



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

5 HOMMAGE

Salut, André

A un homme de justice au service des autres,
le salut des camarades !



Magazine FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :

Vincent Hernandez

Equipe de rédaction :

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

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

Une année cruciale **4**

L'INFO BRANCHE

Salaires 2015- Les mesures unilatérales de Branche **6**

DOSSIER

Soutenir les salaires, c'est soutenir l'économie **8**

L'INFO ENTREPRISES

ENN- Lutte pour le service public **10**

GDF Suez- Le parlement comme dernier rempart **11**

GRTgaz / Storengy- La chaîne gazière tourne à vide **12**

RTE- Risques de coupures pendant les hivers de 2015 à 2017 ? **13**

EDF SA- FO réintègre le CA d'EDF **14**

ENN- Un colloque au service de toutes les IEG **15**

GrDF- Une évolution tout en nuance **16**

FICHES PRATIQUES

Compte Personnel de Formation- Quand le CPF remplace le DIF **17**

PEE PEG PERCO- Comment s'y retrouver ? **18**

Les droits du futur parent aux IEG **19**

Départ en retraite- Vos droits CAMIEG **20**

FORUM

L'ACTU DES CADRES- Fixons les limites ! **23**

Succès des rencontres handicap 2014 : accord... et des accords **25**

L'aide aux aidants en passe d'être explorée en entreprise ? **26**

PASSION SERVICE PUBLIC

Quelle CSMR aujourd'hui et demain ? **28**

Rentrée fiscale des pensionnés- Les engagements postiches
passés au crible **29**

TÉMOIGNAGE- L'amour au service des siens **30**

«Anciens», engagez-vous ! **31**

BREVES DES IEG **32**



UNE ANNÉE CRUCIALE

Le ministre des Finances a reçu un courrier de Bruxelles en octobre, lui demandant « comment la France [prévoyait] de se conformer à ses obligations de politique budgétaire, conformément au pacte de stabilité et de croissance ». En réponse, le ministre Sapin a confirmé « la mise en œuvre du Pacte de responsabilité dont il n'est pas question de dévier », qui permettrait « de restaurer la compétitivité de

nos entreprises »... Cette lettre du commissaire européen, « très banale » selon les propres mots du Président et la réponse apportée ne peuvent que renforcer notre inquiétude. Elles confirment les options calamiteuses auxquelles se soumet le Gouvernement dans la direction économique du pays. Le nez dans les chiffres, il ne voit pas la Crise humaine qui se profile. Parallèlement, la loi sur la transition énergétique et l'ouverture des marchés augurent un contexte mouvementé pour notre secteur.

La dette publique est un des prétextes au capitalisme forcé. Le Gouvernement semble confirmer sa politique en ce sens. Qu'on ne nous taxe pas de populisme : on connaît la complexité des lois et l'exercice subtil d'une gestion économique au niveau national. Cette dernière doit prendre en compte chaque accord, chaque liaison, faire le poids entre desiderata « locaux », macroéconomie, etc. Tels sont les défis que devraient relever nos représentants politiques.

En ce sens, le syndicalisme doit demeurer apolitique : il peut ainsi prendre cette distance nécessaire à la construction d'une pensée alternative. À l'encontre des idéologies pragmatiques et administratives du monde politique, il propose un chemin quelquefois inattendu, toujours en vue de défendre les intérêts des salariés.

Plus que jamais, nous devons prendre conscience et communiquer sur la force que nous constituons. Nous, représentants des salariés et agents, avec vous tous actifs et pensionnés, acteurs de l'activité économique et sociale.

Nous tous, producteurs de richesses intellectuelles et de consommations, nous sommes la véritable solution à la dette. Pour mettre fin à l'austérité imposée, un premier pas doit s'opérer : appréhender les salariés avec bienveillance, comme un foisonnement de ressources indispensables et non comme une charge comptable. Nous, agents des IEG, prochains sur la liste du projet de démantèlement du service public : après France Télécom, La Poste, la SNCF, nous sommes le dernier rempart d'un ordre social que l'imperium ultralibéral souhaite voir disparaître. **Voici venue l'année où nous devons nous préparer à toutes les attaques, notamment via médias interposés.** Nous devons en avoir conscience et préparer la défense, mais aussi les propositions pour notre avenir. L'Énergie, besoin vital, ne doit pas tomber dans les mains du Marché dit « libre », qui n'est que le droit imposé d'intérêts privés à faire du profit sur le Bien Public, au détriment des réels projets industriels et sociaux dont le pays a besoin pour remonter la pente.

Soyons lucides : c'est l'année de tous les possibles, le meilleur comme le pire. En attendant de voir, je vous souhaite, à tous, une bonne année !

Vincent Hernandez, Secrétaire général FO Énergie et Mines

SALUT, ANDRÉ

À UN HOMME DE JUSTICE AU SERVICE DES AUTRES, LE SALUT DES CAMARADES !

Le 7 octobre dernier, la Confédération FO organisait une cérémonie en mémoire d'André Bergeron, décédé le 20 septembre dernier à l'âge de 92 ans. Ciel gris et températures dégringolantes, l'hommage rendu à notre illustre Secrétaire Général a su réchauffer le cœur des militants présents. C'était le début de l'hiver : pendant trente minutes, on s'est cru en été.

O nze heures. Les invités sont tous arrivés 141, avenue du Maine ; la salle s'éteint, on diffuse sur grand écran un film mémoriel reprenant plusieurs interventions d'André. Tantôt noir et blanc, tantôt couleur, les archives se succèdent, on revit les fulgurances d'un homme qui force le respect : « *En 1936, je vendais des timbres pour la République Espagnole, je croyais à la nécessité du combat pour la justice sociale ; je croyais, au plus profond de moi-même. Eh bien, cinquante-deux ans après, j'y crois comme au premier jour et si je pouvais recommencer, je recommencerais.* » On voit, à travers l'homme, trente ans d'histoire syndicale, ses grandes luttes et ses victoires ; des accords de Grenelle à l'engagement en faveur du Solidarnosc polonais, sa voix – et quelle voix ! – se fait l'écho de nos revendications avec un sens de la formule qui parviendrait presque à les graver dans un marbre hors du temps.

Sa voix, claire et malicieuse, résonne dans les haut-parleurs : « *la vie nous montre qu'il y a souvent bien des différences entre les programmes d'un parti dans l'opposition et la politique qu'ils appliquent lorsqu'ils sont au pouvoir...* ». La foule présente applaudit chaleureusement cette charge si actuelle : du fond de la salle, on ne peut qu'imaginer la réac-

tion du Premier Ministre et du Ministre du Travail, assis au premier rang...

Lui, André, fils de cheminot, apprenti typographe dès l'âge de 14 ans, homme du peuple engagé pour le peuple, a la diction et la clairvoyance des grands hommes révélant par leurs actes et leur engagement que la hauteur, chez l'homme, n'est pas le fait de la naissance.

Lui, toujours, affirmant en 1984 que « *la politique d'austérité a pour conséquences la diminution du pouvoir d'achat et l'augmentation du chômage.* », a la constance prudhomme de ceux qui, révolutionnaires véritables, savent entrevoir les causes et les conséquences permanentes dans l'action politique. Lui, dont les images défilent sur un écran géant, dont les paroles d'hier résonnent avec justesse aujourd'hui encore...

Puis, la salle se rallume. Applaudissements, silence. Jean-Claude Mailly monte à la tribune et prononce un éloge sobre et chaleureux. « *Quand je suis venu le voir à l'hôpital, raconte-t-il en anecdote, André m'a demandé si on m'avait laissé entrer librement. Comme j'acquiesçais, il s'est alors exclamé : « eh bien moi aussi, je compte sortir librement ! ». Ce qu'il a fait, comme convenu. André nous a quittés en homme libre : puisse notre action perpétuer cette liberté qui constituait sa force et celle de notre syndicat.* ■

**LA VIDÉO DIFFUSÉE À LA CÉRÉMONIE
CONSULTABLE SUR YOUTUBE :**

Hommage à André Bergeron

<https://www.youtube.com/watch?v=9Xqw0gnaENk&feature=youtu.be>



SALAIRES 2015 LES MESURES UNILATÉRALES DE BRANCHE

Le 20 novembre dernier s'est tenue la Commission Paritaire de Branche sur les mesures salariales. Depuis plus de 6 mois, FO demandait aux employeurs l'ouverture de cette négociation, particulièrement attendue par l'ensemble des agents de la Branche des IEG. Cependant, aucune véritable concertation n'a pu avoir lieu.

Une nouvelle fois, les employeurs ont décidé seuls. Leur attitude nous renvoie à un scénario désormais récurrent depuis 2011 : le chantage à la signature.

Ainsi, la décision employeur pour les mesures salariales 2015 est identique à celle de 2014, avec une proposition d'augmentation du SNB (Salaire National de Base) de 0,5%, uniquement valable en cas de signature de l'accord. Autant dire qu'avec les prévisions d'inflation à 0,9%, résultant du projet de loi de finances 2015, un tel schéma n'est pas acceptable. Par leur décision dogmatique, les employeurs engagent à nouveau leurs préférences pour des négociations en entreprises. Ce qui a pour effet d'accroître les mesures salariales moins disantes.

Le renvoi des négociations aux entreprises n'est pas la solution

Réel repère pour l'ensemble des entreprises de la Branche et plus particulièrement les ENN (Entre-

prises Non Nationalisées), le SNB est aujourd'hui déconsidéré.

En minimisant le taux pour laisser du « souffle » aux entreprises, quel en est le gain réel au final pour les agents ?

Nous le constatons chaque année : pendant que les chiffres d'affaires progressent, que les dividendes versés aux actionnaires s'accroissent,

les salaires stagnent.

Pour exemple, le budget des AIC (Avancements Individuels au Choix) diminue constamment :

- À EDF, de 1,80% en 2011, il est passé à 1,15% en 2014.
- À GDF Suez, de 1,11% en 2011, il est passé à 0,82% en 2014.

L'idéologie de la compétitivité par les coûts salariaux n'est pas la voie à suivre. Les propositions de hausses modérées de salaires ne suffisent pas à relancer le pouvoir d'achat.

Une lecture différente de l'économie

Pour FO, la seule véritable alternative pour redonner du souffle à l'économie est l'augmentation des salaires. Véritable médicament souverain, cette tactique ramènerait un regain de croissance, d'emplois et une hausse des prix par l'augmentation des produits importés. En outre, ce retour de l'inflation permettrait aux ménages de se désendetter plus vite et d'arrêter de « taper » dans leurs bas de laine. Car il est un fait, les agents des IEG aussi ont du mal à placer leur intérêt ou participation permettant l'abondement. ■

POUR FO, LA SEULE VÉRITABLE ALTERNATIVE POUR REDONNER DU SOUFFLE À L'ÉCONOMIE EST L'AUGMENTATION DES SALAIRES.

FO ÉNERGIE ET MINES REVDIQUE POUR 2015 :

- 2,5 % d'augmentation du SNB.
- Des AIC de 1 % à la Branche.
- Le doublement du 13^e mois.



**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^{er} 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**

80 ans 
GMF
ASSURÉMENT humain

SOUTENIR LES SALAIRES, C'EST SOUTENIR L'ÉCONOMIE

En cette fin d'année, nos directions s'entêtent dans l'immobilisme malgré l'attente légitime des salariés. Pourtant, le salaire constitue l'un des rares leviers possibles pour relancer l'économie.

À qui profite l'intensification du travail ?

Contrairement aux idées reçues, les Français ne travaillent pas 35 heures par semaine, mais 39,2 heures. Ainsi, le salarié dépasse allègrement son temps de travail officiel et fait don de son temps personnel à son entreprise.

Aux IEG, selon l'enquête Technologia commandée par FO Énergie et Mines en 2014, 76 % de cadres travaillent plus de 40 heures par semaine.

Il apparaît logiquement que plus on réalise d'heures, plus notre coût horaire baisse. À chaque fois qu'un salarié dépasse chacune des tranches de 5 heures proposée dans l'enquête, il perd en moyenne 5 ou 6 NR. Par exemple : en GF 14 NR 220 (échelon 8), un salarié travaillant entre 40 et 45 heures, est payé en NR 180 sur la base de 35 h (-8 NR par rapport à son salaire actuel ce qui équivaut à une perte de 719€/mois)¹.

L'intensification du travail revêt également un caractère inquiétant en termes de qualité de vie. Une enquête menée auprès de 34 000 salariés en France montre que la part de ceux qui subissent au moins trois contraintes de rythme (cadence d'une machine, dépendance vis-à-vis des collègues, surveillance permanente de la hiérarchie) atteint désormais 35 % des salariés, contre seulement 6 % en 1984. La proportion de salariés dont le rythme de travail est imposé par un contrôle ou un suivi informatisé est également en forte hausse (35 % contre 25 % en 2005), en particulier chez les cadres (+ 12 %) et les professions intermédiaires (+ 13 %)².

Reconnaissance contre rémunération de la contrainte

Se pose ainsi le problème de la reconnaissance du travail, mais également de la rémunération de la contrainte. Quelle réponse aujourd'hui ?

Certes, les primes et divers placements possibles ouvrent la voie à un certain type de dédommagement de la contrainte. Cependant, rien ne peut remplacer le Salaire National de Base (SNB), socle de la rému-

LES DÉRIVES DES DISCOURS SUR LE COÛT DU TRAVAIL FRANÇAIS CONTINUENT D'AVOIR LA COTE. DANS LES MÉDIAS, AUPRÈS DE CERTAINS LEADERS POLITIQUES, DE REPRÉSENTANTS PATRONAUX, LA MÊME LITANIE DEMEURE : « LE COÛT DE LA MASSE SALARIALE EST TROP ÉLEVÉ ! ». POURTANT, L'INTENSIFICATION DU TRAVAIL OPÈRE AU GRÉ DES ANNÉES ET LE POUVOIR D'ACHAT BAISSE. MALGRÉ CE CONSTAT PARTAGÉ, LE DIALOGUE SE DURCIT AUTOUR DE LA QUESTION DU SALAIRE.

nération aux IEG et des divers dispositifs statutaires (PERS 793, indemnité de déplacement et PERS 691, indemnité de grand déplacement). Ces primes sont aléatoires alors que le salaire est garanti. De plus, les primes n'entrent pas dans le calcul de la pension³.

Quel pouvoir d'achat aux IEG ?

Depuis près de 4 ans, les mesures salariales ne cessent de diminuer aussi bien à la Branche que dans les entreprises du secteur.

Il est désormais urgent de donner un coup de pouce au pouvoir d'achat des agents des IEG.

Pour preuve, la mesure générale d'augmentation annuelle dans le cadre des négociations de Branche est passée de 0,8% en 2013 à 0,3% en 2014. Qu'en sera-t-il demain ?

Par cette décision, les employeurs ont fait le choix de rajouter de l'austérité à la crise. Aucune mesure spécifique n'était prévue afin de compenser la perte de pouvoir d'achat en 2013 et la mesure 2014 se situait largement en deçà des prévisions de l'inflation (1,3%).

L'épargne au secours de la consommation

Au-delà de ces données, plusieurs mesures fiscales viennent grever davantage le pouvoir d'achat : abaissement du quotient familial, fiscalisation des heures supplémentaires, intégration dans les revenus des

majorations de retraite pour les parents ayant élevé au moins trois enfants...

C'est pourquoi, de plus en plus de salariés ou retraités sont désormais obligés de puiser dans leur bas de laine ou de réduire leur consommation.

Ainsi, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013, un dispositif spécial permettait aux salariés de débloquent leur épargne salariale (comptes bloqués, PEE, PEG), afin de relancer la consommation. Top ou flop ?

Alors que les standards de Natixis Egépargne croulaient sous les appels de salariés, le déblocage n'aurait pas eu le résultat escompté avec « à peine » 2 à 2,5 Mds€ débloqués. Le même scénario s'était produit en 2008, « seuls » 3,9 Mds avaient été débloqués, contre 12 Mds attendus.

Quelles en sont les raisons ? Une enquête de Harris Interactive confirme qu'un bénéficiaire sur dix envisageait de profiter de cette mesure. Rajoutons que seules les sommes investies dans le plan avant le 1^{er} janvier 2013 pouvaient être retirées. De plus, les sommes récupérées devaient être utilisées pour l'acquisition de biens ou de services. Impossible donc d'utiliser cette épargne vers d'autres usages, comme les dépenses de la vie courante.

De même, l'utilisation de l'intéressement aux IEG change de cap d'année en année.

Il apparaît que ce complément de salaire est utilisé immédiatement au lieu d'être abondé. Pour exemple, près de 27% des agents de la distribution touchent directement ce qu'ils considèrent désormais comme un salaire d'appoint immédiat.

Les salariés des IEG ont tendance, comme l'ensemble de la société française, à moins épargner de façon à récupérer les sommes investies au plus vite, voire à ne plus épargner du tout. Le contexte d'austérité favorise le repli sur soi et fragilise davantage l'économie car, au final, les ménages consomment avec prudence. ■

FO ÉNERGIE ET MINES REVENDIQUE

- Le doublement de la gratification de fin d'année, soit l'équivalent d'un mois de salaire.
- Une revalorisation des salaires à l'embauche en portant à minima le NR 50 pour l'exécution, le NR 110 pour la maîtrise et le NR 180 pour le collègue cadre. Nous demandons également un effet rétroactif sur 5 ans.
- Revenir, en matière de taux d'avancements, aux taux des derniers accords salariaux signés en s'alignant sur les taux du collègue cadre (35% exécution / maîtrise, 53% cadre).
- Négocier une augmentation générale significative en revalorisant le Salaire National de Base bien au-delà des prévisions de l'inflation.

1- Sources lettre cadres FO Énergie et Mines n° 4 www.fnem-fo.org

2- Sources Dares Analyses juillet 2014

3- Cf p18 : fiche pratique PEE PEG PERCO Comment s'y retrouver ?



LUTTE POUR LE SERVICE PUBLIC

Mi-octobre, les personnels de GEG (Gaz Electricité de Grenoble) apprenaient que l'appel d'offres lancé par la municipalité sur l'éclairage public avait été perdu par la SEM (Société d'Economie Mixte) et gagné par Citeos, filiale de VINCI. Les pertes d'emplois statutaires associées à cette décision ont mobilisé le personnel en colère.

Le maire EELV (Europe Écologie les Verts) de Grenoble, Éric Piolle, semblait bien parti pour faire entériner ce résultat au Conseil Municipal, le 20 octobre. « *GEG n'a pas été assez bon* », analysait un élu. Pas assez bon ? Peut-être trop honnête : rappelons que le groupe VINCI est montré du doigt, y compris par l'Autorité de la Concurrence, sur les profits exorbitants qu'elle a faits en matière d'autoroutes. Difficile d'imaginer une gestion plus responsable dans le cadre de l'éclairage public.

Les salariés mobilisés

Devant la menace encourue par les 25 salariés de GEG en charge du CREM (Conception, Réalisation, Exploitation et Maintenance) de perdre leur emploi, FO Énergie et Mines a rassemblé l'ensemble des OS

représentatives de GEG dans une intersyndicale. Après avoir plongé la mairie dans le noir, une délégation s'est invitée au Conseil Municipal, contraignant le maire à reporter la séance... Du jamais vu à Grenoble.

Suite à cette action coup de poing, l'intersyndicale a adressé un courrier à l'élu, lui rappelant qu'il avait toute latitude pour déclarer l'appel d'offres sans suite et cela dans le respect du droit, en invoquant un motif « d'utilité publique ».

Vers un retour de GEG en régie

L'issue de nos propositions dépend d'une décision de justice : la précédente municipalité socialiste ayant prolongé de 30 ans en 2012 la convention de distribution et de fourniture d'énergie de la SEM, les opposants écologistes de l'époque avaient alors déposé trois recours administratifs pour casser cette délibération. En cas d'échec, Éric Piolle pourrait se contenter de rejeter la faute sur ses prédécesseurs et permettre un grand pas de plus vers la casse du service public dans la capitale des Alpes.

À ce jour, après avoir obtenu un délai de 9 mois pour faire le comparatif CREM/Régie, le scénario d'un passage en régie de l'entreprise se profile. Pour le syndicat FO de GEG, le remède pourrait être pire que la maladie, avec la perte du statut, la casse des acquis sociaux internes à GEG pour les agents impactés et l'augure d'un démantèlement programmé par la nouvelle municipalité.

FO reste mobilisée : la ville a tout dans les mains pour prouver à tous, salariés, usagers, grenoblois, qu'elle est fidèle à ses valeurs et engagements quand elle dénonce la place du privé dans la gestion publique. ■

QU'EST-CE QUE GEG ?

Entreprise Locale de Distribution Implantée depuis plus d'un siècle à Grenoble, GEG a été successivement service municipal, régie municipale puis Société d'Economie Mixte (SEM) locale depuis 1986. Au titre de ses activités historiques, l'entreprise distribue et fournit du gaz et de l'électricité à la municipalité. Son statut de SEM fait qu'elle dépend à 51% de la ville de Grenoble, le reste des actions appartenant à des sociétés privées dont GDF SUEZ, propriétaire à 42%.



LE PARLEMENT COMME DERNIER REMPART

Le groupe confirme un clair désengagement dans ses activités commercialisatrices en France : cette stratégie est, hélas, confortée par le recul du Gouvernement dans la défense économique du pays et par les débordements autorisés de la « libre concurrence ».

En dernier recours, FO agit auprès des députés et sénateurs : la loi sur la transition énergétique est prétexte au dépôt de nouveaux amendements. L'objectif est de faire appliquer le Statut des IEG à tous les commercialisateurs, afin d'empêcher un nivellement par le bas des conditions professionnelles des salariés de l'énergie.

30 000 emplois menacés

En effet, les nouveaux entrants refusent, pour leurs salariés, le droit au Statut des IEG. Cette situation de non-droit s'impose au détriment de l'intérêt national et social, puisque la non-application du Statut par certains menace l'emploi de 30 000 salariés des IEG. En outre, elle entérine la logique du dumping. C'est pourquoi notre syndicat demande la transformation de l'article 1 de notre Statut auprès des parlementaires, dernier rempart du service public de l'énergie. La dernière possibilité d'influer encore sur les intérêts sociaux et économiques d'une entreprise à vocation publique et de ne pas la livrer aux velléités du marché. La concurrence, n'en déplaise à certains, n'a pas eu pour effet la baisse des tarifs auprès des consommateurs. Et le phénomène ne cesse d'empirer à tout point de vue : gestion clientèle, salariés et chiffre d'affaires... Mais le gouvernement s'entête.

L'ISSUE DE NOS COMBATS DÉTERMINERA SI L'ÉTAT A ENCORE UN RÔLE À JOUER DANS LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA RÉPUBLIQUE.

Défections et agressions

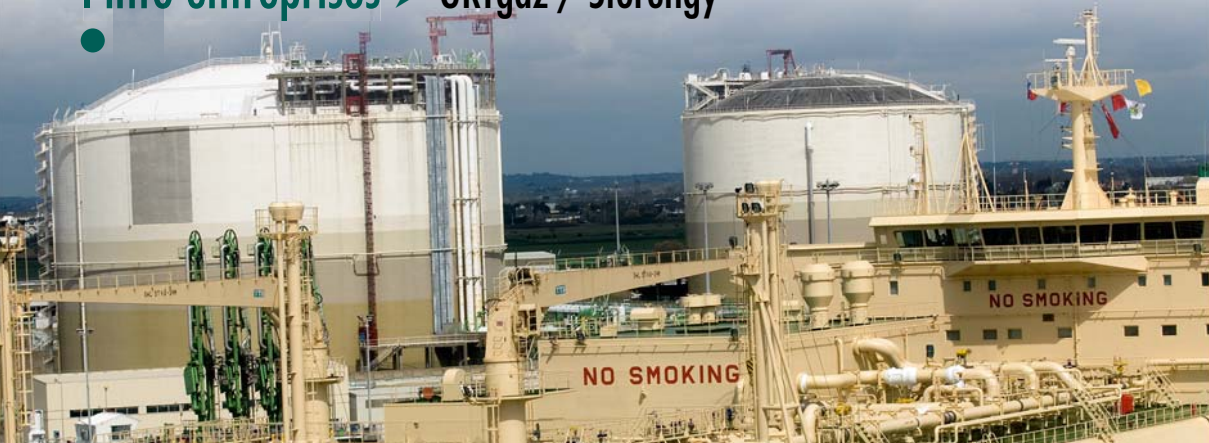
Ainsi, l'État continue de se désengager et fait progresser la privatisation de l'énergie gaz pourtant essentielle au citoyen. Après avoir entériné en juin dernier la vente de 3,66% d'actions GDF Suez, ce

dernier est passé sous le seuil du tiers du capital, marquant ainsi clairement son désintérêt pour les affaires de l'entreprise. Actuellement, ce sont les fichiers clients de l'entreprise, ex-abonnés de GDF, qui vont être dépouillés : l'Autorité de la Concurrence

impose au fournisseur historique de les ouvrir aux autres commercialisateurs... Un coup dur, qui intervient dans un contexte déjà sensible pour l'entreprise du fait de la disparition des Tarifs Réglementés de Vente (TRV).

11 millions de fiches sont donc jetées dans la fosse concurrentielle. La détention par GDF Suez de ces informations ne limitait pourtant pas les initiatives de ses concurrents en matière de prospection et de promotion. Faute de rétablir l'équité, cette décision constitue un rapt des données commerciales du fournisseur historique. La délivrance de données confidentielles aura pour seul effet d'étendre le harcèlement publicitaire aux méthodes invasives, honnies par les consommateurs (phoning, pourriels, démarchage à domicile, techniques de vente agressives pour certains, etc.). Avec, comme objet de vente, le chauffage ou la production d'eau chaude, des besoins vitaux.

L'issue de nos combats, et surtout de notre démarche présente auprès des parlementaires, déterminera si l'État a encore un rôle à jouer dans la politique économique et sociale de la République. L'intérêt des citoyens salariés et consommateurs est plus que jamais en question. ■



LA CHAÎNE GAZIÈRE TOURNE À VIDE

L'électricité n'est pas la seule énergie qui risque le black-out à très court terme (cf article RTE p.13). La sécurité d'approvisionnement en gaz de la nation se fragilise également au gré du marché. En mesure d'urgence, des décrets parus récemment offrent la possibilité à des tiers d'accéder aux stockages encore existants. Toutefois, cette décision n'entrave en rien les risques de coupure pour les clients. FO s'est exprimée, le 17 octobre dernier, au comité ATS (Accès des Tiers au Stockage) dédié à l'évolution à moyen terme de l'organisation du marché du stockage, organisé par le ministère de l'Industrie.

Plus personne n'est responsable

À démanteler le modèle intégré de la chaîne gazière, les effets ne se sont pas fait attendre. Le nombre de puits sollicités en France est en diminution. Pour « intéresser » les grands clients sur leur obligation

de stockage, forcément coûteuse, les pistes sont en cours. Là aussi, « l'effacement » de ces derniers du réseau de transport est brandi comme une solution. Encore faudrait-il que cette possibilité soit réelle et efficace... Il s'agit d'un pari risqué, que seule la communauté devra au final payer. Aujourd'hui, pour dimensionner les réseaux de transport et de

distribution, aucun fournisseur n'a en réalité intérêt à souscrire à une capacité d'acheminement plutôt qu'à une autre. Mieux vaut payer des pénalités plutôt que de financer les futures infrastructures dont le pays aura besoin d'ici 50 ans. Le système actuel ne les incite pas à anticiper les réservations de stockage. Il est plus confortable pour eux de sous-réserver puis de se faire rétrocéder des capacités de stockage par un fournisseur qui en aurait souscrit au-delà de ses droits.

Désormais en cas de coupure de gaz, la responsabilité est partagée par tous. Aucun acteur ne peut, à lui seul, garantir quoi que ce soit. La responsabilité partagée conduit donc au fait que plus personne n'est responsable de rien.

Ce lourd constat doit malgré tout encourager des décisions courageuses. Il est aujourd'hui possible de revenir à un modèle qui a déjà prouvé son efficacité. GRTgaz et Storengy doivent en ce sens retravailler ensemble. Au vu des directives européennes, rien ne l'empêche. Pour exemple, le fonctionnement de TIGF et des Italiens. ■

LA RESPONSABILITÉ PARTAGÉE CONDUIT DONC AU FAIT QUE PLUS PERSONNE N'EST RESPONSABLE DE RIEN.

LES SOLUTIONS D'URGENCE AVANCÉES PAR FO

- Augmenter les pénalités en cas de non-respect des obligations de stockage.
- Réaliser des contrôles à plusieurs périodes de l'année.
- Mettre en place une péréquation tarifaire entre les différents stockages souterrains afin de préserver les sites actuels. Ceux qui sont actuellement vides sont déjà « morts », car pour les réactiver, il est nécessaire de trouver du temps et beaucoup de capitaux.
- Refaire travailler GRTgaz et Storengy ensemble.

BILAN PREVISIONNEL RTE 2014 RISQUES DE COUPURES PENDANT LES HIVERS DE 2015 À 2017?

RTE établit tous les deux ans un bilan prévisionnel pluriannuel de l'équilibre offre/demande d'électricité en France. L'objectif est de vérifier l'adéquation entre l'offre et la demande en France pour les 15 prochaines années.

Le Bilan prévisionnel 2014 met en évidence un risque de coupure pour les hivers 2015-2016 et 2016-2017. C'est la première fois que RTE prévoit une situation où les capacités de production disponibles seraient inférieures à la prévision de consommation. Pour autant, ce risque n'est encouru que sur un nombre réduit d'heures au cours de ces hivers et il est important de préciser un certain nombre d'éléments.

Maintenir l'équilibre

RTE a pour rôle de maintenir l'équilibre, en temps-réel, de l'ensemble du système électrique et le bilan prévisionnel a pour objectif d'alimenter le « mécanisme de capacité ».

Ce mécanisme implique que ce sont aux fournisseurs d'électricité d'assurer le risque financier lié au déséquilibre entre leur production d'électricité et la demande de leurs clients.

Les périodes de consommation les plus sensibles pour les fournisseurs d'électricité se situent lors des pointes journalières de consommation (vers 9h et 19h). Pour assurer l'équilibre du réseau électrique, chaque fournisseur est libre de faire appel à des moyens de production et des moyens de réduction de la consommation de ses clients. Dans ce dernier cas, un fournisseur peut mettre en place des dispositifs « d'effacement choisi », moyennant une tarification avantageuse sur l'abonnement ou le

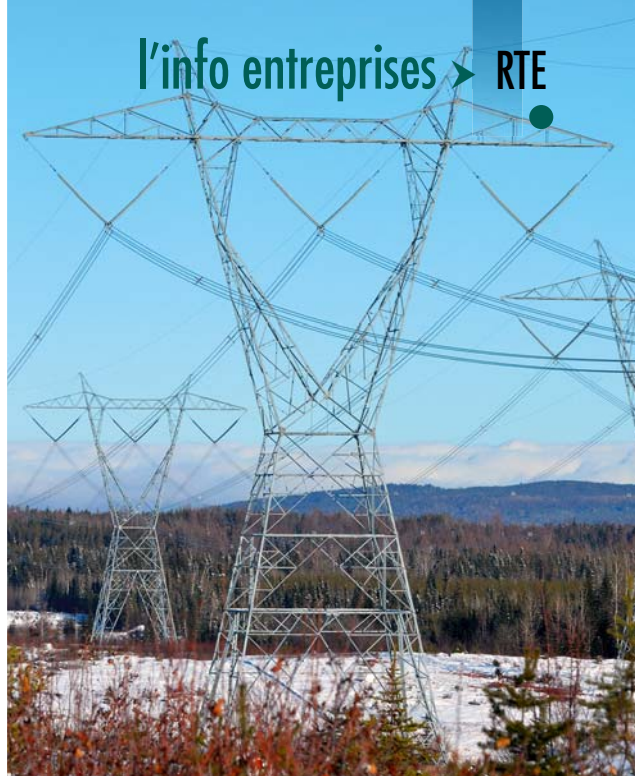


Photo : Antoine Letarte


tarif de l'électricité (abonnement heures creuses/heures pleines ou TEMPO chez EDF).

De l'effacement choisi à l'effacement subi

Aujourd'hui, s'il apparaît que certains groupes de production (centrales thermiques classiques ou centrales nucléaires), pourraient ne plus être présents sur le réseau lors des prochains hivers, rien ne garantit que les moyens « d'effacement choisi » lors des pointes critiques de consommation seront suffisants en puissance.

Pour FO Énergie et Mines, il est inacceptable qu'un risque de coupure subsiste en prévisionnel, hors aléa de type tempête... conduisant RTE à procéder à du délestage pour garantir l'équilibre entre la consommation et la production. Ceci reviendrait à de « l'effacement subi » de consommation. Le délestage est réservé à la gestion des situations dégradées et ne sert pas à régler in fine des déséquilibres entre l'offre et la demande.

FO agit auprès des pouvoirs publics afin qu'ils prennent les dispositions incitatives nécessaires pour garantir cette couverture permanente de la consommation par les fournisseurs d'électricité, que ce soit par des moyens de production ou des moyens contractualisés d'effacement de la consommation. ■



LES SALARIÉS
PEUVENT
COMPTER
SUR NOTRE
DÉTERMINATION
ET NOTRE
RÉACTIVITÉ.

FO RÉINTÈGRE LE CA D'EDF

Lors des élections de mai 2014, FO Énergie et Mines a récupéré sa place au sein du Conseil d'Administration d'EDF. C'est dans un contexte troublé que le nouveau mandat a débuté le 23 novembre dernier, pour une durée de 5 ans. En effet, les règles de gouvernance ont été récemment changées, le Président est lui aussi nouveau, tandis que les inquiétudes des salariés continuent à être très vives...

Des règles de gouvernance modifiées

Jusqu'à présent, EDF était régie par la loi de démocratisation du secteur public du 26 juillet 1983. Profitant de l'été, le gouvernement a publié l'ordonnance du 20 août 2014, réformant totalement les règles applicables aux sociétés anonymes publiques. Dorénavant, la règle est l'application du Code du Commerce, comme pour une entreprise privée et ce n'est que par exception que certaines dispositions particulières demeurent. Cette modification d'envergure a eu lieu par ordonnance, donc sans débat parlementaire. Les Confédérations Syndicales elles-mêmes ont été complètement tenues à l'écart.

**RÈGLES DE GOUVERNANCE
CHANGÉES, NOUVEAU PRÉSIDENT,
LES INQUIÉTUDES DES SALARIÉS
DEMEURENT TRÈS VIVES.**

Dans la foulée, les statuts de l'entreprise EDF ont aussi été modifiés. Et en même temps, des nominations imprévues ont eu lieu au Conseil tels Philippe VARIN, ancien Président de Peugeot et, surtout, Laurence PARISOT, ancienne Présidente du MEDEF ! La banalisation de notre entreprise est bien en marche.

Un nouveau Président

Paradoxalement, la nomination du nouveau Président s'est déroulée en dehors des règles de bonne gouvernance que l'on est censé appliquer. Les organes sociaux d'EDF (Conseil d'Administration et comité des nominations et rémunérations) n'ont servi que de chambre d'enregistrement d'une décision prise au plus haut niveau de l'État. Celle-ci s'est fondée sur des considérations exclusives des résultats de l'entreprise pendant la précédente mandature.

Nous attendons donc maintenant que le Gouvernement divulgue la lettre de mission qu'il va donner au nouveau Président d'EDF, Jean-Bernard LEVY. Car c'est bien cette lettre qui va être structurante pour les salariés.

Un contexte qui inquiète les salariés

Pour la grande majorité des agents du groupe EDF, la transition énergétique n'est pas l'opportunité tant décrite par la ministre ROYAL.

Ce sont, au contraire, des menaces :

- privatisation de l'hydraulique,
 - fermetures anticipées de centrales nucléaires,
 - remise en cause de la distribution et du transport,
 - inquiétudes sur le statut des agents (que ce soit sur les fonctions commerciales ou supports ou que ce soit sur la production d'énergie éolienne qui est appelée à se développer considérablement mais sans le statut).
- Dans ce contexte, il appartiendra au nouveau Président de répondre à ces inquiétudes, de tracer des perspectives mobilisatrices pour le développement du groupe EDF intégré et de mener un dialogue social ouvert.
- De son côté, l'Administrateur FO défendra les valeurs de service public et de progrès social qui ont amené les salariés à nous faire confiance. Ceux-ci peuvent compter sur notre détermination et notre réactivité. ■

STATUT NATIONAL
DU PERSONNEL
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES
ET GAZIÈRES

UN COLLOQUE AU SERVICE DE TOUTES LES IEG

Du 30 septembre au 1^{er} novembre 2014, le colloque des Entreprises Non Nationalisées (ENN) des Industries Électriques et Gazières s'est tenu à la Fédération FO Énergie et Mines en présence de nombreux militants.

Les ENN sont souvent considérées comme un laboratoire social par les employeurs de la Branche. Valoriser les positionnements et les analyses des représentants de ces entreprises revêt donc un enjeu décisif pour renforcer notre action. De la transition énergétique à l'évolution du droit syndical, voici un panel des sujets qui ont fait l'objet de débats lors de ce colloque.

L'ouverture des marchés

L'annonce de la fin des tarifs réglementés verts et jaunes inquiète les représentants FO des ENN. Les Entreprises Locales de Distribution observent l'évolution de l'activité de commercialisation au sein de GDF SUEZ et s'inscrivent dans leur bataille pour le maintien du statut (voir article p.12)

Le statut pour tous !

Alors que la Fédération agit pour étendre l'application du statut des IEG aux nouveaux opérateurs de

l'énergie, les militants de la SOREGIES du groupe Énergie Vienne n'ont pas manqué de rappeler ce précédent de 2012 : SERGIES, nouveau producteur d'électricité éolienne, photovoltaïque, hydroélectrique et de biogaz du même groupe, applique le statut des IEG à ses salariés.

La Fédération appelle son ministre de tutelle à une politique sociale cohérente dans l'ensemble des IEG, de nature à écarter tout dumping social.

Concessions hydrauliques, bientôt une victoire ?

Le 14 octobre 2014, l'Assemblée Nationale a voté un amendement qui conforte nos revendications d'allongement de l'exploitation des concessions hydrauliques par les opérateurs nationaux. La Compagnie Nationale du Rhône, partie prenante des actions menées par la fédération, se félicite de la nouvelle tout en restant vigilante sur sa bonne application.

Le droit syndical en question

Enfin, les représentants FO des ENN s'inquiètent des agissements de la SNET E.ON. Après la tentative manquée de réaliser des licenciements économiques, en

particulier grâce à FO, E.ON tente désormais de faire reculer le droit syndical au sein de la SNET. Là encore la mobilisation de l'ensemble des représentants FO est inconditionnelle pour empêcher cette manœuvre antisociale, qui serait instrumentalisée par les employeurs comme un précédent dans les IEG.

La fin du colloque a été l'occasion pour Vincent Hernandez, Secrétaire Général de FO Énergie et Mines de saluer l'implication des militants de ces entreprises. Il a rendu hommage au parcours de Jean-Pierre LALIEU, représentant FO de la première heure au sein de la Régie de Carmaux et d'Yves Zarb de Gaz et Électricité de Grenoble. Tous deux viennent d'ouvrir leurs droits à la retraite, après des parcours dévoués aux intérêts des salariés de leurs entreprises et des IEG.

Frédéric Branka quitte son mandat de responsable fédéral des ENN. Tous les syndicats FO des IEG, à travers la fédération, marquent leur reconnaissance pour sa contribution au développement de FO Énergie et Mines. ■

**LA FÉDÉRATION APPELLE
À UNE POLITIQUE SOCIALE
COHÉRENTE DANS
L'ENSEMBLE DES IEG,
DE NATURE À ÉCARTER
TOUT DUMPING SOCIAL.**

UNE ÉVOLUTION TOUT EN NUANCES

GrDF entend s'adapter à un contexte de

l'énergie en devenir. FO accompagne cette évolution nécessaire, dans une approche qui reste toutefois à nuancer.

Développement d'une filière industrielle française de télérelevé radio, de nouveaux emplois, de la facturation et de la maîtrise de l'énergie, préparation des réseaux d'énergie de demain...

GAZPAR est conçu comme une évolution inéluctable.

GAZPAR est avant tout un projet d'efficacité énergétique. Il vise l'amélioration de la satisfaction des clients par une facturation sur consommation réelle et le développement de la maîtrise de l'énergie par la mise à disposition de données de consommation : 1,5% d'économie d'énergie devrait être réalisé en moyenne. De nouveaux services, comme l'alerte consommation, seront une opportunité pour le distributeur de développer des contacts autour de la maîtrise de l'énergie, dans le respect de la confidentialité des données qui, selon la Direction, ne seront pas commercialisées.

1000 emplois directs en France devraient être créés, principalement autour de la construction des systèmes d'information et des matériels de pose des compteurs et concentrateurs. En interne, 200 emplois assureront le pilotage du déploiement et l'exploitation

FO RESTE MOBILISÉE EN CAS DE REMISE EN QUESTION DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE NOS MÉTIERS.

et la maintenance de la solution dans la durée. Le projet représente ainsi une évolution pour l'ensemble des métiers de l'entreprise et de nouveaux métiers autour des télé-

coms. Les techniciens continueront à réaliser toutes les interventions de proximité liées à des mises en service ou à des coupures.

Les investissements générés sont d'un milliard d'euros. Le différentiel entre les coûts et les gains du projet sera financé par le tarif d'acheminement, à hauteur de 2 à 3 euros par an et par client. L'enjeu est de permettre aux clients de faire des économies supérieures à ce montant sur leurs factures.

Points de vigilance portés par FO

FO Énergie et Mines reconnaît l'inévitabilité de ce déploiement. L'impact sur l'emploi reste encore à préciser. La Direction se veut rassurante en évoquant l'évolution de l'ensemble des métiers, FO y sera attentive. De même, le déploiement de ce compteur requiert une collaboration avec la prestation externe, il faudra plus de recul sur le nombre d'interventions et la situation des sites pour en mesurer le poids.

Pour FO, cette innovation nécessaire facilitera d'autres changements, plus régressifs, tel le demixtage du distributeur qui, selon nous, pourrait à terme remettre en cause la péréquation tarifaire, ainsi que le service public de l'énergie dans son ensemble. FO Énergie et Mines reste mobilisée en cas de remise en question des principes fondamentaux de nos métiers. ■



Photo : Emmanuel Cairo

QUID DU DÉPLOIEMENT GAZPAR ?

Mi-2014, la généralisation du projet a été confirmée par les ministres de l'Économie et de l'Énergie et la Commission de Régulation de l'Énergie. Les prototypes de matériels sont déjà disponibles.

Les 150 000 premiers compteurs GAZPAR seront déployés, de fin 2015 à fin 2016, sur quatre zones pilote rassemblant 24 communes de Bretagne, Haute-Normandie, Ile de France et Rhône-Alpes. Le déploiement se poursuivra ensuite sur l'ensemble des régions françaises, avec une montée en charge progressive jusqu'en 2022.



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION QUAND LE CPF REMPLACE LE DIF

LA LOI FORMATION, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE, PROMULGUÉE LE 5/03/2014, RÉFORME LE SYSTÈME DE FORMATION, NOTAMMENT EN METTANT EN PLACE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION OU CPF. OPÉRATIONNEL À PARTIR DU 1/01/2015, IL REMPLACE LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF). LE CPF EST UN DROIT INDIVIDUEL D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ATTACHÉ À LA PERSONNE TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE JUSQU'À LA RETRAITE.

Qui peut en profiter ?

Le CPF est destiné à tous les salariés y compris les personnes en contrat d'apprentissage. Il s'agit d'un droit intégralement transférable individuel d'évolution professionnelle, attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite.

Pour quelles formations ?

L'objectif du CPF est de suivre une action de formation qualifiante conforme à vos aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie.

Il peut s'agir :

- **d'une formation qualifiante et répertoriée**, menant à :
 - une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
 - un Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;

- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 6^e alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- **d'une formation en vue de l'acquisition** du socle de connaissances et compétences ;
- **d'une formation en vue d'un accompagnement** à la Validation des Acquis de l'Expérience.

Les formations éligibles au CPF figureront sur une liste constituée soit par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et Formation Professionnelle) des IEG, soit par une instance paritaire régionale ou nationale.

Que vont devenir mes heures de DIF ?

Vos heures de DIF non consommées au 31/01/2014 pourront être utilisées selon les modalités du CPF. Ce n'est qu'à partir du 1/01/2021 que vos heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues.

CPF / DIF, QUELLES DIFFÉRENCES ?

	DIF	ALIMENTATION ANNUELLE CPF
Public	1 an d'ancienneté en qualité de salarié	Dès 16 ans mais acquisition de droits en qualité de salarié (contrats d'apprentissage et de professionnalisation inclus)
Acquisition et plafond	20 h x 6 ans = 120 H	24 h x 5 puis 12 h x 2,5 = 150 h
Financement dédié	NON	OUI
Abondement	Co-construction possible mais peu utilisée	Des droits à abondement complémentaires
Mobilisation	A l'initiative du salarié, avec accord de l'employeur pendant 2 exercices civils	Accord express de la personne (salarié/demandeur d'emploi) ET de l'employeur pour suivre l'action pendant le temps de travail
Portabilité	Dans certains cas et limitée à 2 ans après changement d'employeur. Perte de droits par monétisation des heures	Oui, sans limite de temps, de droit en toutes hypothèses (sauf cas de la faute lourde)



PEE PEG PERCO COMMENT S'Y RETROUVER ?

LE PEE OU PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE ET LE PEG OU PLAN D'ÉPARGNE GROUPE SONT DES SYSTÈMES D'ÉPARGNE COLLECTIFS VOUS PERMETTANT DE CONSTITUER UN PORTEFEUILLE DE VALEURS MOBILIÈRES, AVEC L'AIDE DE VOTRE ENTREPRISE.

LE PERCO QUANT À LUI EST UN PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF DESTINÉ À COMPLÉTER VOTRE RETRAITE SI VOUS LE SOUHAITEZ.

Des plans d'épargne alimentés par différents biais

- L'intéressement.
- La Participation aux bénéfices.
- Les versements volontaires.
- Les transferts du CET (Compte Épargne Temps), selon deux périodes très précises dans l'année.

Les versements (hors transfert CET) sont abondés : l'abondement consiste en une majoration par l'entreprise des versements effectués par un salarié. Il est facultatif et son niveau fait l'objet d'un accord entre l'entreprise et les Organisations Syndicales.

EN RAISON DES DIFFÉRENCES DE PLUS EN PLUS IMPORTANTES ENTRE LES ENTREPRISES DES IEG, NOUS VOUS INVITONS À CONTACTER VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX POUR PLUS D'INFORMATION, AINSI QUE L'AGENCE ÉGÉPARGNE PAR TÉLÉPHONE : 02 31 07 79 21 DU LUNDI AU VENDREDI DE 8H30 À 18H OU PAR INTERNET : www.egepargne.com

AVANT TOUT CONTACT, MUNISSEZ-VOUS DE VOS CODES ENTREPRISE ET DE VOTRE IDENTIFIANT FIGURANT SUR LES RELEVÉS ENVOYÉS PAR NATIXIS INTERÉPARGNE.

Déblocages par anticipation

En principe, sur les PEE/PEG les fonds sont bloqués 5 ans et sur les PERCO ceux-ci le sont jusqu'à la retraite. Cependant, malgré les contraintes de blocage des fonds détenus, des dispositions de déblocage légales existent. Par exemple, si vous achetez votre résidence principale, vous pouvez faire débloquenter le PEE/PEG et le PERCO.

Vous disposez d'un délai de 6 mois, à compter du fait générateur, pour demander le déblocage anticipé de votre épargne. Une exception pour la cessation du contrat de travail où ce délai saute. Il ne peut y avoir qu'un seul règlement consécutif à la demande de déblocage anticipé.

Pour FO Énergie et Mines, l'épargne salariale est un système à prestation définie, liée aux résultats et ne remplace pas les augmentations de salaires.

Bon à savoir

Si vous êtes retraité, vous pouvez conserver votre PEG, avec une condition de blocage de 5 ans pour tout fonds versé après la retraite.

Vous pouvez également conserver votre PERCO. Vous pouvez continuer à l'alimenter mais, dès lors que vous retirez le moindre euro, votre compte est figé. Seuls des retraits, même partiels sont alors possibles.

À la retraite, vous pouvez sortir du PERCO en plusieurs fractionnements ou bien choisir une rente viagère : pour cela, le capital détenu doit être d'au moins 20% du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).



LES DROITS DU FUTUR PARENT AUX IEG

PLUS FAVORABLE QUE LE CODE DU TRAVAIL, LE STATUT DES IEG PRÉVOIT DE LONGUE DATE DES MESURES PROTECTRICES ENVERS LA MATERNITÉ ET LA PARENTALITÉ. REMIS SOUS LE JOUG DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DE NOUVEAUX DROITS SONT À L'HEURE ACTUELLE ÉTENDUS.

Pendant la grossesse

Les droits s'ouvrent à partir du 3ème mois de grossesse. Ainsi, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence d'1heure par jour (calculée au prorata du temps de travail en cas d'activité à temps partiel avec maintien de la rémunération). Elles peuvent grouper ces heures afin de s'absenter par demi-journée ou journées complètes. Dans le cas d'un second enfant, les autorisations d'absence peuvent se cumuler avec celles accordées aux mères de famille.

Afin de prétendre aux prestations de santé IEG, vous devrez déclarer votre grossesse au plus vite et surtout avant la fin de la 14ème semaine de grossesse auprès de la Camieg (Camieg – 92011 Nanterre Cedex) grâce au document « premier examen prénatal » remis par votre médecin.

NOUVEAU : depuis le 4/08/2014, la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le futur père peut vous accompagner aux échographies de grossesse (3 des examens médicaux obligatoires). Que vous soyez mariée, pacsée ou vivant maritalement, ce dernier peut s'absenter.

Le congé maternité

La salariée statutaire a un droit à congé de 18 semaines avec salaire intégral, soit 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après celui-ci. La période prénatale de 8 semaines peut être augmentée de 2 semaines mais sachez que la période postnatale sera réduite d'autant. S'il s'agit du 3^e enfant (soit déjà 2 enfants à charge), le congé sera au total de 26 semaines.

Le congé paternité

Le père peut bénéficier d'un congé paternité. Il doit en faire la demande auprès de son employeur 1 mois minimum avant la date souhaitée. Ce congé qui s'ajoute aux 3 jours autorisés par le code du travail, est d'une durée maximum de 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples) et il doit impérativement débiter dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

L'indemnité de naissance

Outre les allocations prénatales légales, une indemnité basée sur le salaire ou traitement mensuel de l'ayant droit est versée, soit :

- pour le 1^{er} enfant : 100 % du salaire mensuel ;
- pour le 2^e et 3^e enfant : 150 % du salaire mensuel ;
- pour le 4^e enfant et chacun des suivants : 200 % du salaire mensuel.

NOUVEAU : dans un couple de même sexe, en cas d'adoption conjointe d'un enfant ou d'adoption de l'enfant du conjoint, le salarié statutaire ouvre désormais droit à une indemnité statutaire de naissance à condition que celui-ci soit déjà dans l'entreprise lors de la naissance de l'enfant (article 26 §1 du statut des IEG et note CERH-A 12-036 du 28/08/2012). Enfin, si les 2 parents adoptants sont salariés statutaires, un seul d'entre eux peut bénéficier de l'indemnité statutaire de naissance (celui dont le salaire est le plus élevé).

La prime layette

La Camieg aussi participe aux frais de layette pour chaque enfant né ou adopté. La prestation de 310€ est ainsi attribuée à l'ouvrant droit.



DEPART EN RETRAITE VOS DROITS CAMIEG

L'ARTICLE 23 DU STATUT NATIONAL DU PERSONNEL DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES STIPULE QU'IL FAUT AVOIR 15 ANS MINIMUM D'ACTIVITÉS DANS LES IEG POUR OUVRIR DROIT AU RÉGIME SPÉCIAL MALADIE DES IEG (PART DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE PLUS PART COMPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE AUX IEG).

Quid des agents qui partent en retraite avec moins de 15 ans d'activité dans les IEG ?

- **Droits relatifs à la CAMIEG**

- **Les agents qui terminent leur carrière** dans une entreprise des IEG restent affiliés à la Camieg durant une période d'1 an à compter de leur date administrative de départ en retraite. Leurs éventuels ayants-droit restent également affiliés à la Camieg durant cette période d'1 an, sauf changement de leurs conditions personnelles (conjoint sous conditions de ressources, etc.).

A l'issue de cette période d'un an, ils perdent ainsi que leurs ayants droit le bénéfice de la Camieg. Ils doivent s'adresser à leur caisse d'assurance maladie qui leur servira leur pension de retraite principale pour continuer de bénéficier de la couverture maladie du régime général.

- **Droits relatifs à la Couverture Supplémentaire Maladie**

- **Les agents qui partent en retraite avec moins de 15 ans d'ancienneté** conserveront donc la Camieg pendant un an mais n'auront plus la CSMA (Couverture Supplémentaire Maladie des Actifs). Pour adhérer à la CSMR (Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités) il faut être affilié à la Camieg. La perte d'affiliation Camieg ne permet pas d'adhérer à la CSMR. Les agents devront, s'ils le souhaitent, adhérer à une mutuelle de leur choix pour bénéficier de remboursements complémentaires.

- **Les agents en activité de service** bénéficient de la couverture supplémentaire maladie des actifs (CSMA). Celle-ci s'arrête le jour de leur date administrative de départ en retraite.

**FO ENERGIE ET MINES REVENDIQUE
DEPUIS DE NOMBREUX MOIS UNE
COMMUNICATION DE LA CAMIEG, ENVERS
LES AFFILIÉS, CIBLÉE EN FONCTION
DE LEUR SITUATION PERSONNELLE.
NOUS AVONS ÉTÉ ENTENDUS.
LA CAMIEG ADRESSERA AUX AGENTS
CONCERNÉS QUI PARTIRAIENT DANS CES
CONDITIONS UN COURRIER SPÉCIFIQUE
LES INFORMANT DE LEURS DROITS.**

Comprendre et réduire l'absentéisme

Par absentéisme il faut entendre : les arrêts maladie, les accidents du travail et de trajet ainsi que les maladies professionnelles. **Si l'absentéisme est naturel dans tout collectif de travail, c'est sa flambée qui traduit un dysfonctionnement de l'organisation du travail, des faiblesses du management et de mauvaises ambiances de travail.** Cette dérive provoque des impacts humains et financiers très lourds.

Des enjeux multiples

Pour l'entreprise, l'absentéisme génère des risques économiques et sociaux susceptibles de diminuer les résultats et de détériorer les conditions de travail. Pour les collectifs de travail, les absences ont des conséquences sur les autres : report des charges de travail, difficulté à prendre ses congés, etc. Pour le salarié, l'absence peut être due à un accident de travail, ou à une maladie professionnelle. Des absences récurrentes traduisent, chez certains, un désengagement au travail plus ou moins prononcé. L'absentéisme est souvent une réaction de défense lors de bouleversements (mise en « retrait »). Pour les systèmes de prise en charge (assurance et prévoyance), l'absentéisme représente un coût financier important.

Pour réduire l'absentéisme

1. Tenir compte des situations réelles.

Tenir compte des situations réelles c'est prendre en compte la façon dont les nouvelles exigences du travail viennent bousculer les collectifs de travail et générer des pressions souvent mal vécues par les salariés.

2. souplesse et mise en débat de l'organisation

Un management trop rigide peut provoquer le retrait et le désengagement et à l'inverse, un management trop laxiste aux contours flous peut engendrer ces mêmes réactions. Ainsi, la mise en débat et l'expression des salariés sur le travail sont des facteurs d'une meilleure prévention de l'absentéisme.

3. Un enjeu de dialogue social

Se préoccuper de l'absentéisme, c'est se préoccuper de la qualité de vie au travail. Cela induit une présence active des représentants du personnel, notamment du CHSCT qui est tout à fait légitime pour intervenir sur la question de l'absentéisme. La communication sur une démarche de prévention de l'absentéisme est également l'occasion de redonner du sens au travail et joue sur l'implication des salariés.

4. Proscrire les contre-visites médicales

Cette mesure n'aide pas à développer un climat social propice au dialogue et engendre peu d'effets sur le taux d'absentéisme.

5. Maintenir le lien et préparer le retour au travail

Il est important de garder contact avec la personne absente. Pour un retour efficace, il est important de ne pas faire culpabiliser et de garder une vision positive des personnes qui ont été longtemps absentes, cela facilite grandement ce moment parfois délicat.

6. Expliquer les relations entre rémunération variable et présence au travail

Pour tenter de réduire l'absentéisme, il est possible de proposer des incitations sous forme de primes : c'est le cas de l'intéressement prévu par la loi. Une prime de « présence » risque néanmoins de fausser la signification de cet indicateur pour le management. Les effets de cette pratique sont de court terme.



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui s'occupera des enfants ?
De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties qui assurent l'avenir

Décès, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.

L'OCIRP, assureur à dimension sociale géré par les représentants des salariés et des employeurs, unit des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. Plus de 6 000 000 de garanties protègent ainsi les salariés cotisants par l'intermédiaire de plus de 1 300 000 contrats d'entreprises.



www.ocirp.fr



OCIRP

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA, les organismes de prévoyance AG2R-MACIF PRÉVOYANCE - ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, et les partenaires IDENTITÉS MUTUELLE - MUTEX - PREVAAL - UNMI. (Liste juin 2014)

FIXONS LES LIMITES!

Autrefois perçus comme alliés inconditionnels des directions, les cadres pâtissent, au même titre que tous les personnels, du sort sans égard réservé aux forces de travail dans un univers ultra-libéral.

S'ajoutant à l'instabilité des organisations des entreprises des IEG, la politique d'austérité a des effets sur le quotidien des salariés. Les cadres sont en première ligne. De la charge de travail croissante à la stagnation des salaires, en passant par une exploitation drastique des nouvelles technologies, il est temps de poser des limites avant le burn-out généralisé. Le secteur cadres de FO Énergie et Mines a bien saisi l'urgence. Il livre ses revendications dans l'optique d'inverser le rapport de force en faveur des agents concernés.

Mesurer la charge de travail

62 % des cadres estiment que la charge de travail est insoutenable à cause des problèmes globaux des organisations (restructurations, pressions hiérarchiques, nombre de réunions, conférences téléphoniques, etc.). La prise de conscience de cette réalité par les directions est plus qu'urgente. Pour

FO, il est impératif d'aborder la problématique de la charge de travail autrement que sous l'angle psycho-social, qui nie un surcroît réel d'activité et les défauts d'organisation. Pourtant, il est temps d'ouvrir des négociations sérieuses sur l'évaluation de la charge, fondée sur des critères ressentis et objectifs.

Ne pas travailler sur son temps libre

Les vrais coûts du travail et la reconnaissance que méritent les salariés cadres restent encore à établir. L'invasion de l'activité professionnelle dans la vie privée est un phénomène que viennent renforcer les nouvelles technologies et qu'il convient d'encadrer strictement. L'absence de règles camoufle les dérives de surcharges. Selon une enquête FO Énergie et Mines / Technologia (2014), 76 % des cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine et plus d'un quart au-delà de 50 heures. Il est donc indispensable de mettre en place un vrai droit à la déconnexion des salariés et de veiller au respect des accords d'entreprises sur la qualité de vie au travail (interdiction des réunions tardives, par exemple). Enfin, FO Cadres Énergie est fortement mobilisée pour faire stopper le travail dissimulé et assujettir au paiement de toutes les heures travaillées. ■

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour connaître les analyses et positions de FO Cadres Énergie dans le moindre détail, nous vous convions à lire sur www.fnem-fo.org, les lettres cadres sur : le télétravail, les NTIC et l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, la charge de travail des cadres et le vrai salaire des cadres.

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



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



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

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



SUCCÈS DES RENCONTRES HANDICAP 2014 : ACCORD... ET DES ACCORDS

Dans le cadre du handicap, un accord signé ne fait pas le bonheur... Passés quelques mois, l'enthousiasme des signataires s'essouffle et les promesses faites n'aboutissent pas toujours. Mauvaise volonté ? Pas dans la majorité des cas.

Devant le constat de nombreuses problématiques d'ordre structurel, la fédération FO Énergie et Mines a organisé, le 1^{er} et le 2 octobre 2014, une réunion des correspondants handicap d'entreprises des IEG, afin d'échanger autour de leurs expériences respectives. Une première qui porte ses fruits et qui permet de dynamiser le suivi des accords.

Le collectif pour progresser

Ces deux demi-journées ont permis de poser les jalons d'une nouvelle approche, au travers de deux leviers principaux : échanges inter-entreprises et suivi dynamique de la vie de chaque accord. C'est-à-dire, permettre aux correspondants de chaque section d'identifier, par-delà son entité d'origine, les

freins au bon déroulement des procédures et les moyens d'y remédier dans des délais record.

Après le quantitatif, vers le qualitatif

Le seul suivi quantitatif des travailleurs a de nombreux atouts mais trouve ses limites. Les engagements qualitatifs visent à être renforcés par une méthode de suivi complémentaire. Il ne suffit pas au salarié en situation de handicap d'avoir un travail : il faut aussi lui permettre d'avoir une carrière et le sentiment accompli d'être à sa place. Dans cette perspective, l'étude comparative des différents accords signés par FO Énergie et Mines au sein des IEG, mettant en relief leurs points forts et faibles, doit permettre l'élaboration d'une intelligence de réseau que ces Rencontres Handicap ont initiée. ■

PAROLES D'ACTEURS



Valérie LAPORTE, correspondante handicap locale, régionale et nationale ERDF/GrDF :

« On a moins de moyens pour la formation des personnes en situation de handicap. Il est urgent de prévoir des dispositifs pour le transport et l'hébergement. »



Damien BROCHARD, délégué du Personnel, correspondant Handicap local et national EDF Commerce, membre du Groupe National de Santé de la Fédération :

« Les mutations s'organisent sans blocage chez EDF SA, les solutions évoluent. Tout dépend de la volonté du manager vis-à-vis des attentes locales. »



Véronique POIRIER, membre du Comité de Suivi de l'Accord Handicap GDF SUEZ :

« Les déplacements pour les personnes handicapées restent encore problématiques à 60%, surtout pour les agents avec un handicap lourd. Je constate un déficit sur la formation et sur l'information. »



Giorgio VALLARINO, délégué Syndical Central RTE :

« Les accords signés par FO sont une aide incommensurable, une mine de savoir pour défendre les agents. Préserver c'est une chose, améliorer c'en est une autre. »

L'Équipe Fédérale Christophe FANGEAUX et Olivier BREDELOUX :

« Une grande richesse tant par les débats, les points de situation par entreprise et autres échanges de bonnes pratiques ont permis de dégager le fil conducteur à suivre. C'est pour cela que ces Rencontres Handicap vont être renouvelées. »



L'AIDE AUX AIDANTS EN PASSE D'ÊTRE EXPLORÉE EN ENTREPRISE ?

Depuis près de 3 ans, le sujet de l'aide aux aidants émerge timidement au sein des entreprises. La démographie de la France et sa situation économique accentuent cette réalité. Tout un chacun dans sa vie est ou sera amené à aider un proche atteint de dépendance, de maladie grave... Ce sujet dépasse les politiques publiques et s'invite, « malgré nous », dans les organisations du travail. Doit-il pour autant demeurer dans l'anonymat, être une préoccupation uniquement bénévole, être remis aux mains de l'Etat ? Sera-t-il un thème phare des droits familiaux en entreprises ?

Tous concernés

Le phénomène de l'aide aux aidants, loin d'être isolé, va exploser dans les années à venir : près de 150 000 centenaires à l'horizon 2050 au lieu de 20 000 à ce jour (Insee). Les maladies liées à la perte d'autonomie comme Alzheimer ou Parkinson atteignent déjà plus de 2 millions de personnes en France (Centre Observatoire de la Société). A ce jour, les salariés les plus exposés à devoir aider un proche sont les seniors, puis les jeunes pensionnés (voir article p 30). Cette génération « sandwich » vient déjà en aide auprès de ses jeunes qui peinent à s'insérer dans la vie professionnelle et doit également faire face à l'accompagnement de ses aînés. La charge émotionnelle et physique impacte nécessairement les organisations du travail : près de 7 jours d'absences par an sont comptabilisés pour un salarié en situation d'aidant. Comment faudra-t-il y faire face ? La société du « care » pourrait-elle véritablement, à elle seule, prendre en charge cette situation ?

Le care : solution à la démission de l'Etat et à la crise économique ?

Aujourd'hui, la prise de conscience de l'aide aux aidants émerge. Selon Serge GUERIN, sociologue,

LES ENTREPRISES DOIVENT, EN EFFET, CONTINUER À « JOUER » LEUR RÔLE SOCIAL EN PLUS DE LEUR RÔLE ÉCONOMIQUE.

la politique du care s'impose à nous. Le care est un phénomène naissant, une voie possible qui participe d'une solution en situation de crise. C'est s'inquiéter de l'autre, porter une attention active au travers de soins concrets. « *C'est une façon d'envisager l'après Etat providence. Le care vient d'une approche réelle et séculaire. La solidarité et la politique de proximité sont valorisées dans un contexte où l'Etat peine à remplir son contrat social. Une économie de pénurie nous pousse à réinventer le social, notamment au travers du bénévolat. Il s'agit là, d'une réponse portée à une société réglée sur la performance qui renforce les inégalités. On cultive de plus en plus l'entre-soi, on cultive les relations familiales entre amis proches géographiquement* ».

Pour FO, les entreprises ont leur rôle à jouer

Pour notre syndicat, une véritable réflexion doit s'opérer auprès de tous les acteurs de l'entreprise. Ce en quoi les Branches professionnelles, comme celle des IEG, doivent porter le sujet afin de garantir un socle social et philosophique. Les entreprises doivent, en effet, continuer à jouer leur rôle social en plus de leur rôle économique. Il s'agit bien là de l'une des bases de notre réglementation du travail. A tous les stades de la vie, dans le cadre du bien-être au travail, un regard bienveillant sur les salariés est nécessaire, que l'on soit jeune parent, gravement malade, en situation de handicap, pacé, marié, veuve, veuf ou désormais aidant. Pour FO Energie et Mines, les droits familiaux doivent prendre en considération toutes les situations de la vie de l'agent. ■



Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante.
Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance.
Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

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

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



SI LA CSMR NE SE MET PAS EN CONFORMITÉ ET MAINTIENT SES REMBOURSEMENTS ACTUELS, CELA INDIQUERA UNE AUGMENTATION DES TAXES DE 7%.

QUELLE CSMR AUJOURD'HUI ET DEMAIN ?

En externe, les choix gouvernementaux, portés au travers de la loi des finances de la Sécurité Sociale 2014 et 2015, aggravent et détériorent nos acquis, la protection sociale et le niveau de remboursement de prestations. Mais aussi de l'interne, les décisions d'autres fédérations mettent à mal et fragilisent notre protection Santé dans les IEG.

2014, encore et toujours des excédents

Malgré une participation du 1% toujours en recul, une baisse des cotisations de 3% et la gratuité du mois de Janvier 2014 votées à la majorité CGT au Conseil d'Administration de la CCAS, la CSMR (Couverture Supplémentaire Maladie Retraités) continue de générer plus de 4 M€ d'excédents (6% des recettes en trop).

1 mois gratuit, c'est une fausse générosité

Au bureau de la CCAS, les autres délégations proposent la gratuité de cotisation sur le mois de décembre 2014... Ce n'est pas un cadeau de Noël mais une obligation pour ne pas dépasser le plafond réglementaire des excédents cumulés.

Un autre engagement social est possible

Avec 12 M€ de reliquat sur le fonds du 1% de 2013, dont une partie aurait pu être affectée à la CSMR en 2014, c'est la gratuité de cotisation sur les 3 derniers mois de 2014 que FO a revendiqué.

Avec un calage au plus près des cotisations, une résorption des excédents cumulés (18 M€) et une participation du 1% *a minima* de 50% pour aider à la cotisation (40 M€), c'est une baisse annuelle des cotisations de 20% que FO revendique sans que cela mette en déficit la CSMR.

Une baisse éventuelle des remboursements

La Loi des finances de la Sécurité Sociale 2014, dénoncée par FO, enfonce le clou : sur l'optique "Monture Adulte", 1 équipement tous les deux ans (et non plus tous les ans) dont le remboursement est plafonné à 150€ (au lieu de 156,45€). Sur l'optique "Verres Adulte", 1 équipement tous les deux ans (et non plus tous les ans).

Baisse de 20% du taux de remboursement si le médecin généraliste ou spécialiste n'adhère pas au contrat d'accès aux soins. Encore faut-il avoir le choix de son professionnel de santé et pouvoir s'assurer qu'il est signataire du contrat d'accès aux soins pour être sûr d'avoir le taux de remboursement maximal.

Si la CSMR ne se met pas en conformité et maintient ses remboursements actuels, cela induira une augmentation des taxes de 7%.

Une nouvelle fois, le gouvernement fait payer le prix fort aux assurés sociaux et adhérents des mutuelles en limitant ou réduisant leurs remboursements. Face à ces dégradations, pour FO, il est urgent de prendre à l'interne les mesures qui s'imposent et faire évoluer les cotisations et les prestations de notre CSMR. ■

'HONTE À CELLES ET CEUX
QUI AGGRAVENT LA MISÈRE.'

RENTÉE FISCALE DES PENSIONNÉS LES ENGAGEMENTS POSTICHES PASSÉS AU CRIBLE

Les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent. Dommage que cette antiphrase, prononcée par un ministre de la III^e République, soit aujourd'hui admise comme une sentence politique. Ainsi, les engagements de l'État envers les pensionnés sont autant de boniments.

La rentrée fiscale va être rude et les ceintures des agents retraités bien serrées. Entre le gel des pensions, les nouvelles fiscalisations et la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) dont les fonds sont larvés, honte à celles et ceux qui aggravent la misère.

Un gel des pensions camouflé

La loi du 20/01/2014 « *garantisant l'avenir et la justice du système des retraites* », a reporté d'avril à octobre l'échéance de revalorisation annuelle des pensions de retraite (pour 2014, du 1/02 au 1/10). A titre exceptionnel, l'article 9 de la Loi n° 2014-892 du 8/08/14 de Financement Rectificative de la Sécurité Sociale (LFRSS) prévoit que la revalorisation annuelle des pensions de vieillesse et retraite, servies par l'ensemble des régimes de base obligatoires de la Sécurité Sociale (CNAV, RSI, MSA, Régime des Fonctionnaires ainsi que les Régimes spéciaux dont le nôtre), ne s'appliquerait pas au 1/10/14.

Cette loi rectificative parle de la prochaine revalorisation au 1^{er} octobre 2015 en fonction du coefficient annuel de revalorisation des pensions, conformément à l'évolution des prix à la consommation hors tabac, comme avant. Toutefois cette revalorisation sera calculée sans correction et donc sans rattrapage. Ainsi, le gel est instauré pour 18 mois.

Pour manger, s'il vous plaît !

Le Gouvernement a décidé d'accorder 40€ (soit 3€ par mois) pour toutes les pensions allant jusqu'à

1200€. Ce geste est une vraie injure envers ces pensionnés ! Les dispositions arrêtées touchent les pensions vieillesse de droit direct ou de droits dérivés des régimes légaux ou obligatoires (dont notre régime de retraite), pour être revalorisées au 1/10/2014. Gageons que ce maigre engagement se réalise... A noter aussi que l'écart entre les 792€ du minimum vieillesse et les 987€ du seuil de pauvreté s'amenuise puisque le minimum vieillesse a augmenté de 8€ le 1/08/14 !

L'ÉCART ENTRE LE MINIMUM VIEILLESSE ET LE SEUIL DE PAUVRETÉ S'AMENUISE.

Une mesure pénalisante

En septembre 2013, 33% des 163053 pensions directes et réversions payées par la CNIEG, ouvraient droit à une majoration de pension à partir de trois enfants, non déclarable et donc non imposable. Or, depuis le 1/01/2014, la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants et plus, à partir des revenus 2013 est enclenchée. Cette fiscalisation entraîne, de fait, une majoration de la CSG et de la CRDS pour de nombreux retraités.

CASA, des fonds larvés

Le 1/02/2013, une nouvelle cotisation de 0,3% impacte nos pensions, avec l'entrée en vigueur d'un nouveau prélèvement obligatoire : la CASA. FO Énergie et Mines déplore que sur les 1,2Mds€ collectés durant l'année 2013, seulement 100M€ soient utilisés pour l'autonomie. Qu'en est-il du montant de la CASA non affecté ? Pas de réponse. Ce prélèvement supplémentaire devenu obligatoire nécessite que les montants encaissés financent réellement l'autonomie.

L'AMOUR AU SERVICE DES SIENS



Parce qu'on vit de plus en plus longtemps, mais pas forcément en bonne santé. Parce qu'on n'a pas toujours les moyens. Ou simplement parce que c'est un choix, certaines personnes, actifs ou pensionnés, deviennent aide familiale.

C'est le cas d'un agent, avec qui nous nous sommes récemment entretenus. C'est à visage couvert qu'il a accepté de nous faire part de son expérience, afin de préserver son intimité et celle de sa famille.

Quant on lui demande de quelle manière il est devenu aide familiale, cet agent nous répond qu'il s'agissait d'une décision naturelle, quasi spontanée, sans même une prise en compte de la complexité de la situation ou des problématiques existantes.

« Je me suis senti investi d'un devoir de faire, du fait de la nature de la grande complexité que j'avais avec mes parents. J'ai considéré que c'était, a minima, un juste retour des choses, envers ceux qui nous avaient si bien élevés mes frères et moi. La dégradation de leur santé a aussi joué un rôle important. C'était le début de la perte de leurs repères, des bêtises qui les mettaient en danger. Il fallait encadrer leur vie de tous les jours.

Avec mes proches, nous avons évalué le coût financier d'un personnel compétent et, très vite, comme dans beaucoup de familles, nous avons compris que pour les garder dans leur environnement il fallait que nous nous investissions. Le but était qu'ils ne soient pas trop dépaysés, c'était la maison de retraite ou nous. »

Des conséquences multiples

Bien sûr, les conséquences ont été multiples et l'agent nous explique que l'investissement est de

MÊME SI ON INCITE LES PERSONNES ÂGÉES OU HANDICAPÉES À RESTER CHEZ EUX, CELA RESTE UN VŒU PIEUX CAR LES AIDES FINANCIÈRES NE SONT PAS SUFFISANTES.

tous les instants. *« L'investissement en temps est important de même que l'investissement financier.*

Votre engagement se double souvent d'une responsabilité de tutorat. Vous êtes vous même mis sous tutelle par la justice car, et seuls celles et ceux qui ont eu cette responsabilité le savent, vous devez rendre des comptes en permanence. Même si

cela est totalement normal, ça pèse et devient une contrainte.

L'impact psychologique est par ailleurs considérable. Ayant aussi une propre famille, on a l'impression de la délaisser. Par surcroît, on voit ses parents se dégrader sans pouvoir réellement empêcher l'évolution de la maladie. Heureusement on conserve des moments inoubliables avec eux. »

Et si c'était à refaire ?

« La décision resterait identique, mais l'expérience que l'on n'a pas au début serait très utile. Mon plus grand regret est de ne pas avoir pu retarder leur départ dans une structure adaptée car tout devenait compliqué. Les maisons de retraite, médicalisées ou adaptées, ne remplacent pas la structure familiale. Même si on incite les personnes âgées ou handicapées à rester chez eux, cela reste un vœu pieux car les aides financières ne sont pas suffisantes.

Dans certaines régions, des structures familiales commencent à voir le jour. Plusieurs personnes âgées peuvent alors vivre à l'intérieur d'une vraie famille même si ce n'est pas la leur. Le temps où l'on gardait nos parents est malheureusement révolu. » ■

POUR VOUS AIDER DANS VOS DÉMARCHES

FO Energie et Mines a édité un guide Action Sanitaire et Sociale, n'hésitez pas à le consulter sur www.fnem-fo.org. Il vous permettra a minima de prendre connaissance des aides mises en place par le Fonds National d'Action Sanitaire et Sociale (FNAOSS).

"ANCIENS", ENGAGEZ-VOUS !

Il y a un monde entre la retraite aujourd'hui et celle d'antan. « *O tempora, o mores !* »*, s'écriait le vieux Cicéron... Les évolutions économiques et sociales ont peu ou prou terni ce qui apparaissait comme un havre de paix, amenant souci et incertitudes dans notre quotidien. Mais alors, nous faut-il courber l'échine et laisser faire ? Ou, au contraire, agir encore et toujours ?

De l'âge d'or...

Il n'y a pas si longtemps, la retraite était considérée comme une délivrance du monde du travail et de toutes ses contraintes physiques et physiologiques. Beaucoup de salariés étaient fatigués, usés et n'aspiraient qu'au repos et à une vie calme et familiale loin des soucis professionnels. C'était le temps de nos parents et grands parents...

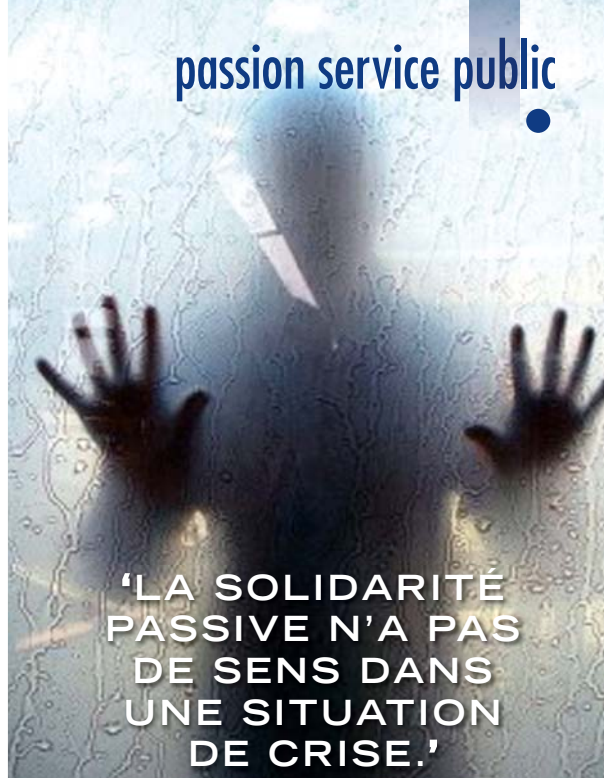
Depuis une ou deux générations, le monde du travail a évolué ainsi que certaines contraintes. Même si l'usure du temps peut être encore présente, la majorité des Retraités considèrent la chose comme une seconde vie avec, pour beaucoup, des projets plein la tête pour faire ce qu'ils n'ont pas pu faire avant.

Le syndicalisme chez « les Anciens » a aussi évolué. Il y a quelques temps, ils aimaient à se retrouver dans leur section pour discuter de l'évolution de leur entreprise, revoir d'anciens collègues ; se considérant, à juste titre, comme des salariés en inactivité de service avec leurs pensions sur les comptes d'exploitation, donc sans trop de crainte pour leur avenir.

... A l'âge de fer

Mais depuis 2005, avec la création de la CNIEG (Caisse Nationale des IEG) et la sortie des comptes d'exploitation, tout s'est rapidement détérioré. Les anciens salariés, devenus nouveaux retraités, sont inquiets pour leur avenir et le souci matériel.

Ces incertitudes ont transformé la relation syndicale chez les Pensionnés et l'intérêt porté à leurs anciennes entreprises; c'est au moment où l'on aurait le plus besoin d'adhérents que l'érosion apparaît. Le paradoxe, c'est que la majorité d'entre nous se



considère, à juste titre, comme des citoyens ayant leur mot à dire sur la société et son évolution.

Qui ne dit mot, consent

Or, plus que jamais les Retraités doivent réinvestir le monde syndical, pour peser sur les décisions de nos gouvernants et aider notre Organisation. Sans moyen financier ni structures Pensionnés, il est plus compliqué de faire passer nos messages et rappeler nos valeurs qui avaient fait de Force Ouvrière une des toutes premières Organisations Syndicales des IEG. La solidarité passive n'a pas de sens dans une situation de crise.

Aux détracteurs du coût d'une carte, notons qu'avec les 66% de récupération sur les impôts ou les 66% récupérés en crédit impôts pour celles et ceux qui n'en paient pas, la moyenne mensuelle d'une adhésion représente le coût d'un café. ■

* « Quelle époque, quelles mœurs ! »

**VENEZ NOUS REJOINDRE, NOUS AVONS
BESOIN DE VOUS, VOUS AVEZ BESOIN
DE NOUS. POUR UN CAFÉ INVESTI,
ON VOUS EN OFFRE UN AUTRE, AVEC
LES AMIS QUI VONT BIEN...**

FIN DE CONFLIT A BEZIERS



Après des semaines de mobilisation, la grève illimitée des agents techniques de Béziers a pris fin en octobre dernier. Leur revendication principale - la mise en place d'une compensation égale aux pertes générées par la récente fiscalisation des Indemnités de Grands Déplacements (IGD) - est restée sans réponse*.

En effet, tous les déplacements professionnels doivent être pris en charge et FO a été force de proposition dans les négociations avec les directions et ce grâce à une grande proximité avec les agents. Sur ce point, qui concerne bon nombre d'agents à la Division Technique Générale, une nouvelle mobilisation n'est en rien exclue.

* Les employeurs souhaitent remettre en question la PERS 691 du Statut, au même titre que la PERS 793 sur les indemnités repas.

ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ELENGY

En octobre dernier, les salariés d'Elengy, filiale de GDF Suez en charge de l'exploitation et du développement des terminaux méthaniers du groupe en France, ont élu leurs représentants au Conseil d'Administration. FO Énergie et Mines a récolté 20% des voix et ainsi progressé de 3 points par rapport aux dernières élections professionnelles de 2013. Nous militons pour la survie des terminaux nécessaires au Service Public et pour que les agents conservent le Statut national des Électriciens et Gaziers.

CONGES ANNUELS A EDF : NON A L'ECRETEMENT !



C'est en 2011 que la direction d'EDF a décidé l'écrêtement des stocks de Congés Annuels, ou CA, supérieurs à 10 jours, programmant ainsi une mise en place effective au 31 décembre 2014. Concrètement, cela signifie que le solde des CA sera automatiquement ramené à 70h, les heures au-delà étant perdues.

Depuis cette annonce, une politique de gestion des CA a été mise en place dans toutes les directions, avec pour objectif d'assainir la situation en permettant aux agents d'écluser leur stock de congés.

CCAS : UNE EVOLUTION DES AIDES PAS SI SOCIALE QUE ÇA

L'objectif affiché par le gestionnaire majoritaire était de faire mieux pour l'ensemble des bénéficiaires. Qu'en est-il vraiment ? Pour FO Énergie et Mines, le constat est affligeant : avec une enveloppe budgétaire du 1% figée à

30 M€ en 2014 (contre 44 M€ proposés par FO) et sans réelle approche des conséquences pour les bénéficiaires, on obtient une évolution des aides pas si sociale que ça.

L'Aide à l'Autonomie des Jeunes remplace les Prestations Familiales Extra Légales (PFEL) et sur les 700 familles percevant le PFEL en 2013-2014, 55% toucheront moins.

Il est également proposé de compenser provisoirement la perte à hauteur de 50%. Le Plan d'Actions Personnalisés subit le même sort. Ces nouvelles règles réduisent ou suppriment les aides pour les retraités. Les aides financées par le 1% n'interviennent qu'en complément de celles du régime général. C'est une volonté de masquer la situation.

4 NOVEMBRE 2014 : L'EXPRESSION DU PERSONNEL A ETE SANS APPEL



Les fédérations FO Énergie et Mines et CGT ont appelé à une journée d'action et de grève le 4 novembre dernier. Face au projet de loi sur la transition énergétique, à la perspective du gouvernement de démanteler les deux groupes EDF et GDF et à l'externalisation ou la filialisation des activités tertiaires, de service et commerciales, le personnel a répondu présent.

En effet, une forte mobilisation a touché les secteurs les plus exposés à court et moyen

termes par cette loi : le nucléaire (5000 MW de baisse de charge), l'hydraulique, le thermique, les secteurs tertiaire et technique. Ce premier résultat est un avertissement au gouvernement. FO Énergie et Mines est déterminée à défendre et consolider le statut du personnel et n'hésitera pas à mobiliser à nouveau les salariés en fonction de l'évolution de la situation.

ELECTIONS EDF MARTINIQUE



Du 13 au 16 octobre 2014, ont eu lieu les élections au CE d'EDF Martinique. Avec près de 11 % des voix, FO a progressé de 2,5 % et obtient ainsi sa représentativité. Cette réussite est la conclusion d'un long combat du syndicat FO Martinique, de sa secrétaire générale, Chantal LAPERDRIS et de ses équipes, soutenues dès l'origine par la fédération. FO Énergie et Mines félicite l'équipe syndicale et les militants pour leur implication et remercie tous les agents de Martinique qui nous ont fait confiance.

UNE COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE ANNULEE

Les employeurs ont décidé d'annuler la Commission Paritaire de Branche du 9 octobre dernier. Premier des sujets laissés de côté : les « mesures bénévoles, activités sociales », le second : la Pers. 793.

Pour FO, le dialogue de Branche ne doit pas être nourri par le cahier de revendications des employeurs. Nous avons rappelé, une nouvelle fois, notre volonté de voir avancer les sujets porteurs de progrès social. Pour FO, la négociation collective doit être motrice de progrès social. Ce sont les représentants du personnel qui sont en mesure de sonder sans tabou les salariés, de connaître leurs aspirations. Dans une situation de crise comme celle que nous vivons, ces derniers sont en quête de pouvoir d'achat et tiennent à leurs avantages sociaux, garants de leur bien-être au travail.

L'OBJECTIF DE SOLIDARITE A BON DOS

Le projet de Loi sur le Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS 2015) prévoit d'uniformiser pour tous les régimes de retraite les différents types d'aides en cas de décès. Pourquoi le régime des IEG est-il concerné ? Le décret du 15/01/13, qui instaurait la mensualisation des pensions combattue par FO, a transformé l'indemnité de secours immédiat

en prestation décès du régime spécial. Un an et demi après, nous sommes impactés par cette mesure du fait de la qualification de l'indemnité de secours immédiat en capital-décès. Enfin, les familles des Actifs ou Inactifs ne toucheront plus que 3384 € par an (3 fois le SMIC net) avec, à la clé, des millions d'euros de gain pour l'État et les Entreprises.

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

HANDICAP : PONCTION SUR L'AGEFIPH, INCOMPREHENSIBLE ET INACCEPTABLE



FO Énergie et Mines dénonce la nouvelle ponction de l'état sur l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (l'AGEFIPH).

L'AGEFIPH finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions et des projets pour favoriser l'insertion profession-

nelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les accords sur le Handicap des entreprises des IEG, signés par FO Énergie et Mines, ne peuvent se substituer à l'AGEFIPH. Les conséquences sont une baisse des moyens financiers : les agents en situation de handicap ne pourront plus obtenir d'aménagements des postes de travail ou des véhicules, par exemple. FO Énergie et Mines et la confédération FO dénoncent cette ponction qui rajoute des difficultés aux personnes en situation de handicap.

PACS : 6 JOURS ET NON PAS 4



L'organisation de la vie commune et de la famille change. Principale valeur refuge placée très haut dans l'échelle des valeurs, elle demeure un pilier pour bon nombre d'entre nous (81% des sondés de l'étude TNS Sofres 2012). Il est pourtant aujourd'hui impossible de définir avec précision sa composition. C'est pourquoi les temps et les textes réglementaires changent afin de s'adapter à cette nouvelle réalité. Depuis le 4 août dernier, la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes apporte de nouveaux droits, notamment en termes de motifs de congés et d'absence. Pour plus d'information : www.fnem-fo.org.

LES POSITIONS DE FO SUR L'APPRENTISSAGE



Les pouvoirs publics ont dévoilé leurs principales orientations concernant l'apprentissage. Défendus par FO, les points essentiels concernent en particulier l'enseignement professionnel, l'information et l'orientation des jeunes, les objectifs chiffrés, le développement et l'accès à l'apprentissage.

Par exemple, il s'agit de ne plus remettre en cause l'enseignement professionnel en fermant des lycées professionnels et des sections. Pour l'information et l'orientation des jeunes, les CIO (Centres d'Information et d'Orientation) doivent être préservés. Il convient également de revaloriser la fonction de maître d'apprentissage (formation et rémunération) ainsi que la rémunération des jeunes concernés...

TICKETS CESU PETITE ENFANCE

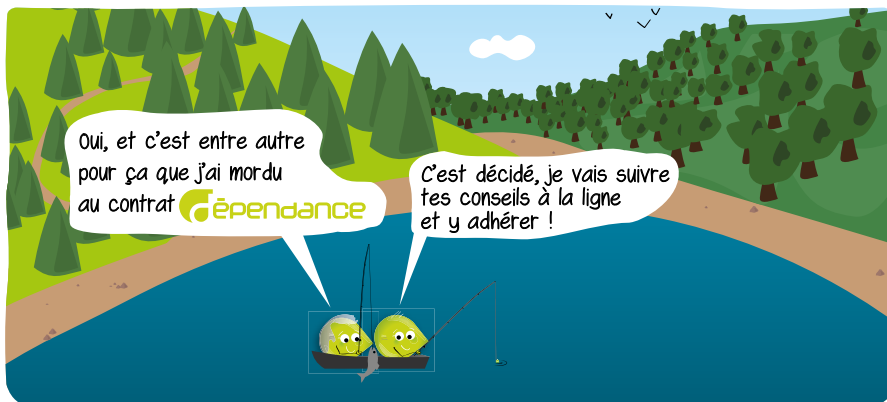
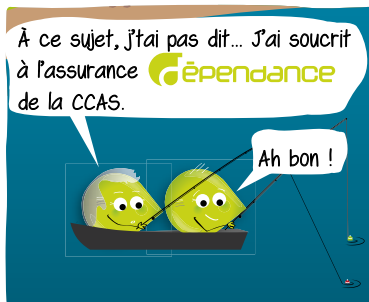
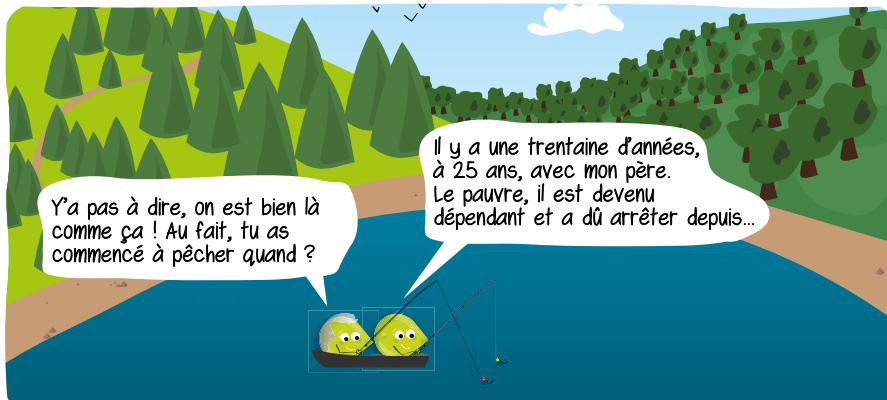


Le Chèque Emploi Service Universel petite enfance ou CESU, vous aide à payer la garde de vos enfants. Il est proposé par les entreprises signataires d'une convention avec le Comité de Coordination des CMCAS. Ouvert à tous les salariés en activité des entre-

prises participant à ce dispositif et ayant à charge un enfant âgé de 3 mois à 3 ans, le ticket de l'année en cours est valable jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Retrouvez toutes nos informations sur le site de la fédération : www.fnem-fo.org

dépendance



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

activités
sociales
de l'énergie



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

Contrat souscrit auprès de CNP Assurances - SA au capital de 594 151 292 € (entièrement libéré) - RCS PARIS 341 737 062 - Siège Social : 4 place Raoul Dautry, 75716 PARIS CEDEX 15
Entreprise régie par le Code des Assurances

DOCUMENT NON CONTRACTUEL



GDF SUEZ, S.A. CAPITAL DE 2 412 824 089 € - RCS NANTERRE 542 107 651

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



Plus de réponses sur gdfsuez.com

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES