

BRANCHE Transition énergétique : solidarité et service public!

DOSSIER IMMOBILIER Toi mon toit

FORUM INTERVIEW Frédéric Lebaron, économiste

ÉNERGIE ET MINES





NOUVELLE CHARTE

GRAPHIQUE

POUR RÉAFFIRMER NOS VALEURS



LUMIÈRE ET FORCE N°315 SOLVIARE LE MAG DE L'ÉNERGIE LE MAG DE L'ÉNERGIE

L'EDITO DE VINCENT HERNANDEZ

DOSSIER : IMMOBILIER - Toi mon toit	Р
BRANCHE : Transition énergétique : solidarité et service public !	P 1
INFO ENTREPRISES :	
EDF – QVT: un nouvel accord est nécessaire	P 1
Concurrence énergétique : qui paye la facture ?	P 1
GDF Suez – Statut : tous à la même enseigne ?	P 1
ERDF / GrDF – Après la RIGUEUR, l'AUSTÉRITÉ	P 1
RTE – Temps de Travail : FO s'engage	P 2
FICHES PRATIQUES :	
Le Compte Epargne Temps / L'intéressement	P 2
Quid des frais de transport de santé ?	P 2
Accident de Travail (AT) : qui fait quoi ?	P 2
compte personnel formation (CPF)	P 2
FORMA	
FORUM:	D 0
CADRES - A la recherche du bouton « OFF »	P 2
GROUPE JEUNES - Le GJFO : C'est qui ? C'est quoi ?	P 2
L'exemplarité à la source de l'engagement	P 2
Vous former, c'est vous émancipez	P 3
INTERVIEW F. Lebaron – Économie de marché, science ou croyance ?	P 3
PASSION SERVICE PUBLIC :	
A quoi sert la CTA, qui la paye ?	P 3
Stop à la paupérisation !	P 3
CSG, CRDS et CASA : les barèmes pour 2015	P 3
Qu'attendent les pensionnés de la CAMIEG ?	P 3
DDČIJEC - Dažino IEC	P 3
BREVES : Brèves IEG	P 3

P 6

Directeur de la publication
Vincent Hernandez
Equipe de rédaction
Landry Rouland, Sandrine Lhenry,
Sandra Reymond, Florence Pennont,
Étienne Viansson Pount
Sécrétaires de rédaction
Monique Bruchet, Alain Bernard
Photos
Médiathèque FO Énergie et Mines,
schutterstock
Conception et rédaction graphique
Catherine de Montjöye
Siège
60 rue Vergniaud - 75013 Paris
Tél.: 01 44 16 86 20
contact@fnem-fc.org
Impression
Compedit-Beauregard
La Ferté-Macé - 02 33 37 08 33













Je tiens à remercier tous les salariés pour leur mobilisation et leur implication dans la manifestation du 29 janvier à Paris. Nous étions plus de 17 000 à défiler contre le projet de loi sur la transition énergétique et pour la défense d'un véritable service public de l'énergie.

Il y a 15 ans, le gouvernement nous vendait l'ouverture du capital comme une solution à l'attention de tous les citoyens, pour une baisse des factures énergétiques. Aujourd'hui le résultat, plus de 11 millions de personnes sont en situation de précarité énergétique.

Le projet de loi sur la transition énergétique ne prévoit pourtant rien pour résoudre ce problème, alors que des solutions existent. Non seulement nocif pour les citoyens, le projet de loi l'est également pour les salariés des Industries Électriques et Gazières

Il met, de jour en jour, notre Statut en danger, par la mise en concurrence des concessions hydro-électriques, le plafonnement du nucléaire, la fermeture des centrales thermiques. D'autres sujets émergent, comme les risques de régionalisation de la distribution ou l'ouverture du capital de RTE. En définitive, tout le monde est impliqué dans la transition énergétique, si nous ne nous battons pas aujourd'hui pour défendre un Service Public Républicain, qui le fera pour nous demain ?

Vincent Hernandez Secrétaire Général FO Énergie et Mines IMMOBILIER Toi mon toit

Propriétaire ou locataire, c'est près d'un tiers de nos ressources qui passent dans les dépenses mensuelles de logement. Face au gel de nos salaires et à la situation immobilière en France, quelles sont les aides portées par nos entreprises? Ce dossier FO Énergie et Mines vous offre quelques astuces et revendications qui faciliteront vos démarches de logement.

Les prix de l'immobilier sont devenus fous : l'habitation fait partie des priorités pour conserver une sérénité professionnelle. Petit tour d'horizon de la situation et des possibilités offertes aux salariés des IEG en matière de logement.

Achat : c'est toujours pas le Pérou

Même si les notaires ont confirmé récemment une baisse des prix des ventes immobilières*, les seuils d'investissement par foyer observent toujours une disproportion entre salaire mensuel et possibilités de crédit : quand les salaires sont gelés, les taux de crédit peuvent bien diminuer, ça n'augmente pas les capacités d'emprunt. Aussi, plus les revenus sont modestes, moins les sommes d'emprunt sont importantes : or, que les prix des biens diminuent ne permet pas toujours d'envisager l'accès à la propriété, du fait des coûts demeurés prohibitifs (particulièrement sur la région parisienne).

Locataires : des loyers en hausse

Entre 1998 et 2014, l'indice des loyers de référence (IRL) est passé de 100 (base) à plus de 125. Entre 2000 et 2010, l'INSEE rapporte que les loyers ont augmenté de 29%: hausse qui exponentielle depuis lors, avec un seuil de croissance en diminution depuis 2012... Ce qui ne signifie pas de baisse pour autant. En clair, ça augmente toujours, mais moins vite!

Et les charges ?

Il ne suffit pas d'avoir un toit : locataire ou propriétaire, l'immobilier porte en son sein des frais annexes qui impactent l'économie mensuelle : charges de syndic, prix de l'eau et de l'énergie, rénovations, crédits...

Toujours selon l'institut national, « ces évolutions, mesurées à qualité constante,



ASTUCE! Les possibilités de prêt bonifié

Dans les IEG, tous les salariés statutaires titularisés peuvent bénéficier des prêts bonifiés d'accession à la propriété afin de les aider à acquérir leur résidence principale. Pour aider à l'acquisition de cette résidence principale dans un périmètre compatible avec leur lieu de travail, les entreprises accompagnent les salariés (près de mille dos parties de la mensualité de leur prêt. Ce dernier peut être accordé pour l'amélioration, la rénovation ou l'extension de la résidence principale.

Ces prêts ont la particularité de comporter une double bonification : l'une sur le capital emprunté et l'autre sur l'assurance associée à ce prêt. Limités au niveau du montant emprunté, ils sont toutefois établis à des taux qu'aucune banque ne pourrait suivre... Quitte à les compléter d'un second emprunt, mieux vaut commencer par là.

Pour faire une demande et en savoir plus, le contact doit être posé auprès des Ressources Humaines de votre entreprise qui examineront si vous êtes éligible au prêt bonifié et établiront la fiche d'Autorisation d'Accès au Dispositif d'Aide à la Propriété (AADAP).

FO Energie et Mines revendique un accès à la propriété et la mise en place de leviers pour tous dans chaque entreprise.

*http://www.notaires.fr/fr/relation-presse-notaires/ note-de-conjoncture-immobili%C3%A8re-des-notairesde-france-n%C2%B026 s'accompagnent plus largement d'un poids croissant, dans leur revenu, des débours que les ménagent consacrent à leur logement (loyers ou mensualités de remboursement des emprunts, charges collectives et dépenses individuelles d'énergie et d'eau) » En 2006, 28,5% des ressources des locataires du secteur libre étaient consacrées à ces charges. Pas encore de chiffres pour 2014,

ASTUCE! Pensez au CILGERE

Le 1% logement vous donne accès à un parc locatif aux lovers défiant toute concurrence. D'après Nicolas Liehrmann, responsable des relations entreprises à 1400 demandes de logements par an pour le compte des IEG sur l'ensemble

du territoire, dont 60% en Ile-de-France... N'hésitez pas à vous rapprocher de votre correspondant FO pour

plus de renseignements.

mais il y a fort à parier que la dynamique ait suivi celle des loyers : au mieux donc, si on retient le chiffre de 2006, un salarié au SMIC (1135,99 euro net au 1er janvier 2015) vit théoriquement avec 812 euros par mois, déduction faite des charges immobilières. A la proportionnelle, c'est crédible : mais dans les faits, 324 euros par mois pour le loyer et les charges... Sur les petits salaires, c'est une autre affaire!

N'oubliez pas le tarif agent

Généralement, les directions sont promptes à fustiger les charges patronales pour justifier les gels salariaux. C'est petit, mais c'est comme ça... En l'occurrence, demeurez vigilants quant aux acquis de notre secteur : en particulier, le tarif agent, qui participe à un équilibrage des débours mensuels en matière de logement. Il est valable dès votre embauche statutaire.

A défaut de salaire...

Face à une réduction des effets de redistribution salariale (Salaire National de Base augmenté de 0.3% au niveau de la Branche pour une inflation prévisionnelle de 0.9%) portée par l'actualité européenne (en clair. puisque l'Europe préconise l'austérité, les directions s'arrogent le droit d'v participer! Ou'importent les profits générés...). FO Énergie et Mines œuvre à la défense des salariés sur le front du logement : il est indispensable de compenser le gel des salaires par d'autres mesures. L'optimisation du pouvoir d'achat passe aussi par la diminution des charges liées aux « débours » immobiliers. Sur ce point, les entreprises des IEG doivent également s'engager à faire progresser les modes d'accompagnement d'accès à la propriété.

Un logement décent pour tous!

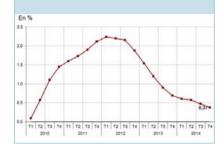
FO Énergie et Mines revendique un logement décent pour tous et que la part du salarié dans le logement ne représente pas plus de 20 % de son salaire, qu'il soit propriétaire ou locataire.

L'accès au logement doit tenir compte :

- · d'une surface suffisante pour vivre décemment :
- du handicap ;
- de la disponibilité de réserve de logements CILGERE :
- des baux signés par l'employeur ;
- de l'écrêtement éventuel :
- d'une aide financière de l'employeur permettant de limiter la part du logement à 20% du salaire! Et des aides complémentaires pour les bas salaires, notamment les jeunes emhauchés.

Pour diminuer les contraintes liées à la distance qui sépare le logement et le lieu de travail FO revendique :

Courbe des loyers entre 2010 et 2014



- la présence d'une crèche à 15 mn au maximum du foyer ou du travail, avec plusieurs places réservées par l'entreprise,
- la proximité des transports en commun dans les grandes agglomérations, avec une aide la prise en charge de ceux-ci ;
- · la prise en compte du temps de transport et aménagement du temps de travail en fonction de ce temps :
- une conciergerie sur les sites importants ;
- l'accès au télétravail pour éviter les célibats géographiques. L'organiser sur des sites des entreprises à proximité du domicile, et, avoir un droit à la déconnexion.

Tout ceci participant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour plus de renseignements

Voir le clip Comment FO agit pour le logement sur le site de la confédératin www.force-ouvriere.fr/Comment-FO-agitpour-le-logement

Dautres infos sur les prêts spécifiques et le salaire différé sur le site www.fnem-fo.org.

METTONS LA CAMIEG AU CENTRE DE TOUTES VOS DÉMARCHES.



SIMPLIFIER - AMÉLIORER - HUMANISER

Libre et Indépendant



Vent et pluie glaciale : toutes les conditions étaient réunies pour faire reculer le personnel des IEG de battre le pavé le 29 janvier... Mais au vu de la tempête sociale qui se profile, il aurait sans doute fallu une tornade pour nous faire reculer ! A tous, un grand merci pour votre participation.

Transition énergétique : solidarité et service public!

Onze millions de personnes sont en situation de précarité énergétique.

Près d'un agent sur deux des IEG en grève, 17 000 manifestants battant le pavé à Paris : la mobilisation du 29 ianvier dernier a été un franc succès.

Dangers pour le pays

Car notre cause est nationale : si la sauvegarde de nos métiers est un élément mobilisateur, il est réellement nécessaire de prévenir le citoyen des risques identifiés du projet de loi sur la transition énergétique et tenter, si possible, d'obtenir une réforme de fond.

Les conséquences à prévoir sont désastreuses que ce soit pour les consommateurs ou pour les salariés.

Quel avenir pour notre pays? Cette loi ne prévoit aucun volet social et oublie de faire mention du gaz. Plusieurs éléments, allant de la production au transport, à la distribution, à la commercialisation du transport et de la production hydraulique et thermique. mettent en péril le modèle économique, industriel et social du secteur de l'énergie. Il devient urgent d'alerter sur les dangers limite difficilement atteignable de diminution de la capacité de plafonnement de la production nucléaire, les sénateurs avancent un chiffre supérieur.

En attendant, FO Énergie et Mines reste mobilisée pour la défense de tous et en particulier des plus démunis : onze millions



réels de blackout, d'atteinte à la sécurité et à la fiabilité des réseaux, et prévenir de la hausse prévisible des coûts de l'énergie

Une lueur d'espoir ?

Des avancées émergent. Nos actions contribuent à déclencher une prise de conscience collective de nos gouvernants aussi bien au niveau des entreprises que des élus.

Ainsi notre revendication pour un mix énergétique raisonné porte ses fruits. Nous pouvons d'ores et déià constater que lors de la séance publique tenue le 10 février dernier au Sénat, des alternatives étaient proposées par l'Assemblée nationale. Par exemple, concernant la Retrouvez le compte-rendu de la réunion au ministère sur le site de la Fédération : http://www.fnem-fo.org/actualite/ rencontre-au-ministere-lenergiemouvement-contre-projet-loitransition-energetique

de personnes sont aujourd'hui en situation de précarité énergétique.

Pour FO, cette situation est inacceptable au regard de la mission de Service Public. Ouelle solution ? Un chèque énergie ? Notre mobilisation se poursuit. Nous mobilisons toute notre capacité d'action sur la portée des débats concernant tous les domaines relatifs à l'énergie et au Service Public.

La fin des tarifs réglementés semble sonner le glas généralisé du dialogue social dans les IEG : les gaziers comme les électriciens, du transport au commerce en passant par la distribution, les directions prennent l'autoroute de l'austérité... Antisocial. gardons notre sang-froid! FO Énergie et Mines œuvre sans fatalité et demeure vigilante dans ce climat délétère, au nom de la défense de tous les salariés qui valent plus que des dividendes.

QVT: un nouvel accord est nécessaire

Face aux incessantes réorganisations censées répondre aux enjeux commerciaux actuels et à venir. FO EDF Commerce a dénoncé deux accords, l'un portant sur les Conditions de Travail. l'autre sur la OVT et demande depuis des mois l'ouverture de négociations afin de traiter de ces suiets.

Mauvaise foi de la direction

Depuis sa signature, la direction d'EDF SA ne met visiblement pas les moyens nécessaires à EDF Commerce pour apporter une quelconque aide ou contrepartie aux surinvestissements de ses salariés à la veille d'enjeux historiques. Dans ce contexte, l'amélioration des conditions de travail est plus ou moins volontaire et peut prendre des tournures contre-productives.

Depuis des mois, FO EDF Commerce a suspendu sa participation aux Groupes Multi Disciplinaires (GMD) Qualité de Vie au Travail, en raison du manque de volonté ou de compétence dans la mise en œuvre de cette démarche. La direction est restée sourde à nos demandes de traiter des problèmes concrets tels que :

- La productivité et l'organisation du travail;
- · l'équilibre vie privée / vie professionnelle:
 - la pénibilité des métiers d'EDF Commerce :
 - la lutte contre les différentes formes de discrimination et harcèlement.

Ces thèmes auraient dû être considérés comme des enjeux prioritaires : la direction

a tout simplement refusé de les traiter dans ces GMD

Face à la réalité

Or, les casseroles s'accumulent : rapports 2013 de la Médecine du Travail, alertes récentes faites par FO et les salariés par le biais des 1800 pétitions SIMM (demande de prime d'adaptation liée à l'évolution des SI). 22 droits d'alerte afin d'avoir accès aux Verbatim MyEDF, enquête FO Énergie et Mines « Le temps de travail et la reconnaissance des Cadres IEG »... Pour FO EDF Commerce, il est grand temps que les Directions prennent conscience que la Qualité de Vie au Travail ne doit pas rester un affichage permettant de bénéficier de labels : il doit faire l'obiet d'une réelle volonté d'améliorer les Conditions de Travail des salariés, qui s'investissent chaque jour afin de faire face aux enjeux primordiaux pour l'entreprise.



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



Concurrence énergétique : qui paye la facture ?

Le monde de l'énergie est en pleine effervescence. Le prix du Pétrole est en train de se stabiliser à moins de 50 dollars le Baril, l'Euro se rapproche de la parité, la concurrence s'accélère sur le Marché des particuliers. La fin des Tarifs Régulés de Vente d'électricité et de gaz naturel chez les clients non domestiques et les

Pourtant un fait est peu connu des abonnés : la subvention « gestion clientèle » demandée par Poweo-Direct Energie au distributeur et soutenue par la CRE

petits consommateurs professionnels est une révolution dont nous ne pouvons pas encore mesurer les conséquences.

Pour les consommateurs, les prix du gaz comme de l'électricité se sont envolés. Une des causes ? Il a été décidé par la CRE en aout 2012, d'accorder une subvention aux nouveaux entrants, payée par le distributeur, pour qu'ils puissent concurrencer GDF Suez et EDF.

Les fournisseurs alternatifs tels que Poweo-Direct Energie se font rembourser les frais occasionnés par l'encaissement des sommes dues (réception du courrier, remise en banque, comptabilisation des règlements), la relance et le recouvrement en cas d'impayés. Il s'agirait ici de « La » solution, les nouveaux ne pouvant prétendument pas répercuter les surcoûts sur leur clientèle sans subir un « handicap concurrentiel » (sic).





Qu'en est-il aujourd'hui

En 2012, Poweo-Direct Energie dénombrait 1 million de clients, contre environs 1.300 000 aujourd'hui. Nous ne pouvons espérer qu'ils atteignent rapidement le seuil critique des 1,75 million dans l'espoir d'une baisse des factures d'électricité.

Il n'incombe pas aux clients de payer pour le produit des stratégies financières et commerciales qui, la plupart du temps, se déroulent en dehors du regard du public. Elle est belle cette concurrence qui repose sur les subventions du secteur public et l'augmentation des tarifs de vente!

À l'heure où FO Énergie et Mines se bat pour que le Statut des IEG soit appliqué à tous les commercialisateurs d'énergie, cette situation ne peut plus durer. Le Statut est le seul garant d'un véritable Service Public de qualité et d'une péréquation tarifaire sur tout le territoire français.

Statut : tous à la même enseigne ? GDF Suez L'ouverture des marchés doit être une aubaine pour tout le monde, c'est ce que les décideurs politiques et industriels clament sans rougir depuis 15 ans. mais la baisse des prix n'est pas pour demain tandis que la direction laisse planer la menace du dumping social...



Le Statut pour tous!

FO Énergie et Mines met tous les moyens en œuvre pour que la loi sur la transition énergétique et la loi Macron ne soient pas synonyme de iunale et dumpina social à l'occasion de l'ouverture à la concurrence. FO et les syndicats FO, notamment ceux de GDF Suez, mènent depuis des mois une campagne de sensibilisation auprès des députés, sénateurs et ministres afin que la loi soit modifiée. Il faut que le texte soit beaucoup plus restrictif afin de contraindre les commercialisateurs à appliquer, a minima, le statut des IEG. A minima, car certaines sociétés comme TIGF appliquent à leurs salariés une convention collective au moins aussi favorable que celle des IFG.

Rappelons également que GDF Suez envisage de rapprocher les salariés d'E/C et de Cofely Service. Ce projet s'embourbe chaque jour un peu plus. Pourtant, les salariés et FO demandent que la Direction de GDF Suez s'engage à maintenir dans la durée le statut des IEG travaillant dans la commercialisation d'électricité et de daz naturel.

La direction refuse d'apporter cette garantie. Elle démontre ainsi que la seule ambition de GDF Suez est de se séparer du statut des IEG, voire de ses salariés, Dont acte, Pour le maintien d'acquis, qui n'ont rien d'handicapant au vue des dividendes versées. le rapport de force avec la direction tend à s'amplifier.

Après la RIGUEUR, l'AUSTÉRITÉ ERDF/GrDF

peuvent-ils accorder aux directions qui demandent toujours plus, mais donnent touiours moins?

Au-delà de la simple rémunération, il s'agit d'une remise en cause de la confiance entre les agents et leurs directions. À l'heure des changements majeurs au sein des Distributeurs, c'est hypothéguer les chances de succès que de ne pas reconnaître l'investissement des femmes et des hommes qui constituent nos entreprises.

2015 : baisse de 3 points des taux d'avancement pour chaque collège.

Dans la lignée des mesures salariales de 2014, les directions d'ERDF et de GrDF ont pris une Décision Unilatérale en matière d'avancements pour l'année 2015.

Après le régime majgre, les directions nous imposent une diète sévère, tandis que les actionnaires font bombance de dividendes touiours en hausse.

Que penser d'une telle décision ?

Alors que les incertitudes planent au-dessus des missions des Distributeurs ; alors que la loi sur la Transition Énergétique menace le principe de la péréquation tarifaire. Alors que le déploiement des compteurs LINKY et GAZPAR requiert un investissement très important des agents : alors que la loi BROTTES contraint les agents à assurer les missions sur le réseau pendant la trêve hivernale. Alors que les directions préparent le démixtage des activités assurées aujourd'hui au sein des Unités Clients Fournisseurs... La Distribution demeure le parent pauvre des groupes EDF et GDF Suez : l'enveloppe consacrée aux avancements 2015 sera de 1 % des rémunérations principales contre 1,35% à EDF.

Quelle reconnaissance des efforts réalisés par les agents ? Quel crédit les agents



Les contingents d'avancement pour chaque collège en 2015

En 2015, tous les collèges sont impactés par ladite austérité, avec une baisse de 3 points des taux d'avancements.

	Exécution	Maîtrise	Cadres
Contingent Classique	34,5 %	34,5 %	52%
Contingent Jeunes Salariés	4,5 %	34,5 %	52%
Contingent Complémentaire	3%		

RTE

Temps de Travail : FO s'engage

FO restera vigilante au respect de l'application de tous les accords.

FO Énergie et Mines fonde sa politique de négociation des accords collectifs sur deux valeurs : la loyauté de la négociation et le contenu qui doit présenter une avancée pour les agents.

Fidèle à ses principes, FO Énergie et Mines à RTE signera la majorité des nouveaux accords sur le temps de travail.



Une période particulière

Le Temps de travail à RTE est défini à deux niveaux : dans un accord « chapeau » d'entreprise, (datant de mars 2007) et dans des accords d'établissement.

En novembre 2013, suite à la réorganisation de RTE en 4 établissements « métiers » : Fonctions Centrales. Exploitation. Maintenance et Développement Ingénierie, les 18 accords d'établissement existants ont été dénoncés. FO a aussitôt exigé que les 4 accords soient négociés et proposés à la signature en même temps pour garantir une égalité de traitement entre les 4 Métiers.

Contexte de la négociation qui débute au printemps 2014

- · Un engagement du Directoire de ne pas profiter de la réorganisation pour remettre en cause le Temps de Travail :
- des nouvelles directions Métier confrontées à un manque d'effectif :
- · un suiet très sensible dans tout EDF. notamment sur l'extension du Forfait
- un Aménagement du Temps de Travail auguel les agents de RTE sont attachés.

Respect de l'accord chapeau de 2007

En septembre il est apparu clairement que les directions tentaient de restreindre les dispositions les plus favorables comme les 35h en 4 jours (4 x 8h 45) et la Réduction Collective du Temps de Travail à 32 heures.

A l'initiative de FO, les 4 OS ont alors décidé de quitter la table des négociations en demandant au Directoire de respecter son engagement. Après un mois d'interruption et un recadrage du président de RTE, les négociations ont pu reprendre sur de bonnes bases. Tout au long des négociations, FO a constamment soutenu l'aménagement qu'elle avait introduit en 2007 : le « 4 x 8h 45 ». C'est le seul qui permette de reconnaître les horaires réels de nombreux agents et qui favorise l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Aujourd'hui, les accords sont équilibrés et offrent un large choix d'aménagements, tout en uniformisant les pratiques. Seul bémol, la direction de Développement Ingénierie a imposé de limiter le « 4 x 8h 45 » à 22 % des effectifs... Jugeant cette mesure arbitraire, discriminatoire et non conforme à l'accord de 2007, FO n'a pas signé cet accord. Vos représentants FO resteront vigilants au respect de l'application de tous les accords.

FICHES PRATIQUES LE COMPTE EPARGNE TEMPS

L'INTÉRESSEMENT

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des différents congés sans solde existants : le congé parental d'éducation, le congé création d'entreprise, sabbatique ou sans solde pour convenances personnelles. Au moment de son départ en congé sans solde, l'agent percevra un capital correspondant à l'épargne constituée, complété éventuellement d'une avance. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un congé épargne temps (CET).



■ Tout ou partie de la prime de 13^{ème} mois, convertie en jours, abondée à 30% par les Entreprises lors du départ en congé.

- 7 jours maximum de congés (annuels ou d'ancienneté) par année. Les 2 premiers jours placés sont monétisables.
- Tout ou partie des jours de disponibilité « Cadre », dans la limite de 15 iours
- Tout ou partie des Repos compensateurs (hors RC obligatoires).
- Jours de RTT : 15 jours par an acquis au titre de l'aménagement individuel du temps de travail.

NB: Toutes ces alimentations ne sont pas abondées, elles sont comptées en nombre de jours, au prorata du temps de travail de l'agent. Un CET avec un solde supérieur ou égal à 3 220 heures ne peut plus être alimenté.

L'intéressement vise à associer les agents aux résultats ou à la performance de l'entreprise. La prime versée concerne toute personne avant travaillé entre 1 et 3 mois selon l'entreprise, en contrat direct (agent, CDI, CDD).

L'accord négocié définit plusieurs critères d'évaluation, liés aux résultats ou à la performance de l'entreprise, à la sécurité, à la diversité, à la formation...

Des seuils de déclenchement permettent de calculer le montant global de l'intéressement. Son montant résulte d'une formule de calcul, dont les critères concernent l'entreprise et, ou ses filiales (chaque critère pèse un certain pourcentage). L'enveloppe financière globale à distribuer varie selon l'atteinte des obiectifs. Les éléments pris en compte dans ce calcul doivent être mesurables, quantifiables et vérifiables. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20 % de la totalité des salaires bruts versés. Le montant individuel ne

peut excéder la moitié du plafond de la sécurité sociale.

En cas de placement sur les différents plans (PEE, PEG, PERCO), vous pouvez bénéficier d'un abondement du montant placé. L'entreprise a le choix entre une répartition uniforme, proportionnelle au salaire. proportionnelle au temps de présence ou combinant plusieurs de ces critères. Pour plus d'infos : n'hésitez pas à vous rapprocher de votre représentant FO Énergie et Mines. www.fnem-fo.org

FICHES PRATIQUES À DÉTACHER QUID DES FRAIS DE TRANSPORT DE SANTÉ ?

La CAMIEG prend en charge vos frais de transport selon votre état de santé.

Quelques caractéristiques à retenir

- En cas d'hospitalisation complète, partielle et ambulatoire (de jour).
- En cas d'Affection de Longue Durée (ALD) pour des soins ou des examens.
- sur une convocation du service médical de l'assurance maladie ou d'un médecin expert en cas de contrôle.
- pour se rendre à une consultation médicale d'appareillage ou chez un fournisseur d'appareillage.
- pour les soins et traitements dans les Centres d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP) et les Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (CMPP).
- en cas de transport allongé en ambulance ou sous surveillance constante.
- pour accompagner un enfant de moins de 16 ans ou toute autre personne dont l'état de santé le nécessite.

Accord préalable de la sécurité sociale Votre médecin choisit le mode de transport adapté à votre état de santé et à votre degré d'autonomie.



- Ambulance.
- Transport assis (Véhicule Sanitaire Léger ou taxi conventionné).
- Transport en commun.
- Véhicule personnel.
- La Prescription Médicale de Transport est obligatoire et elle doit être établie avant la date de réalisation du transport (sauf en cas d'urgence, à mentionner sur la prescription médicale).

Autres cas

ALD: Si vous êtes atteint d'une ALD et que le transport par véhicule personnel ou transport en commun est lié à votre ALD, vous devez vous faire accompagner par une autre personne pour être remboursé. Ne voyagez pas seul et faites noter par votre médecin le nom de la personne qui vous accompagne.

Prise en charge accompagnant : au cas ou vous devriez accompagner un enfant de

moins de 16 ans, ou toute personne dont l'état de santé nécessite votre présence, assurez-vous que votre médecin ait bien coché sur la prescription médicale la case « Personne accompagnante », sinon vos propres frais de transport ne seront pas remboursés.

Transports en taxis : Seuls les transports en taxis conventionnés peuvent être remboursés par l'assurance maladie.

Pour les reconnaître, un logo bleu « taxi conventionné organisme sécurité sociale » doit être apposé sur le taxi. Il doit disposer d'un numéro d'immatriculation à 9 chiffres à l'assurance maladie, figurant également sur la facture. Assurez-vous qu'il s'agit bien d'un taxi conventionné sinon vous ne serez pas remboursé (aucun recours possible).

N'hésitez pas à contacter votre représentant local pour plus d'informations. www.fnem-fo.org



FICHES PRATIQUES

Moins les entreprises déclarent d'AT, mieux elles se portent ? Pour FO, c'est tout l'inverse. Les déclarer, c'est l'intérêt de tous.

Oue fait le salarié ?

■ Devoirs :

- avertir son employeur dans les 24 h et lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité de témoins éventuels ou d'un tiers responsable;
- faire établir un certificat médical initial par un médecin qui constate les lésions éventuelles ;
- adresser les volets 1 et 2 de ce certificat à la CPAM et conserver impérativement le volet 3 ;
- en cas d'arrêt de travail, adresser le volet 4 à l'employeur ;
- prendre contact avec le médecin conseil des IFG.

■ Droit :

- le volet 3 du certificat médical initial permet sur présentation de prendre en charge directement tous les soins liés à l'AT (hors dépassement d'honoraires).

Et l'employeur ?

■ Devoirs :

- l'employeur est tenu de déclarer l'AT conformément à l'article L441-2 du code de la sécurité sociale :
- il doit faire la déclaration de l'AT dans les 48 h par lettre recommandée avec A/R à la CPAM en précisant le lieu, circonstances et identité des témoins éventuels.

■ Droit :

- s'il estime que ce n'est pas un AT, il émet des réserves.

Oui décide si l'accident est un AT ? La CPAM dispose de 30 jours à la date de réception de la déclaration pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. Après reconnaissance de l'AT par la CPAM, votre médecin conseil des IEG transmet votre dossier à la CNIEG pour être examiné par la CNAT.

La CNAT statue si l'accident fait l'obiet d'une Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE). Pour cela, un maximum d'informations est requis : procès-verbaux CHSCT, fiches enquêtes... Si la FIE

est reconnue, la victime d'un AT ou ses avants droit obtient des indemnisations complémentaires.

Les décisions de la CPAM ou de la CNAT peuvent faire l'objet de recours hors IEG : Commission Recours Amiable, tribunaux... Le salarié victime d'un AT reconnu bénéficie du maintien des indemnités d'astreintes forfaitaires (pers 530 IEG) pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à l'AT. Pour FO la non déclaration des AT fausse les résultats et fragilise les entreprises des IEG. Les AT déclarés permettent d'améliorer nos conditions de travail en évitant que des circonstances similaires ne se reproduisent.

FO exige que la douleur physique ou psychique subie par le salarié ainsi que la « douleur économique » subie par l'entreprise retrouvent une finalité positive : la prévention des AT.



FICHES PRATIQUES

Mis en œuvre au 01/01/2015. le Compte Personnel Formation remplace le Droit à la Formation Individuelle (DIF).

Public éligible

Chaque personne dès son entrée sur le marché du travail, tout au long de sa vie active jusqu'à sa retraite.

- Agée d'au moins 16 ans occupant un emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un ESAT.
- Dès l'âge de 15 ans pour les jeunes sous contrat d'apprentissage après avoir achevé le collège.

Alimentation

- Acquisition des heures de CPF : plafonnée à 150 h pour tout salarié, 24h par an pendant 5 ans, puis 12 h par an pendant 2,5 ans.
 - L'acquisition est proportionnelle au temps de travail.
- Cumul dans l'utilisation dans la limite de 150 h : heures de DIF (en priorité) + heures de CPF (pour compléter). Dès le 1er janvier 2015, les heures de DIF sont transférées sur le compte



personnel formation et utilisables au régime du CPF.

- Prise en compte intégrale pour le calcul des droits des périodes :
 - de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial. de congé parental d'éducation ;
 - d'absence du salarié due à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Pour des formations qualifiantes

- Le socle commun de connaissances et de compétences.
- Les formations venant en accompagnement de la VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience.

- Les formations certifiantes (diplôme ou titre professionnel) ou qualifiantes (Certificat de Oualification Professionnelle) qui figurent sur l'une des
 - liste nationale interprofessionnelle :
 - liste élaborée au niveau de la branche professionnelle : en attendant la négociation d'un nouvel l'accord de branche sur la formation professionnelle, la liste des formations publiée par AGEFOS-PME fera office de liste de Branche:
 - régionale.

Accord ou non de l'employeur ?

- Formation hors temps de travail : pas besoin d'accord de l'employeur.
- Formation en tout ou partie sur temps de travail: sauf exception, nécessité d'obtenir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, l'absence de réponse dans un délai de 30 iours calendaires à compter de la réception de la demande vaut
- Demande au minimum 60 iours avant le début de la formation si la durée est inférieure à 6 mois.
- Demande au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

Quelle est la rémunération du salarié pendant la formation?

- Sur temps de travail : maintien de la rémunération.
- Hors temps de travail : pas de modalité spécifique de rémunération prévue.





Prendre en compte les conditions de travail dans les restructurations, nouveau levier pour l'action syndicale

Mutations structurelles et redistribution des activités traversent aujourd'hui l'économie française. On évoque même une 3ème révolution industrielle. Ces processus posent des questions concernant l'emploi mais aussi le travail, ses évolutions et les éventuelles transitions professionnelles nécessaires à l'adaptation des salariés. Dans cette mutation, quel peut être le rôle des syndicalistes ?

L'articulation CE-CHSCT est le premier levier d'action syndicale, un levier juridique En matière de dialogue social, une grande partie des mutations en cours passent par un « projet important ». Pour cela, l'employeur doit consulter les Instances Représentatives du Personnel et notamment le CHSCT « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (art. L.4612-8 du code du travail).

Dans bien des entreprises, la pratique fut pendant longtemps de réaliser un simple « copier/coller » du document d'information-consultation économique présenté au Comité d'Entreprise. Aujourd'hui, l'état de la jurisprudence (Cour de cassation) offre l'opportunité au CE et au CHSCT de lier à la fois les questions économiques et d'emploi à celles du travail et de ses conditions (salariés « restants » comme salariés « sortants » lors d'un PSE ou un PDV par exemple).

Le suivi de la qualité des reclassements est un autre levier, un levier politique En effet, la qualité de traitement de « ceux qui partent » va conditionner la mobilisation de « ceux qui restent ». Souvent le PSE ou le PDV comportent des dispositions qui auraient pu être anticipées bien avant (reclassements internes, plans de pré-retraite, départs dans le cadre d'un projet, procédure de reclassement, plan de formation ou d'adaptation des emplois ad-hoc).

Malgré les possibles anticipations des évolutions métiers, les plans de licenciements ou de départs volontaires impactent la santé et la sécurité des salariés et relèvent donc des conditions de travail. La crainte générale est que le reclassement ne se traduise à terme par un déclassement, c'est-à-dire par une perte de qualification et de statut, mais aussi en terme d'intérêt du travail, de conditions de travail et de niveaux de responsabilités : pour « ceux qui restent », la suppression d'emploi entraîne en règle générale une modification de l'organisation du travail ainsi qu'un transfert d'activité sur les salariés dont les emplois sont maintenus et une modification du contenu de leurs tâches ; pour ceux qui partent : impacts sur la santé (dépression, anxiété, diminution de l'estime et de la confiance en soi...), sentiment de perte d'identité, d'isolement social et de stigmatisation.

Là encore, l'articulation CE-CHSCT et le suivi du projet de reclassement par le CHSCT et son expert sont des leviers puissants pour reprendre l'initiative au cours d'un PSE.

Le forum, c'est la place publique : on y vient pour causer entre nous, problèmes de cadres, engagement de la jeunesse, formation syndicale... Parfois on croise quelqu'un pas de chez nous qui a des choses intéressantes à dire. Tenez. cette fois-ci, on est tombé sur un sociologue qui a un point de vue sur l'austérité qui nous change des « macroneries » et autres certitudes économiques moribondes... Lisez et faites lire, c'est un expert qui nous parle! Comme quoi, tout le monde n'est pas d'accord et c'est très bien comme ca.

A la recherche du bouton « OFF » CADRES

Après que les employeurs aient équipé les cadres en smartphones et autres outils connectés. FO Énergie et Mines s'inquiète des effets de l'hyperconnexion. Les attentes de régulation de la part des cadres est forte et ils se retournent vers les DRH dans l'attente de solutions.

Le droit à la déconnexion

C'est une réponse pertinente pour protéger les salariés face aux risques assod'ailleurs sur ce point que l'avis de tous les acteurs (DRH, managers et salariés)

Les Etats-Unis et l'Allemagne sont de nos iours souvent cités comme référence. Or. les études récentes aux USA établissent une étroite relation entre dépendance technologique et burn out ; en Allemagne il est question que le droit à la déconnexion soit régulé par une loi...

Fo-Cadres est le premier syndicat à avoir porté une revendication sur ce problème et exiaé une réaulation. L'idée a fait son chemin, les salariés, les DRH et maintenant aussi les managers n'héFo-Cadres est le premier syndicat à avoir porté une revendication. sur le droit à la déconnexion.

Pour FO Énergie et Mines, les entreprises doivent s'emparer du problème avant que la justice ne les y oblige. Elles courent



ciés dus à l'arrivée massive des NTIC (Nouvelles Techniques de l'information et la Communication).

Elle sera, par ailleurs, une composante importante du dialoque social au regard de la prise de conscience des DRH : l'accélération de l'information produit des effets pervers. Considérée comme une des premières causes de la dégradation des relations professionnelles, elle génère beaucoup de situations d'épuisement professionnel ou de stress. C'est sitent pas à qualifier les smartphones de cadeaux empoisonnés.

Encore une fois avec les chiffres de l'APEC en main, les managers interrogés déclarent que les outils connectés tendent à augmenter la charge de travail des cadres (72%) et à dégrader la qualité de leur vie privée (60%). Ils sont 89% à estimer que les smartphones de fonction contribuent à les faire travailler hors de l'entreprise, et moins d'un quart se déconnectent, un cauchemar pour les autres...

un gros risque dans ce dossier car elles pourront être accusées de ne pas respecter le repos minimum journalier (11 h) ou être prises en défaut quant à leur obligation de résultats en matière de santé et de sécurité de leurs collaborateurs.

Pour aller plus loin

Pour connaître les analyses et positions de FO Cadres Énergie, nous vous convions à lire cette étude sur : www.fnem-fo.org/thematiques/cadres

Le GJFO : C'est qui ? C'est quoi ?

Les valeurs importantes pour intégrer le Groupe Jeunes

- · Respecter les autres.
- Savoir partager.
- Transmettre.
- Etre fier de son métier.

De même, les référents de ce groupe portent avec fierté les valeurs de FO : Solidarité, Démocratie, et Indépendance, Dans nos échanges, tout le monde est écouté et les avis partagés.

Le Groupe Jeunes FO Énergie et Mines (GJFO) accueille les jeunes pour mieux les informer, les conseiller, les aider. En 2014, lors du festival de Soulac, ce groupe a pris toute son ampleur. Les bâtisseurs du stand FO et les membres actuels du Groupe Jeunes ont tout fait pour transmettre leur énergie et échanger sur leurs expériences et valeurs avec les autres participants. Le GJFO voit sa popularité grandir dans une très grande partie des IEG. La diversité fait la force du GJFO, chacun apportant sa culture, son point de vue personnel et professionnel. La richesse du groupe provient également du fait que toutes les structures Force Ouvrière des différentes entreprises de la branche y sont représentées.





S'investir selon ses compétences et à son rythme

Sans avoir à s'exposer aux Directions des entreprises, les membres de ce groupe mettent à disposition leurs compétences, au travers de l'investissement qu'ils souhaitent donner dans le collectif, et selon le temps dont ils disposent.

Les objectifs et les champs d'intervention du GJFO sont multiples : répondre aux questions des ieunes, exprimer des idées nouvelles à l'aide de tous les movens disponibles, développer des perspectives de carrière via un réseau facilitant les contacts dans l'ensemble des IEG. Plusieurs rencontres en France sont organisées durant l'année afin de structurer les prochaines actions (événements sportifs, festifs, débats, formations, actes revendicatifs...) et pour donner la parole à chacun afin de bâtir un projet commun.

En définitive le Groupe Jeunes est un lieu d'expression libre, d'ouverture sur le monde et d'ouverture sur soi et les autres.

Les Jeunes FO appellent l'ensemble des agents de la branche, désireux de transmettre leurs compétences professionnelles ou privées, par l'intermédiaire d'initiatives revendicatives et festives à se joindre au GJFO et avec les nombreux acteurs des instances locales et nationales de FO Energie et Mines.

Alors, si toi aussi tu veux prendre rendez-vous avec ton avenir et rejoindre le Groupe Jeunes, prends contact avec nous. Mail : phil.fogp@gmail.com

L'exemplarité à la source de l'engagement

me faire comprendre l'importance et la nécessité de l'engagement syndical » : Benjamin a fini par rejoindre le mouvement, porté par une équipe dévouée à la défense des salariés.

Pour Hélène, même raison dans le choix



Désenchantement, désillusion, l'époque semble à la résignation : toute la jeunesse semble gagnée par les affres de la postmodernité... Toute ? Non, un nombre certain résiste touiours et encore à la sinistrose et ne craint pas l'engagement!

Hélène et Benjamin, deux agents de la centrale nucléaire de Gravelines, démontrent la détermination et la solidité de conviction portée par la relève syndicale.

S'engager, pour soi et pour les autres

« Quand je suis entré à EDF, j'étais plutôt hostile aux syndicats » nous raconte Benjamin. Pour Hélène, c'était plutôt le contraire. Mais ceux qui précèdent savent recueillir, par leur façon d'être, la confiance. « Un collègue, qui était à FO, a su m'expliquer,

d'appartenir à FO plutôt qu'à une autre organisation : « j'ai choisi FO par affinité, mais aussi parce que leur bureau était toujours ouvert ». Ce ne sont pas des idéalistes, ils jugent un arbre à ses fruits. « C'est important d'avoir quelqu'un sur qui se reposer quand on a un souci », rappelle-t-elle.

Solidarité, dévouement, liberté

Notre ieunesse - celle qui résiste - a bien saisi que l'équilibre du pouvoir ne peut exister que si, à une autorité, une autre constituée lui répond : les salariés. aidés des organisations syndicales sont le contrepoids au pouvoir décisionnaire des employeurs. La direction a toute légitimité pour donner des ordres, mais la justice so-

Un nombre certain résiste toujours et encore à la sinistrose et ne craint pas l'engagement!

ciale impose une force non point contraire, mais capable et autorisée à lutter contre les abus de pouvoir éventuels.

« Liberté, rébellion. . . Enfin, être en droit de s'opposer quand c'est nécessaire. résume Hélène. Sans ca, il n'y a pas de liberté. » « Les grandes valeurs du syndicalisme ? Solidarité, bonne humeur... » Benjamin réfléchit à une troisième. « Et dévouement, sans aucun doute. De ce dévouement vient la confiance au'on porte à ceux qui se donnent pour mission de défendre les autres. Parce au'être syndicaliste, c'est défendre ce que les anciens ont obtenu, pour nous et les suivants. »

C'est important d'écouter cette ieunesse : on rallie rarement la cause sur la base de beaux discours. L'exemplarité prévaut : écoute, disponibilité, présence. L'amitié fonde la conviction syndicale, les collègues y viendront s'ils ont confiance en nous.



Prévoyance complémentaire



Pour obtenir des informations



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





LA SOLIDARITÉ, C'EST NOTRE PROTECTION





Vous former, c'est vous émanciper

blance plus nous sommes nombreux. plus nous sommes forts!

Avec les mutations profondes de nos entreprises, la formation syndicale est plus que jamais plébiscitée pour contribuer à forger les outils pour la défense des agents et de nos industries. Inscrivez-vous: plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts!

Le renouvellement des effectifs salariés marque précisément les enieux autour de la passation de notre héritage culturel, de nos savoir-faire industriels et syndicaux. De même, le contexte socio-économique va vers une austérité radicale. Une réponse à la crise est émise sous la forme de sanction sociale : la classe laborieuse en fait les frais chèrement.

Jamais nos acquis n'ont été à ce point menacés depuis la nationalisation de nos industries.



En ce sens, nous devons nous mobiliser avec la connaissance de nos droits, de nos missions, de nos valeurs qui consolident une action tournée vers les agents et leur avenir.

Dans le but de reprendre en main notre destin individuel et collectif. la formation syndicale FO Énergie et Mines développe son offre.

Pour connaître toutes nos formations. nos dates de stages et les modalités d'inscription:

www.fnem-fo.org/formation-syndicale

rencontré Sandrine MAS, agent GrDF à Rouen qui occupe des responsabilités en CE et en CHSCT. Elle a suivi la formation « découverte syndicale », ouverte à tous les salariés et témoigne Les difficultés rencontrées au quotidien d'actions syndicales. J'agis pour que cette option soit envisagée comme une possibilité de changer les choses nositivement our moi la défense des intérêts individuels des agents passe par

représentants et des instances. J'ai pu saisir ainsi toute l'ampleur de leurs responsabilités auprès des agents. »



Le durcissement du dialoque social en France, la hausse du chômage, la baisse des investissements, une Europe économiquement plombée et politiquement divisée... La réalité impose des signes que gouvernants et économistes dominants refusent de prendre en compte. Pourtant, les arguments avancés sont-ils raisonnables ?

Frédéric Lebaron, ancien directeur du Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique - épistémologie et sciences sociales (CURAPP-ESS) - nous apporte son analyse.

L&F: Le 18 février, le Gouvernement passait en force la Loi Macron en vertu de l'article 49-3 de la Constitution : Manuel Valls arquait « sa très grande détermination à poursuivre les réformes, parce qu'il en va de l'intérêt du pays ». Cette persistance dans l'austérité vous paraîtelle raisonnable ?

Frédéric Lebaron : Absolument pas, il semblerait plus logique d'œuvrer à une politique de relance en agissant sur les salaires. Une politique d'austérité affecte l'investissement : le grand objectif des années 2000, c'était de faire de l'Europe l'économie la plus compétitive et la plus dynamique du monde. Or. on aboutit exactement à l'inverse...

L&F: Alors comment expliquer qu'un Gouvernement socialiste insiste tant à mener cette politique?

FL: J'ai tendance à penser qu'il est vraiment de bonne foi. Il est persuadé des

Une politique d'austérité affecte l'investissement

bienfaits du néolibéralisme, qui établit un rapport systématique de la sauvegarde du marché à l'éradication prioritaire des dettes publiques. Mais on est, là, dans le domaine de la croyance sans grand fondement scientifique.

L&F: Et pourtant, la crise est bien réelle, non ?

FL: Oui, encore s'agit-il de relativiser la situation: s'il n'y a plus d'investissement, on ne peut pas dire que les profits et dividendes soient au point mort... Je pense que le Gouvernement a un problème dit de « sophisme de composition » : il confond micro et macroéconomie. Si on raisonne à l'échelle individuelle, on a intérêt à réduire ses coûts, à faire pression sur les salaires. Mais à l'échelle mondiale, l'austérité tue la demande et ainsi nous éloigne d'une possibilité effective de relance.

Retrouvez sur www.fnem-fo.org l'intégralité de l'entretien avec Frédéric Lebaron

Lire également La crise de la croyance économique, Éditions du Croquant, coll. Dynamiques socio-économiques, 2010, 234 p., EAN: 9782914968799

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'entretenons. 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 :

- 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.
- 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.
- 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.





La rubrique « des vieux » ?

La rubrique « des vieux »?
Non! Celle des prédécesseurs,
des fondateurs! N'espérons
pas de solidarité durable dans
un corps qui ne prêterait pas
attention à ceux qui ont œuvré
toute leur vie pour les autres.
La rubrique Passion Service
Public, c'est notre ode aux
pensionnés: on vit par eux,
on vit pour eux. Lisons autant
qu'on les aime, totalement.
Leur cause est la nôtre,
aujourd'hui et demain.

La Contribution Tarifaire d'Acheminement (CTA) est une taxe, prélevée sur les factures d'énergie Gaz et Electricité, instituée par l'Article 18 de la Loi du 9 août 2004 comme source de financement de notre Régime de retraite.

La CTA s'est substituée* à la part du tarif électricité et du gaz naturel qui assurait le financement de nos retraites quand elles étaient sur les comptes d'exploitation de nos Entreprises. Donc la seule différence, c'est que les clients la voient affichée sur leurs factures!

Que couvre la CTA?

1- La part des prestations vieillesse (pension) relative aux Droits Spécifiques Passés du domaine Réqulé (DSPR). Cette taxe finance la part retraite pour les années effectuées avant la création de la CNIEG. Avant le 1er ianvier 2005, toutes celles et ceux qui ont travaillés donc cotisés avant le 01/01/2005 ont ou auront une part de leur pension pavée par la CTA.

l Il est inacceptable d'entendre dire que notre régime de retraite met en péril la CNAV

A quoi sert la CTA, qui la paye ?

La CTA couvre le financement des Droits Spécifiques Passés du domaine Réqulé (DSPR) concernant les activités Transport et Distribution mais pour les activités Production et Commercialisation que l'on appelle Droits Spécifiques Passés du domaine Non Régulé (DSPNR), nos Employeurs en assurent ou en assureront le financement.

d'euros par an (la CTA sert aussi à régler ce solde).

3- La part des charges financières engendrées par le décalage de trésorerie de la CTA (la CTA est versée fin de mois).

FO Énergie et Mines réclame depuis fort longtemps le paiement de cette taxe en début de mois ce qui aurait pour effet



2- La part de la Soulte CNAV (Caisse Nationale d'Assurances vieillesse). A la création de la CNIEG, il a été décidé, pour le rattachement (adossement) à la CNAV, que nos employeurs versent un droit d'entrée (soulte) pour assurer la neutralité financière de l'opération. C'est pour cela qu'il est inacceptable d'entendre dire que notre régime de retraite met en péril la CNAV.

Pour neutraliser les effets de l'adossement. à la création de la CNIEG, nos employeurs ont versé 3.06 Milliards d'euros soit 40% de la charge estimée au Fonds de Réserve des Retraites (FRR), le solde de la soulte est réglé chaque année sur une durée de 20 ans et représente à ce jour 330 Millions Vous trouverez sur le site www.cnieg.fr un espace CTA

rer la trésorerie de la

CNIEG. Pourquoi les employeurs qui la percoivent à échoir pour les clients particuliers, n'acceptent pas de la régler de la même manière à la CNIEG!

^{*} La CTA est payée par le consommateur final (industriel ou domestique). 90% du total de cette taxe est versé par les groupes EDF et GDF Suez (RTE, ERDF et GRT, GRDF).



Stop à la paupérisation !

Les conséquences des décisions gouvernementales ont un effet négatif sur le pouvoir d'achat des Pensionné(e)s, accentué par le gel des retraites et la réforme de la CSG.

de Solidarité pour l'Autonomie). La CASA que les Pensionnés paient depuis avril 2013 et qui devait, enfin, servir à l'autonomie à partir de la mi-2015, vient de voir reporter sa date d'application au premier trimestre 2016. Cela devient un impôt

à la CASA (Contribution Additionnelle

déguisé ;

 dans quelle tranche vous vous situez pour la CSMR.
 ertains pensionné(e)s gagnent quelques

Certains pensionné(e)s gagnent quelques euros mais l'essentiel est touché partiellement par ces réformes fiscales à divers degrés. De nombreux retraités de nos entreprises sont passés de la CSG de 3,8% à 6,6% donc avec les 0,3% de la CASA à payer. Sur une pension de 1600 euros, la perte de revenu est de 60 euros par mois, avec, souvent, le passage à une tranche supérieure de la CSMR.

C'est un peu comme la forfaitisation du capital décès. Sous prétexte d'équité de traitement, le Gouvernement va sortir un décret uniformisant son montant à 3 384 euros pour tous (PLFSS 2015). Comme le reste, cette mesure ne se fait

pas dans la neutralité financière, car sur chacune des années 2015, 2016 et 2017, les différents régimes de retraite feront globalement 158 millions d'euros d'économie, sur la douleur des familles.

Concernant notre régime de retraite, si une mesure compensatoire n'est pas décidée par nos ex employeurs pour respecter leur engagement à la mensualisation de nos pensions, comme FO le demande, ceux-ci feront des économies car ce sont eux qui financent cette indemnité.

Pour FO Énergie et Mines, la perte des ces acquis est dans la continuité d'une certaine décadence entamée avec le « fameux relevé de conclusion » qui a amené la création de notre Caisse de retraite. Face au déclin qui s'affirme, la mobilisation engagée par FO Énergie et Mines doit s'amplifier avec les pensionnés.

Deux mesures très contestables

- La fiscalisation du complément de retraite « majoration à partir de trois enfants » :
- la suppression définitive de la demie part octroyée aux veuves, veufs et parents isolés, ayant élevé seul au moins un enfant pendant cing ans.

Ces deux décisions ont un effet cascade pour ceux qui n'étaient pas imposables :

- l'augmentation du montant des cotisations CSG et CRDS,
- · le paiement de la taxe audiovisuelle,
- l'augmentation du revenu fiscal de référence qui sert à définir :
 - le niveau du % de la cotisation CSG: 0%, 3,8% ou 6,6% ou de la CRDS (que vous paierez à partir d'une CSG à 3,8%);
 - si vous payez la CASA : 0,3 % ! Celles et ceux qui sont à un taux de CSG de 0 % et 3,8 % ne cotisent pas



Les cotisations s'appliquent en fonction de votre revenu fiscal de référence.

Vous êtes exonérés si. en 2014 :

• En Métropole

- votre revenu est inférieur ou égal à 10 632 € pour 1 part,
- 13471€ pour 1,5 part,
- 16310 € pour 2 parts, etc.... (ajoutez 2839 € par 1/2 part supplémentaire).

• Guadeloupe, Martinique, Réunion

- votre revenu est inférieur ou égal à 12581 € pour 1 part.
- 15704€ pour 1,5 part, 18543€ pour 2 parts, etc... (ajoutez 2839€ par 1/2 part supplémentaire).

• Guyane, Mayotte

- votre revenu est inférieur ou égal à 13155 € pour 1 part.
- 16 420 € pour 1,5 part,
- 19 259 € pour 2 parts, etc.... (ajoutez 2839 € par 1/2 part supplémentaire).

Vous cotisez à une CSG à 3.8 %, une CRDS à 0.5 % et vous êtes exonérés de la CASA si en 2014 :

• en Métropole

- votre revenu est compris entre 10 633 et 13 899 € pour 1 part.
- entre 13 472 et 17 610 € pour 1,5 part,
- entre 16 311 et 21 321 € pour 2 parts, etc... (ajoutez 3711 € par 1/2 part supplémentaire),

• en Guadeloupe, Martinique, Réunion

- votre revenu est compris entre 12 582 et 15 206 € pour 1 part,
- entre 15705 et 19288€ pour 1.5 part.
- entre 18 544 et 22 999 € pour 2 parts, etc... (ajoutez 3711 € par 1/2 part supplémentaire)

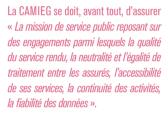
• en Guvane et Mavotte

- votre revenu est compris entre 13 156 et 15 929 € pour 1 part.
- entre 16 421 et 20 197 € pour 1.5 part.
- entre 19 260 et 23 908 € pour 2 parts, etc... (ajoutez 3711 € par 1/2 part supplémentaire).

Le revenu fiscal de référence est devenu le seul outil de calcul.

Au-delà de ces revenus, vous cotisez à une CSG à 6.6%, une CRDS à 0.5% et une CASA à 0.3%.

Ne cotisent à la CASA que celles et ceux qui ont la CSG à 6.6 %. La réforme de la CSG a porté sur le mode de calcul du taux à 3.8 % qui était accordé à celles et ceux qui pavaient moins de 61€ d'impôts sur le revenu. Le revenu fiscal de référence est devenu le seul outil de calcul.



Ce sont les bases fondamentales du fonctionnement de l'organisme.



Pourquoi une meilleure prise en charge des frais de santé?

La cotisation des pensionnés a été multipliée par trois depuis la création de la CAMIEG! N'est-ce pas normal d'espérer une bonne couverture mutualiste dans une période de la vie où les problèmes de santé sont plus fréquents alors que le pouvoir d'achat ne cesse de diminuer ?

Or, depuis plusieurs années, des excédents de plus de 400 millions se sont accumulés. Ont-ils été utilisés au bénéfice des Pensionnés ? Hélas, non, le Gouvernement ayant décidé le versement de 250 millions d'euros du compte des actifs vers la CNAM, dans le cadre de la solidarité inter-régime, et de 150 millions du compte des Pensionnés vers la CNIEG pour réduire les intérêts bancaires du début de mois. Pourtant la mensualisation des pensions devait régler ce problème.

Ces excédents continuent de s'accumuler aujourd'hui. Il est donc impératif que la CAMIEG améliore les prestations versées notamment en matière de prothèses (dentaires, auditives, visuelles) et de soins (ostéopathie), etc. bien au-delà de l'enveloppe de 13 millions d'euros supplémentaires votée en 2014.

Pourquoi devant tant d'excédents, les Pensionnés seraient-ils obligés d'adhérer à une surcomplémentaire (CSMR) pour être mieux remboursés d'autant que le Gouvernement a décidé, à compter de 2015, le plafonnement des dépenses d'optique et des dépassements d'honoraires ?

Inacceptable et incompréhensible. Une remise à plat de notre système mutualiste s'impose.

Loi « Macron », une régression sociale promouvant le libéralisme

Rencontre FO Énergie et Mines avec le mouvement britannique Unite the

Les 2 et 3 mars, notre fédération a recu Len Mc Cluskey, secrétaire confédéral de Unite the Union, la plus importante confédération syndicale au Royaume-Uni et en Irlande. Elle rassemble près de 1,420 000 membres à travers 20 secteurs privés, dont celui de l'énergie. A cette occasion, les deux syndicats ont signé une déclaration commune pour la défense des droits des salariés de l'énergie de France et de Grande-Bretagne. Ce premier pas s'inscrit dans une volonté de coopération et d'échange réguliers sur les questions éneraétiques, sociales et industrielles, Ainsi, le périmètre d'influence syndicale s'agrandit en cohérence avec les politiques des entreprises à maille internationale. Par cet acte fondateur, nous adressons un message fort aux salariés et aux dirigeants des multinationales du secteur énergétique et portons la voix des salariés tant au niveau national qu'européen. La libre expression où le quotidien et les attentes des salariés figurent.

Loi « Macron » et libéralisme en démocratie

Extension du travail du dimanche et en soirée, remise en cause du système paritaire des tribunaux prud'homaux (conseillers prud'homaux issus des organisations syndicales et patronales), augmentation accrue du pouvoir de l'employeur en matière de licenciement, réforme de la gouvernance des entreprises publiques.... sont autant de raisons qui ont menées à la manifestation le 26 janvier 2015 à Paris contre la loi « Macron ». FO considère le texte présenté comme une régression sociale promouvant le libéralisme. Régression dont personne ne semble vouloir à part le Gouvernement, qui a été contraint de recourir à l'article 49-3 de la Constitution pour imposer son texte...

Risques psychosociaux : les salariés français davantage exposés

Une étude de la Dares publiée le 22/12/2014 révèle que les salariés français font partie des salariés européens les plus exposés aux risques psychosociaux (RPS).

Six types de RPS ont été analysés : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur et l'insécurité de la situation de travail. D'après l'étude, « la France est le seul pays dont le niveau d'exposition est supérieur ou égal à la moyenne européenne pour chacune des six dimensions »...

Un contexte optimal pour persévérer dans l'austérité!



3 actifs sur 4 n'ont jamais utilisé leur DIF

76% des actifs n'ont iamais utilisé leur Droit Individuel à la Formation (DIF), d'après une étude de l'Afpa publiée le 5 ianvier et réalisée par Opinion Way. Pourtant. « les actifs se montrent volontaristes quant à leur formation : un tiers d'entre eux en a suivi une au cours des douze derniers mois, dans la majorité des cas suite à une initiative personnelle » mais pour ce faire, point de DIF: les salariés participent aux plans de formation établi par l'entreprise (pour 45% d'entre eux) ou à des stages financés par le Pôle Emploi ou leur région (63 % des demandeurs d'emplois). L'Afpa de relever qu' « un paradoxe se dessine donc, entre la volonté d'autonomie des actifs en matière de formation et leur difficulté à mobiliser leurs droits individuels en la matière. »

Du DIF au CPF: pensez à transférer

En parlant de DIF, FO Énergie et Mines rappelle aux salariés que le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015 : il vous suit dès votre entrée sur le marché du travail, tout au long de votre vie active et jusqu'à votre retraite. Vos heures de DIF sont à transférer sur votre compte personnel de formation et utilisables au régime du CPF. Attention : l'inscription des heures DIF sur le CPF n'est pas automatique. Chaque salarié doit activer son compte personnel de formation sur le site :

www.moncompteformation.gouv.fr.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter notre fiche pratique dédiée à cette question sur le site de la Fédération : www.fnem-fo.org



Plus de 8000 défenseurs du CHSCT

Il s'agit du nombre de signataires en une semaine de la pétition pour la défense du CHSCT sur le site <u>urgence-chsct.fr.</u> Cette instance, certainement la plus contraignante pour les employeurs, est actuellement remise en question.

Le droit d'alerte et la capacité de faire des expertises sont les atouts majeurs de cette instance pour la défense de la santé et la sécurité des salariés et ca dérange !

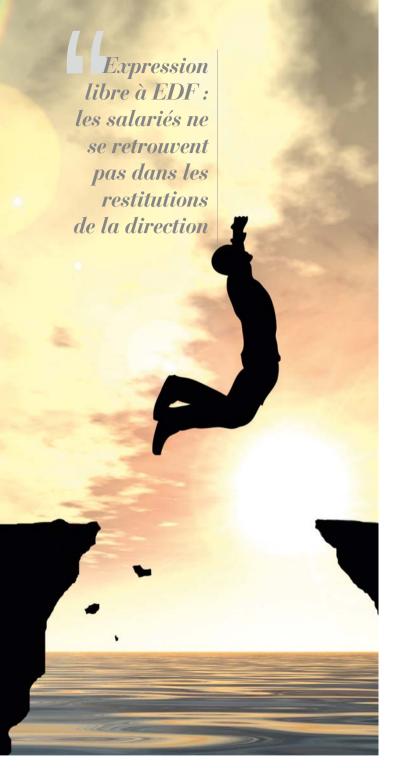
Après l'échec de la négociation sur le dialogue social, une telle mobilisation sera de nature à peser sur le futur texte de loi. En effet, le MEDEF a la volonté d'installer une instance unique de représentation du personnel en remplacement de toutes les IRP (Instances Représentatives du Personnel) soient les DP, le CE, le CHSCT et les Délégués Syndicaux).

34000 salariés s'expriment sur leurs conditions de travail

A l'heure où le CHSCT est remis en question, les contraintes au travail se multiplient.

En l'espace de 30 ans, la proportion de salariés, dont le rythme de travail est déterminé simultanément par au moins trois contraintes, est passée de 6% en 1984 à 35.2% en 2013.

La nouveauté de l'enquête 2013 de la Dares, où 34 000 salariés se sont exprimés, réside dans la prise en compte des risques psychosociaux. Les relations sociales, les exigences émotionnelles, les éventuelles violences au travail, ou encore les conflits de valeur sont dorénavant analysés, ainsi que leurs évolutions lors des prochaines études.



Quand EDF met sous séquestre l'expression libre du salarié

Les enquêtes internes ont actuellement le vent en poupe au sein d'EDF. Demander l'avis des salariés, oui, mais pas en y introduisant des prises de position managériales sous-jacentes. C'est ce que dénoncent certains de nos mandants FO. Pour exemples. « My EDF » et, peut-être prochainement, la consultation sur la question du temps de travail des cadres sont pointés du doigt par notre organisation. Les salariés pour beaucoup, indiquent chaque année qu'ils ne se retrouvent pas dans les restitutions (souvent sommaires et peu démocratiques) de la direction. Nos syndicats FO encouragent le verbatim et la libre expression où le quotidien et les attentes des salariés figurent.

Le « Burn-out » est une maladie professionnelle

La confédération FO a signé l'appel du cabinet des risques professionnels Technologia pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles. A l'instar d'autres pays européens la reconnaissance du burn-out comme maladie du travail doit être actée en France. Près de 3,2 millions de salariés (soit 12,6% de la population active) sont concernés. FO milite pour l'intégration au tableau des maladies professionnelles de la dépression suite à un épuisement profond et le stress post-traumatique au travail.



Moderniser le dialogue social : oui mais au CESE

Après l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social, FO propose de revenir à une situation plus « saine, normale et respectueuse ». Ainsi, Jean Claude Mailly a annoncé souhaiter que les négociations ne se passent plus au MEDEF mais dans un lieu neutre comme le CESE (Conseil Economique Social et Environnemental). L'une des raisons d'être de cette institution est d'ailleurs d'échanger entre représentants sociaux de tout bord : patronat, syndicats, associations.

Cour des Comptes et sentiment populaire : c'est la faute à Voltaire !

Le 11 février dernier, la Cour des Comptes suivait comme de coutume les analyses de la CRE, déplorant le caractère « *très limité* » de pénétration « *des offres de marché auprès des particuliers et des petites entreprises* » : cette limitation correspondrait, bien évidemment, à l'assimilation d'EDF au tarif réglementé, qui imposerait la vision des « *opérateurs historiques perçus comme les opérateurs de référence* ». Pour les « sages », la solution est simple : ce rapport logique d'efficience doit être éradiqué, au profit d'une libre concurrence où le responsable se doit d'être anonyme et la marque, purement esthétique. Sept ans que les marchés sont ouverts, les organes politiques n'ont-ils pas le recul pour considérer que le peuple ne veut pas de la privatisation de l'énergie ? Les tarifs s'envoleront, la qualité « tombera par terre », qu'importe... Ça sera la faute à Voltaire!

Baisse record du prix du gaz au 1er mars 2015

Qu'on s'entende bien : la baisse en question concerne les tarifs réglementés. Ceux-là mêmes que l'Europe et la CRE ont décidé d'enterrer... Souviens-toi, citoyen, pour les mois qu'il leur reste à vivre, que leur coût ne dépendait pas du marché. C'était le temps où le politique avait conscience du caractère éminemment républicain de certains produits. Quand tu as moins de vingt ans, tu peux pas connaître, sauf à creuser la question...

Or donc, les tarifs réglementés du gaz, qui couvrent sept abonnés sur dix en France, reculeront en moyenne de 3,5 % au 1er mars : grâce à la chute du prix du pétrole. Réjouissons-nous tant que c'est possible, Jean-Pierre Démoral a prévenu il y a quelques années : « ça va pas durer »*...

^{*}https://www.youtube.com/watch?v=E2uGteiHp6E



VOTRE SSURANCE AUTO CHOISISSEZ LA MEILLEURE FORMULE

FORMULES SPÉCIFIQUES

- FORMULE MONOSPACE
- KIT 1re ASSURANCE
- FORFAIT 8 000 KM...

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS. DEVIS OU ADHÉSION

0970

Numéro non surtaxé 809 770

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h









Groupe SATEC - 24, rue Cambacérès - 75413 PARIS Cedex 08 - SA de Courtage d'Assurances au capital social de 25 244 877, 42 € indirectement détenu à plus de 10% par AXA France Assurance - RCS Paris 784 395 725 - Registre des Intermédiaires d'Assurance n° 07000665 - Site orias : www.orias.fr - Sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - ACPR. 61, rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09 - TVA Intracommunautaire : SATEC FR 70784395725 - Pour le placement de vos risques, le Groupe SATEC sélectionne les compagnies les plus compétitives • AXA France IARD : Société Anonyme au capital de 214 799 030 € - 722 057 460 RCS Nanterre - Siège social : 313, Terrasses de l'Arche 92 727 Nanterre Cedex. **Document non contractuel**



Acteur mondial de l'énergie : électricité, gaz naturel, efficacité énergétique.





