurité du salarié n'ont pas été prises ou se sont montrées inefficaces. Au contraire, si l'on reste au niveau de l'accident, c'est souvent la victime elle-même et ses comportements qui tiendront la vedette.

L'article L. 4612-5 du Code du travail prescrit au CHSCT de faire des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Le CHSCT doit donc fixer les missions d'enquête en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel qu'il confie à ses membres.

Le législateur ne se contente pas de donner une obligation au CHSCT, il lui donne aussi les moyens de satisfaire à cette obligation. Ainsi, l'article L. 4614-6 du Code du travail précise que le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du quota d'heures défini au même article.

La circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993, relative à l'application de la loi sur les CHSCT, indique que les enquêtes ont lieu obligatoirement en cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. Le comité effectue obligatoirement un rapport d'enquête établi selon le modèle prévu (CERFA n°12658\*1 ancien n° 61-2256, CERFA n°12760\*1 ancien n° 61-2257, ou CERFA n° 12761\*1 ancien n° 61-2258) et qui est transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

Il apparaît évident que les représentants du personnel et le chef d'entreprise n'ont pas le même rôle. Le CHSCT doit impérativement se prémunir des conflits d'intérêt qui ne peuvent manquer de se manifester. Le chef d'entreprise doit pouvoir apporter son autorité au bon déroulement de l'enquête, il doit également donner les informations et les précisions qui peuvent être utiles aux enquêteurs. Mais selon nous, il ne doit pas entraver le déroulement de l'enquête du CHSCT en imposant avec sa présence un mode opératoire contraire à son développement.

Pour le bon déroulement de l'enquête, il faudra préciser dans la décision que les entretiens se dérouleront en apportant le moins de gêne possible à l'activité des services et l'employeur en sera informé. Ils bénéficieront du respect de la confidentialité des propos tenus et aucun représentant de la direction ou membre de la hiérarchie ne pourra y imposer sa présence.

Renseignez-vous : [www.technologia.fr](http://www.technologia.fr)

# le réseau de l'intelligence électrique

Dès qu'elle est produite, l'électricité circule vers toutes les destinations où l'on en a besoin en même temps. Et comme elle peut venir de partout, il faut faire fonctionner en bonne intelligence un réseau où l'offre et la demande s'ajustent à chaque seconde.

RTE est l'opérateur du réseau électrique français à haute et très haute tension. Nous le faisons vivre, évoluer et l'entretiens. Autant de missions qui placent RTE au cœur de l'intelligence électrique, et au service de ses clients : producteurs, distributeurs, industriels et négociants.

L'intelligence électrique, c'est toute l'expertise de RTE au service de trois impératifs :

1

Optimiser le système électrique pour que tout fonctionne, à moindre coût, et à chaque seconde, quels que soient les aléas de la météo, de la demande et de la production.

2

Veiller à la sécurité de l'alimentation en électricité, aujourd'hui et demain, en proposant, par exemple, des outils et mécanismes qui permettent d'ajuster la production et la consommation d'électricité.

3

Adapter le réseau à la transition énergétique en innovant sans cesse.

L'intelligence électrique c'est aussi la richesse des compétences déployées par les 8400 collaborateurs de RTE. Chaque jour, partout en France, ils s'emploient à la traduire en actes.



Le réseau de l'intelligence électrique



Flashez ce code pour découvrir l'encre électrique

[rte-france.com](http://rte-france.com)



forum

»» L'ACTU DES CADRES

'34 % DE SALARIÉS  
INSATISFAITS DE  
LEUR SITUATION  
PROFESSIONNELLE'

## STRESS DES CADRES : L'ENQUÊTE QUI ACCABLE

*Initiée par FO Énergie et Mines, le cabinet Technologia a réalisé une enquête auprès des cadres des IEG en mai dernier afin de mesurer leur ressenti au travail. A l'évidence, sur plus de 3000 répondants, l'insatisfaction sur les conditions de travail est très forte. Tension, stress, burn out, le résultat est alarmant. Notre organisation lance l'alerte.*

**E**n moyenne, 34% des salariés des IEG ne s'estiment globalement pas satisfaits de leur situation professionnelle. Plus le salarié a d'ancienneté dans l'entreprise moins il se déclare satisfait. De 19% d'insatisfaction pour les salariés de moins de 4 ans d'ancienneté, la proportion passe à 41% pour les plus de 15 ans. Il s'agit des enfants de la crise, la génération X (1965 à 1985). Méfiants envers leur entreprise, ces quadras ou quinquas, la plupart chargés de famille, avec des responsabilités accrues sont profondément tiraillés entre équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

### Faire respecter le temps de travail

Satisfaits à 70% des dispositions existantes aux IEG sur le temps de travail, comme les RTT, les CA ou le CET, ils dépassent cependant allégrement leur quota journalier. 80% estiment déjà travailler plus de 40h par semaine et 15% d'entre eux travaillent plus de 50h. Enfin, parmi les salariés qui travaillent plus de 45h par semaine, 1 salarié sur 5 le justifie comme étant dû à une pression de la hiérarchie. Ainsi, 60% des répondants n'ont pas pris tous leurs jours de repos au cours de ces 12 derniers mois.

La charge de travail est ainsi pointée avec 80% des salariés qui l'estiment élevée, voire très élevée. Pour deux tiers, elle aurait même augmenté ces 3 dernières années. Pour l'absorber, 61% des salariés travaillent fréquemment sur leur temps personnel. Sans nul doute le niveau d'engagement des cadres est bien réel et ce malgré les sondages ad hoc réalisés par les employeurs en ce moment même où a priori la question se pose ...

### Le fléau de la charge insidieuse de travail

Les sollicitations, qui sont nombreuses et difficilement contrôlables, imposent aux cadres de réagir dans une urgence toujours plus grande. Soumis à des interruptions continues, ils n'arrivent pas à trouver le temps de poursuivre des phases de travail et de réflexion approfondies, ce qui devrait être au cœur de leur activité. Il est difficile de quantifier cet état de fait et pourtant, d'après notre sondage, près de 48% des cadres estiment qu'ils n'ont pas le temps de récupérer suffisamment, voire qu'ils ne récupèrent jamais... Et 75% disent ne pas avoir récupéré les dépassements horaires de ces 12 derniers mois. Ce qui nous amène à une population de près de 20% exposée à des risques de burn out au sein même des IEG. 3 millions de salariés français sont actuellement dans cette situation. Pourtant, il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place toutes les mesures nécessaires afin de préserver la santé de ses salariés. Aussi, FO continue sa campagne d'appui et soutien de la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle. Pour en sortir, FO Cadres revendique notamment le droit à la déconnexion (smartphone, e-mail, progiciels, visioconférences, etc.). En collaboration avec Eurocadres, notre organisation remet la réflexion à l'échelle européenne afin de sortir du marasme. ■

### EN SAVOIR PLUS

- [www.fo-cadres.fr/impact-des-tic-sur-le-travail-des-cadres/](http://www.fo-cadres.fr/impact-des-tic-sur-le-travail-des-cadres/)
- [www.fo-cadres.fr/reconnaissance-du-burnout-maladie-professionnelle/](http://www.fo-cadres.fr/reconnaissance-du-burnout-maladie-professionnelle/)

# 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**

» » **ENTRETIEN AVEC/** Luc Charbonnier  
et Lionel Pipitone, membres FO du groupe  
de pilotage du festival de Soulac.



## SOULAC LES JEUNES PORTÉS PAR LE FESTIVAL

*SOULAC a fêté sa 14<sup>e</sup> édition cette année. Au regard de la qualité de ce millésime 2014, le contenu politique et culturel proposé par FO Énergie et Mines a rendu remarquable l'investissement du groupe jeune.*

**C**ette année a été marquée par une affluence record ; l'engouement collectif a été au rendez-vous, mais par quel biais ? Dans quelle mesure les jeunes s'imprègnent-ils de ce mouvement et comment les soutenir pour l'avenir ? Nous avons récolté les témoignages de Luc Charbonnier et Lionel Pipitone, membres FO du groupe de pilotage de ce festival.

**L&F : Selon vous, qu'est-ce qui explique le succès du Festival des Énergies de cette année ?**

**Luc :** J'ai rencontré des bénévoles, des bâtisseurs, des élus, des professionnels, des hommes et femmes de spectacle, et quelle que soit l'origine de leur engagement, ils se sont tous investis corps et âme. C'est bien l'esprit de convivialité, d'échange et la fierté de réussir, qui composent l'envie de créer ce type de manifestation. Les jeunes agents s'intéressent à ce festival et ils n'y voient pas de fossé intergénérationnel.

**Lionel :** Sans bénévoles, Soulac n'existerait pas : ils étaient 11 000 bâtisseurs engagés sur l'année 2014. Ce festival des énergies a accueilli 12 000 jeunes ; ce chiffre est révélateur d'un attrait pour ce genre d'événement. Les jeunes sont attentifs à ce que FO a produit ces dernières années à Soulac : cette année, notre stand DISCO FOLIE n'a pas désempé.

**L&F : Aujourd'hui, n'importe quel jeune agent peut s'engager ?**

**Luc :** Bien sûr ! L'action syndicale au travers des activités sociales doit être accompagnée par celles et ceux qui ont mûri leur expérience précédemment.

C'est un travail de terrain au quotidien. L'engagement requiert passion, bénévolat, disponibilité et écoute : beaucoup de jeunes sont forts de ces valeurs.

**L&F : Pour que le festival d'énergies de SOULAC prospère et que les jeunes s'investissent, que conseillez-vous ?**

**Luc :** Il faut soutenir la créativité, défendre la modernité et le potentiel de développement de ce type d'événement. Le syndicalisme constitue un outil qui permet de s'investir dans des actions variées : pour qu'elles deviennent collectives, elles doivent dépendre des aspirations de chacun. Avant toute chose, nous devons privilégier l'écoute, qui est la source de la réussite. Il faut partager l'information avec tous les salariés impliqués dans la manifestation, trouver des espaces d'échanges et de débats pour confronter les opinions. Les jeunes sont familiarisés avec l'idée du changement, ils apportent un espoir de professionnalisme, d'optimisme et d'enrichissement mutuel.

**Lionel :** Le groupe jeune de la Fédération doit prendre un nouveau tournant et s'investir plus encore dans les activités sociales. A FO Énergie et Mines, chacun peut trouver sa place dans cette démocratie authentique et indépendante. ■

**LE GROUPE JEUNE DE LA FÉDÉRATION DOIT PRENDRE UN NOUVEAU TOURNANT ET S'INVESTIR PLUS ENCORE DANS LES ACTIVITÉS SOCIALES.**



**'CONSIDÉRER L'INDIVIDU COMME UN CAPITAL HUMAIN REVIENT À LUI REFUSER TOUTE POSSIBILITÉ D'ÉMANCIPATION.'**

» » **ENTRETIEN AVEC/ Michel Vakaloulis, spécialiste de la sociologie du salariat et de l'action collective, maître de conférences en Sciences Politiques (Université Paris 8)**

## « LE CAPITAL HUMAIN » POSE PROBLÈME

***Ouverture des marchés, réorganisations, transition énergétique... Les bouleversements d'organisation devraient s'accroître au cours des prochaines années. Comment continuer à asseoir notre identité dans un monde du travail en plein changement ?***

***Michel Vakaloulis, nous donne son point de vue.***

**L&F : Les entreprises se réorganisent, les salariés sont déboussolés : quel est votre regard sur la situation ?**

**Michel Vakaloulis :** Les entreprises sont dans une fuite en avant perpétuelle. C'est le résultat d'une généralisation de l'économie de marché dont le dogme concurrentiel atteint aujourd'hui l'apogée. A partir des années 1980, on observe un basculement sémantique dans l'univers entrepreneurial. Des expressions sont ringardisées comme *classes sociales, antagonisme, grève, ouvrier...* Parallèlement, on assiste à la montée d'autres expressions : on parle volontiers de *salarié* et non plus de *travailleur*, d'*emploi* et non plus de *rapport de travail*, de *charges sociales* et non plus de  *salaire indirect*. Il est de bon ton de fustiger le *coût du travail* sans évoquer le *coût du capital*. Le salarié est présenté comme un *risque* pour l'entreprise. Cette bévue est le fondement de toutes les stratégies de *sécurisation* du Capital.

**L&F : En somme, la place de l'humain est-elle sous-évaluée ?**

**M.V. :** La profondeur humaine est mise à mal. *Resources humaines, capital humain*, ces expressions relèvent d'une description au rabais des travailleurs. L'humain n'est pas une *ressource* mais un être de

besoins, de désirs, de création partagée. En plus de produire de la valeur économique, le salarié produit des relations sociales, des formes de coopération et des échanges sensibles au quotidien. On ne se permettrait pas de planifier les choses de la même façon si l'on parvenait à aborder l'individu dans son intégralité. Il convient de le considérer tel qu'il est, pris dans un ensemble de dimensions et de déterminations, avec une vie personnelle, une aspiration à la culture, au sport et à toutes les activités émancipatrices. Finalement, considérer l'individu comme un *capital humain* revient à lui refuser toute possibilité d'émancipation.

**L&F : Dans ce contexte, quelle est la place des syndicats ?**

**M.V. :** Dans une époque sans repères, les syndicats doivent recréer de l'espoir et ouvrir de nouvelles perspectives de progrès social. Comment motiver les gens ? Existe-t-il un management alternatif ? Si oui, comment le mettre en place ? D'où la nécessité d'investir concrètement les nouvelles formes d'organisation du travail. Chaque catégorie du salariat gagne à être prise en compte à partir de ces spécificités : intégration dans l'entreprise, attentes de valorisation individuelle et collective, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, accompagnement, carrière, etc. Les syndicats sont tributaires d'une mémoire de l'entreprise qui permet de réduire l'incertitude, de forger des identités dans le temps long, d'apporter du sens et de la reconnaissance. C'est pourquoi ils peuvent fonctionner comme une redoutable force de propositions à même de dépasser les conceptions mortifères du vivre ensemble imposées par les organisations néolibérales. ■

**LES SYNDICATS SONT TRIBUTAIRES D'UNE MÉMOIRE DE L'ENTREPRISE QUI PERMET DE RÉDUIRE L'INCERTITUDE, DE FORGER DES IDENTITÉS DANS LE TEMPS LONG (...)**

# Solides & solidaires



## 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 conventionnements 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](mailto:collectif@mutex.fr)  
[www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)

MUTEX - l'alliance mutualiste



## SAUVEGARDE RETRAITES : DU GRAND N'IMPORTE QUOI

**Nos pensionnés continuent de subir les attaques de l'association Sauvegarde Retraites. Sous le prétexte de défendre le régime général des Salariés (CNAV), elle dénigre les régimes spéciaux, dont le nôtre, en affirmant que nous ponctionnons les comptes du régime du privé à hauteur de plus d'un milliard d'euros. Une réponse s'impose.**

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, nous sommes un régime adossé et non intégré à la CNAV. A ce titre, nos retraites sont gérées par la CNIEG (Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières). Pour être crédible et honnête dans une affirmation, il est essentiel de tout prendre en compte et ne pas se contenter de bribes d'un rapport de la Cour des Comptes.

### Mensonge par omission

Cette dernière indiquait effectivement en septembre 2010<sup>(1)</sup> qu'« à fin 2009, le montant cumulé des contributions négatives de l'adossement des IEG [contras-tait] avec celle des régimes complémentaires » du secteur privé : mais elle ne mettait pas en rapport ces contributions négatives avec « la contribution exceptionnelle, forfaitaire et libératoire » arrêtée en faveur de la CNAV en 2005.

En effet, pour neutraliser les effets de l'adossement et ne pas mettre en difficulté les comptes de la CNAV, il a été décidé de verser un droit d'entrée (soulte) : nos Employeurs ont pour cette raison versé, en 2005, 3,06 Md€, soit 40% de la charge estimée au Fonds de Réserve des Retraites (FRR), le solde étant réglé chaque année (pendant 20 ans).

### La CNIEG ne « siphonne » pas la CNAV

Le Ministère des Affaires Sociales et Santé a confirmé cet état de fait suite à la question d'un parlementaire, Mr Bernard LESTERLIN, qui s'émouvait de la neutralité financière de l'adossement de notre caisse à la CNAV. Le Ministère a indiqué que « la neutralité financière de l'adossement ne peut être évaluée, en comptabilité, sur des résultats annuels mais doit

s'apprécier par rapport à l'absence de déformation du rapport de charges du régime d'accueil (ici la CNAV) sur la période de l'adossement soit 20 années. »

Il a également précisé que « l'article 19 de la loi du 9 Août 2004 prévoyait un rapport sur l'adossement qui a été remis au Parlement fin 2010. Ce rapport fait apparaître que les cinq premières années de réalisation de l'adossement confirment les hypothèses retenues pour le calcul de la soulte et conclut que rien n'indique, aujourd'hui, que le dispositif d'adosse-

ment au régime général du régime des IEG s'éloigne de la neutralité financière<sup>(2)</sup>. »

### NOUS VERTONS PLUS DE 100 M€ PAR AN À PLUSIEURS RÉGIMES DÉFICITAIRES AU TITRE DE LA SOLIDARITÉ INTER RÉGIMES.

### Pour enfoncer le clou

Ce qu'omettent en outre d'indiquer nos détracteurs, c'est que le régime de retraite des IEG est un régime dit « contributeur » : à cet effet, nous

vertions plus de 100 M€ par an à plusieurs régimes déficitaires au titre de la solidarité inter régimes.

Et enfin, rappelons que la neutralité financière due à l'adossement avec l'AGIRC (complémentaire des cadres) et l'ARRCO (complémentaire des salariés) doit être la même qu'avec la CNAV. Or en 2010, l'AGIRC et l'ARRCO ont rendu un trop perçu à la CNIEG suite à un contrôle dans le cadre de la clause de revoyure conclue en 2005 : c'est là une autre preuve de la bonne gestion de notre caisse.

Gageons que ces quelques faits devraient permettre à nos retraités de dormir sur leurs deux oreilles... ■

1- Rapport consultable sur internet : [www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Securite-sociale-2010](http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Securite-sociale-2010)

2- Lien : [www.nosdeputés.fr/14/question/QE/2272](http://www.nosdeputés.fr/14/question/QE/2272)

»» **POINT DE VUE/** Michel de Sadeleer, responsable de l'USGP, administrateur suppléant à la CNIEG et administrateur à la CMCAS Loire Atlantique Vendée



## ACTIVITÉS SOCIALES ÉGALITÉ, FRATERNITÉ, SOLIDARITÉ

**A**ux IEG depuis 1966, après un an à l'école nationale de La Pérolrière (31<sup>e</sup> promotion), Michel de Sadeleer s'est immédiatement investi avec FO Énergie et Mines. Il nous livre sa vision des activités sociales.

### Tourisme social VS tourisme marchand

En totale opposition avec le tourisme marchand, le tourisme social fait son apparition vers 1936. Il a pour principal objectif de permettre au plus grand nombre d'accéder aux loisirs et aux vacances en fonction des ressources et de la composition familiale.

Il représente de vraies valeurs, comme l'égalité, la fraternité et la solidarité.

Aujourd'hui, ces valeurs sont fragilisées par l'apparition de l'individualisme, du coût des structures et surtout de la mauvaise gestion du 1 %.

Les activités sociales continuent à maintenir le socle de la solidarité intergénérationnelle. Mais, la gestion du 1 % a créé des discordances qui génèrent des prises de position contraires entre les Fédérations, à l'opposé des principes fondateurs de nos activités. Celles-ci commencent à trouver preneur car beaucoup d'agents, qui n'en connaissent pas les origines et le fonctionnement, se laissent bernés par les propositions mercantiles et irréalistes.

### Des améliorations possibles au sein des Activités Sociales

Les offres sont globalement adaptées aux besoins des Pensionnés, mais tout dépend de la politique menée et des priorités des CMCAS et de la CCAS. Pour les plus fragiles, il faudrait développer la mise en place d'accompagnement, difficile à organiser pour de multiples raisons (moyens, volontaires etc.).

Il faudrait également être vigilant sur la gestion de nos institutions par le réseau CAMPEOLE (spécialiste de l'hôtellerie de plein air) qui limite la participation du 1 % à des périodes de plus en plus restreintes. Il faudrait donc les élargir.

Enfin, il serait souhaitable que la place de FO soit renforcée pour que nos propositions soient prises en compte par le CA de la CCAS.

### Gestion du 1 % ou calculs savants ?

Sans modifier le financement du 1 % et la gouvernance par les organisations syndicales et elles seules, il faudrait :

- Réviser la répartition du personnel qui est inappropriée (trop centralisé et pas assez décentralisé dans les territoires par exemple).

- Revenir aux fondamentaux : la CCAS appartient à l'ensemble des agents (Actifs et

Inactifs) des IEG, même s'il est important de maintenir la solidarité.

- Prendre en compte aussi les aspirations de la nouvelle génération.

Pour augmenter nos moyens, il faut que toutes les Entreprises de la Branche participent à ce financement et qu'elles nous expliquent, enfin, comment les « savants calculs » sont effectués pour affirmer que, malgré l'augmentation des profits, la part nous revenant diminue ?

N'oublions pas que les Pensionnés représentent la partie la plus importante dans les actions menées et organisées. Il est vrai que nous disposons de plus de temps. Nous sommes solidaires et prêts à participer au développement du 1%, dans la continuité de son financement. ■

» » **TÉMOIGNAGES/** Didier Cochelin  
et Alain Bernard

**'NOUS DEVONS  
RENFORCER L'ÉGALITÉ  
AU SEIN DE NOS  
ORGANISMES SOCIAUX'**



Didier Cochelin,  
préparateur travaux à EDF

## LE 1% FACE À LA PRÉCARITÉ

*Didier Cochelin, qui a commencé en tant que releveur de compteur pour devenir préparateur travaux à EDF, connaît bien les problématiques des pensionnés. Il a pris la présidence de la Commission Santé/Solidarité de la CMCAS de la Loire Atlantique de 2003 à 2009. Il nous explique les actions mises en oeuvre par cette commission.*

**C**onforter la parole des pensionnés devient une nécessité pour l'avenir. En effet, la proportion de cette population représente aujourd'hui 50% des bénéficiaires au sein de la CMCAS.

En tenant compte de l'histoire de nos activités sociales comment les pensionnés peuvent-ils dévelop-

per des actions tournées vers l'ensemble des agents des IEG ?

### Le réseau solidaire de Loire Atlantique

Alors que nous assistons à une plus grande précarité, les pensionnés sont attachés aux valeurs de la CCAS et à notre statut. Ces valeurs sont intangibles et donnent le sens ; Nos actions s'adaptent à la réalité. Les pensionnés entretiennent un lien viscéral avec les organismes sociaux. Pour preuve, depuis 30 ans, le groupe *Collectif* coordonne les différentes actions des syndicats de la région. Par ses valeurs de solidarité, il fixe les orientations de la délégation au Conseil d'Administration de la CMCAS pour venir en aide aux agents de tous âges confrontés aux accidents de la vie, aux séparations difficiles. Les cadres sont comme les pensionnés ou tout autre bénéficiaire parfois soumis aux aléas de la vie. A une période de notre vie, on peut tous avoir besoin de solidarité.

### Quels sont nos moyens ?

**L'enjeu est de contrôler le 1% des activités sociales.**

Dans la CMCAS Loire Atlantique Vendée, par exemple, une ligne budgétaire a été dressée pour faire face à la dépendance des pensionnés. En amont, des enquêtes ont été menées pour déterminer leurs besoins. De même, les questions de santé inquiètent les pensionnés. Ils se battent pour améliorer les prestations de la sécurité sociale, car la contribution du 1% sur ces questions ne dédouane personne de la défense de la protection sociale. Ce n'est pas à la place, mais en complément. ■

### MOBILISONS-NOUS POUR LA SOLIDARITÉ !

Deux éléments me semblent primordiaux pour renforcer l'égalité au sein de nos organismes sociaux en cette période d'élection. D'abord, les orientations politiques à la CCAS ne doivent pas seulement être décidées en région parisienne, il faut les adapter à la réalité du terrain. Par exemple le financement d'un séjour en maison de retraite ou le maintien à domicile ne peuvent trouver leur réponse qu'en s'adaptant aux situations locales. De même, des partenariats peuvent être développés pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (ou autre) avec des partenaires locaux compétents. Enfin, certaines organisations syndicales n'œuvrent pas toujours au service de tous les bénéficiaires des organismes sociaux. Seule une gestion pluraliste (réelle dans les faits et pas seulement dans les mots) basée sur les valeurs (financement avec le 1%, gouvernance par les seuls Représentants des Salariés et priorité à la santé et la solidarité) offre la garantie d'égalité d'accès aux services.



Alain Bernard,  
Trésorier Général de  
la CMCAS de Loire  
Atlantique Vendée

**'J'APPELLE LA  
JEUNESSE À SE  
MOBILISER POUR NOUS  
AIDER À CONSERVER  
NOS ACQUIS'**

## LES FERS DE LANCE DES ACTIVITÉS SOCIALES

**Les pensionnés jouent un rôle primordial dans les activités sociales et sont attachés aux valeurs de leur CMCAS. Ils sont présents sur le terrain et déterminés à défendre le 1%.**

**A**lain Bernard, Trésorier Général de la CMCAS de Loire Atlantique Vendée réaffirme que la solidarité inter-générationnelle est profitable à l'ensemble de la population active et inactive. A ses yeux, les pensionnés sont garants de la culture sociale dans nos entreprises, leur bénévolat donne de la vie aux structures de la région.

### Les pensionnés au cœur du développement

Les pensionnés sont à l'origine d'initiatives, d'activités et de rencontres qui font vivre les organismes sociaux. Ils s'investissent dans le maintien en état du patrimoine, dans la gestion, le fonctionnement des sections sportives, autant de domaines qui profitent à tous les âges.

Alain évoque une action qui confirme cet engagement : « *Notre CMCAS a développé un Réseau*

*Solidaire. Cette structure fonctionne avec des bénévoles, majoritairement retraités. Ce réseau visite les pensionnés âgés et isolés. Ces rencontres maintiennent l'échange et l'écoute et permettent de détecter les situations sensibles, socialement et humainement. Cette initiative fonctionne toute l'année et atteint son point d'orgue avec la distribution des colis de Noël. »*

### La richesse d'un héritage

Pour Alain, le passage à un Comité d'Entreprise de droit commun signifierait la mise à mal du lien entre les collègues des IEG et la fin de la solidarité intergénérationnelle.

« *Il faut apporter une certaine dose de modernisme, tout en maintenant un équilibre avec nos valeurs. »* Telle est la devise d'Alain. Et d'ajouter : « *nous devons conserver nos CMCAS avec le même mode de financement et de gouvernance pour tous, pensionnés et actifs. Certes, la société et les organisations de travail sont plus individualistes aujourd'hui, mais j'appelle la jeunesse à se mobiliser pour nous aider à conserver ces acquis irremplaçables. »*

En ce sens, la culture sociale doit être transmise entre les générations. Jeunes embauchés, les pensionnés d'aujourd'hui ont tous participé à une journée de présentation des activités sociales organisée par leur entreprise. Ils étaient informés de leurs droits. Depuis, le management et l'esprit des entreprises ont modifié la mentalité des salariés. Les pensionnés sont là pour faire découvrir à la jeunesse la richesse de notre héritage social. ■

### QUE VEULENT LES PENSIONNÉS ?

Ils attendent une meilleure participation, par le 1%, au financement de la Camieg et de la Mutieg car la CCAS s'est désengagée de la sur complémentaire. Les pensionnés demandent un accès plus facile aux centres de vacances durant les périodes rouges. On se heurte, là, au problème du nombre de places par rapport au nombre de demandes... Et comme les actifs, ils veulent accéder à la billetterie pour les concerts, les pièces de théâtre, mais aussi des équipements sportifs à des tarifs accessibles et vraiment intéressants.

## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : LA CNR CRAINT POUR SES MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL



La **Compagnie Nationale du Rhône (CNR)**, productrice d'électricité renouvelable d'origine essentiellement hydraulique, fête, cette année, ses 10 ans de missions d'intérêt général, en tant que producteur de plein exercice. Sensibles aux missions de service public, ses salariés sont cependant inquiets. Le projet de loi sur la transition énergétique dans sa dernière version fixerait la majorité des capitaux publics à 34%, alors que la CNR est actuellement constitué d'un capital à majorité public. Avec un système

redistributif envers les citoyens et les collectivités territoriales riveraines du fleuve, elle craint pour son avenir. Dans ses projets en cours : la Via Rhôna qui permettra de relier la suisse à la mer en vélo, le tourisme fluvial par la création d'apponement, la préservation des milieux aquatiques et de la biodiversité, la gestion des sédiments du Rhône, les sites industriels fluviaux et portuaires...

## FAPE EDF – LA CRÈCHE SOLIDAIRE VÉHICULÉE



**Représentants des Organisations Syndicales** et représentants des entreprises membres du FAPE EDF (Fonds Agir Pour l'Emploi) agissent et concrétisent l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation d'exclusion. FO Énergie et Mines se félicite d'y participer, pour preuve Do l'Enfant Dom, une crèche solidaire, à Fouras en Poitou Charente. Celle-ci facilite le maintien ou la reprise d'une activité professionnelle de parents en situation précaire et favorise l'éveil des enfants. Grâce à vos dons, le FAPE EDF a accordé une aide de 10 700 € pour l'achat d'un véhicule.

## L'ABONDEMENT EN BAISSÉ À ERDF GrDF



Le projet d'Accord Intéressement 2014-2016, présenté en CCE de GrDF et en CCE d'ERDF les 5 et 12 juin dernier, a été signé par les différentes Organisations Syndicales.

Celui-ci prévoit une évolution de l'intéressement moyen de 1 850 à 2 200 € pour ERDF et de 1 700 à 2 200 € pour GrDF. Point négatif : il a été couplé avec un Avenant à l'Accord d'Abonnement, entraînant une perte pour les salariés. Hier, les placements volontaires étaient abondés à 50 % tant sur le PEG que le PERCO : dans le nouvel accord, il n'y a plus que le PERCO, abondé à 40 %.

En conséquence, FO a donné un avis favorable à l'augmentation du montant moyen de l'intéressement, mais a refusé de valider une remise en cause de la politique d'abondement.

## CHSCT : LE TRAVAIL SÉDENTAIRE NUIT ...



**Contrairement à ce que l'on pense, le travail sédentaire n'est un confort qu'en apparence.** En effet, ce mode de travail peut porter atteinte à la santé des salariés.

Les principales maladies induites sont les maladies cardiovasculaires, le diabète, l'obésité et parfois des troubles psychologiques.

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) situe à 3,2 millions par an, le nombre de décès imputable à un mode de vie sédentaire. De plus, la sédentarité touche plus souvent les femmes, quelle que soit la région du globe.

Pourtant, des adaptations dans les organisations peuvent permettre de protéger la santé : changer les rythmes de travail sur la journée (cadencement, partage...) ou mettre à disposition des salles de sport sont 2 exemples de réponse à cet objectif.

Pour en savoir plus : la lettre CHSCT n°46 sur [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

## ACCORD INTÉRESSEMENT 2014 - 2016 À GDF SUEZ

**Sur les 5 Établissements de GDF Suez**, FO a signé l'accord au CRIGEN, USPI, Siège et B3G car la probabilité d'atteindre le niveau maximal de l'intéressement est élevé. Par contre FO n'a pas signé l'accord d'intéressement de la BEE. En effet, il est quasiment certain, au vu des critères retenus, que les salariés concernés auront un intéressement fortement minoré. La CFDT a fait la même analyse que nous, alors que la CGT, CFTC et CFE-CGC l'ont signé.

## L'ÉLECTRICITÉ NUCLÉAIRE VECTRICE DE DÉCARBONATION



En début d'année, le CSFN (Comité Stratégique de Filière Nucléaire) a été sollicité par le Conseil National de l'Industrie, dans le cadre du projet de loi de programmation pour la transition énergétique pour apporter son expertise dans le cadre du « projet de loi conduisant à une réduction de la part du nucléaire dans la production électrique ».

La somme des arguments développés par le CSFN a conduit FO Énergie et Mines et sa Confédération à s'associer positivement à cette contribution, destinée au Conseil National de l'Industrie, rappelant que : « *Le nucléaire comme les énergies renouvelables permettent de faire de l'électricité un vecteur de dé-*

*carbonation et de compétitivité de l'énergie. Ils méritent d'être développés concomitamment pour réduire la dépendance énergétique de la France aux produits combustibles importés et pour maintenir sa position de leader européen de l'électricité décarbonée compétitive.* ».

## CSMR : LES BONS RÉSULTATS DOIVENT PROFITER AU RETRAITÉS !

**9,538 millions d'euros : c'est le reliquat** de l'exercice 2013 du budget alloué à la CSMR (Couverture Sociale Maladie des Retraités). La clôture budgétaire venant d'avoir lieu, FO a émis les solutions suivantes lors du dernier Comité de Coordination : attribution de 6 M€ au financement 2014 de la CSMR permettant la baisse des cotisations des adhérents sur les 6 derniers mois, mise en réserve des 3,538 M€ restants. Au lieu de s'aligner sur cette possible redistribution immédiate vers les agents, les autres organisations syndicales ont préféré la mise en réserve de la totalité. Cette mesure risque pourtant de faire baisser définitivement la dotation du 1%...

## ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2014/2016 À GEG : APRÈS LE BRAS DE FER... LA SIGNATURE



L'intéressement à GEG est divisé en deux dotations : une financière avec un pourcentage du résultat d'exploitation et une seconde basée sur l'atteinte d'objectifs fixés. Après un bras de fer avec la Direction et la menace de ne pas signer le nouvel accord, FO a obtenu la réévaluation de la première partie de 3,05 % à 3,40 % et l'échelonnement de la partie 2 en fonction d'un résultat net négatif plus ou moins important. De plus, la partie de l'intéressement, basée sur l'atteinte d'objectifs fixés, passera dès l'année prochaine de 700 à 850 €. C'est donc en organisation responsable et impliquée dans la défense du pouvoir d'achat de tous les agents de GEG que FO Énergie et Mines a signé ce nouvel accord d'intéressement.

## GDF SUEZ – LES CORDONS DE LA BOURSE



Pour la première fois depuis 2008 GDF Suez enregistre une performance boursière supé-

rieure à celle du CAC 40. L'entreprise a fait l'objet d'un regain d'intérêt en Bourse au premier semestre 2014, avec une progression de 18,2%. Plusieurs facteurs sont responsables de cette situation : un marché de l'énergie transformé, sous l'effet de l'accident de Fukushima, de l'expansion du gaz de schiste aux Etats-Unis et des énergies renouvelables.

A quand une redistribution aux salariés ?

## 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 RETOURNE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'EDF



Suite aux élections de mai dernier, au sein de l'ensemble des entreprises du Groupe EDF,

le Conseil d'Administration d'EDF sera, à nouveau, composé de 4 organisations représentatives de salariés. Grâce à vos voix, à votre confiance en notre syndicat, le mandat de notre administrateur FO, Jacky Chorin, prendra effet fin novembre. Nous remercions tous les électeurs et les électrices qui ont fait le choix d'un syndicalisme de défense des valeurs du service public. Nous mettrons tout en œuvre, dans la prochaine mandature de cinq ans, afin d'appliquer ces principes.

## EXCÉDENTS DE LA CAMIEG : FO AVAIT RAISON

Les résultats escomptés à fin 2014 seraient de 100 M€ pour les actifs et de 165 M€ pour les retraités. À l'horizon 2025, ils atteindraient 162 M€ pour les actifs et 385 M€ pour les retraités. Pour FO, ces projections confirment la possibilité d'améliorer encore les prestations et de les porter à minima à 20 M€. Elles permettent également d'envisager de baisser de façon concomitante la cotisation des retraités et celle de Solidarité des Actifs, pour revenir à une égalité de



cotisation entre actifs et retraités. En conséquence, FO revendique l'ouverture d'une nouvelle négociation entre partenaires sociaux des IEG, afin de proposer aux Pouvoirs Publics un projet qui, nous l'espérons, pourra être soutenu par toutes et tous.

## TARIF AGENT : AUGMENTATION FISCALE DE L'AVANTAGE EN NATURE

Alors que le gouvernement annonçait l'arrêt des hausses d'impôts, dès 2015, les prélèvements fiscaux sur l'avantage en nature « tarif agent » vont augmenter. FO Énergie et Mines dénonce ce nouveau coup porté au pouvoir d'achat des salariés. Alors que le souhait des employeurs est de remettre en question des pans entiers de notre statut, notre organisation a appelé en mai dernier à la mobilisation. Révisions des Services actifs, PERS 793 (remboursement des frais de restauration et d'hébergement)... la situation économique des entreprises de la branche ne justifie en rien un recul social. Suite à cette manifestation de mai dernier, la PERS 793 a été retirée de l'agenda social des négociations de Branche.

## CLASSIFICATION RÉMUNÉRATION : LE DIALOGUE SOCIAL EN PANNE



Lors de la Commission Paritaire de Branche de juin dernier, les employeurs, après avoir reconnu ce sujet comme majeur, ont estimé que les conditions n'étaient pas requises pour lancer une négociation. Ils nous ont ainsi proposé un relevé de positions très vite requalifié en déclaration... Le dialogue social manifestement en panne, les employeurs de la Branche ont proposé de faire un diagnostic sur ce point dès la rentrée.

FO, tout en prenant acte de la position patronale, a regretté que ceux-ci ne rendent pas possible l'ouverture de cette négociation, tout comme celle des salaires. La question du pouvoir d'achat ne peut, en effet, rester durablement sans réponse. Les Électriciens et Gaziers, durement affectés par diverses mesures fiscales en plus de la faible évolution du SNB aux 1<sup>er</sup> janvier 2013 et 2014 attendent ce juste retour.

## MAINTIEN DU RÉGIME MINIER JUSQU'AU DERNIER AFFILIÉ



Le Conseil d'Administration de la Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines (CANSSM), dont l'objet était d'approuver la Convention d'Objectifs et de

Gestion (COG) pour la période 2014-2017, s'est réuni le 10 juillet dernier.

Approuvée par 4 des 5 organisations syndicales dont FO, cette COG vient concrétiser le maintien du régime minier jusqu'au dernier affilié.

Afin d'assurer le suivi de cette COG, une commission sera installée et permettra de poursuivre le dialogue initié. Elle aura également pour but d'impliquer chacun dans la recherche de moyens pour pérenniser le régime minier.



## Prévoyance complémentaire

Dis donc,  
il va mieux Seb'  
depuis la mort  
de sa femme ?



Oui, il va beaucoup mieux !

Mais maintenant,  
ça doit pas être simple  
tous les jours  
financièrement !



Heureusement,  
il avait  
souscrit à **IdOP**  
Sa rente de conjoint  
et le capital décès  
perçus l'ont beaucoup aidé.



Ben oui, le régime obligatoire  
ne couvre que les agents,  
mais grâce à **IdOP** il peut  
faire face au quotidien...

Avec **IdOP**,  
on est clairement  
mieux protégé !



**IdOP**  
j'y adhère à la vitesse  
de la lumière !

CLAP

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')

Conception Boreat



LA SOLIDARITÉ, C'EST NOTRE PROTECTION

activités  
sociales  
de l'énergie



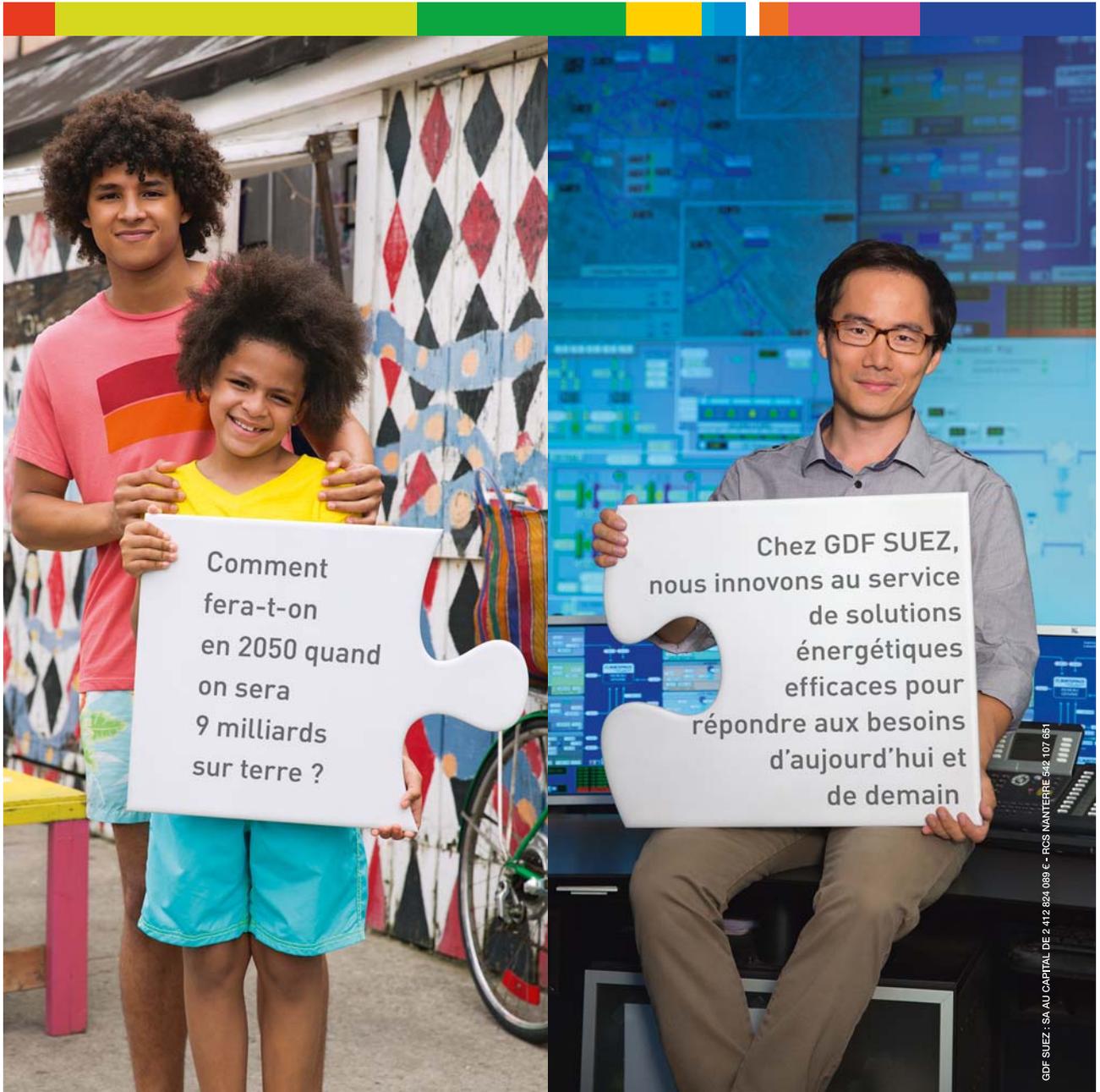
PREVERE

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



Contrat souscrit auprès du GAN Eurocourtage Vie Compagnie Française d'Assurances Vie Mixte - SA au capital de 51 695 460 € (entièrement versé)  
RCS PARIS 340 427 525 - Code APE 660A - Siège Social : 8-10 rue d'Astorg, 75383 PARIS CEDEX 08, Tél. : 01 70 96 60 00 - Entreprise régie par le Code des Assurances

DOCUMENT NON CONTRACTUEL



Comment  
fera-t-on  
en 2050 quand  
on sera  
9 milliards  
sur terre ?

Chez GDF SUEZ,  
nous innovons au service  
de solutions  
énergétiques  
efficaces pour  
répondre aux besoins  
d'aujourd'hui et  
de demain

GDF SUEZ - SA AU CAPITAL DE 2 412 824 089 € - RCS NANTERRE 542 107 661

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 !

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES