

LUMIÈRE ET FORCE N°316

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant

BRANCHE
Succès du 9 avril

FORUM
Mobilité et identité,
bouger dans le
bon sens !



DOSSIER
Droits familiaux aux IEG

FO
ÉNERGIE
ET MINES

Toute l'actu des IEG sur www.fnem-fo.org



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



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

GDF SUEZ : SA AU CAPITAL DE 2 435 285 011 € - RCS NANTERRE 542 107 651

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



gdfsuez.com

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

**METTONS LA CAMIEG
AU CENTRE DE TOUTES
VOS DÉMARCHES.**



SIMPLIFIER - AMÉLIORER - HUMANISER

Libre et Indépendant



Directeur de la publication
Vincent Hernandez
Equipe de rédaction
Sandrine Lhenry, Sandra Reymond,
Étienne Vianson Ponte,
Rémy Scoppa
Secrétaires de rédaction
Monique Bruchet, Alain Bernard
Photos
Médiathèque FO Énergie et Mines,
schutterstock
Photo de couverture
Ephedream
Siège
60 rue Vergniaud - 75013 Paris
Tél. : 01 44 16 86 20
contact@fnem-fo.org
Impression
Compedit-Beauregard
La Ferté-Macé - 02 33 37 08 33
ISSN
0153-7875



L'EDITO DE VINCENT HERNANDEZ P 6

DOSSIER :

FAMILLE - Les réalités d'une société en pleine transformation P 8

BRANCHE :

9 avril 2015 : Plus de 200 000 personnes à nos côtés pour manifester P 13

Manœuvre illégale ou Statut des IEG ? P 14

INFO ENTREPRISES :

EDF/AREVA - Plus de coopération pour plus d'efficacité dans la filière nucléaire P 17

ENGIE - GRT et Stockage doivent coopérer P 18

GrDF - L'alternance : qu'en est-il vraiment ? P 19

ERDF - Emplois et Transformation P 20

FICHES PRATIQUES :

Vous êtes assuré même à l'étranger P 21

Le Conseil en Evolution Professionnelle P 22

La pension de réversion des IEG P 23

Départ imminent pour la retraite P 24

FORUM :

CADRES - La mobilité oui, mais... P 27

CADRES - Pour une évolution vertueuse du management P 28

FO - Nouveaux détachés à RTE P 29

INTERVIEW N. Marquis - Le marché du malaise ou la dictature de l'ego P 31

PASSION SERVICE PUBLIC :

AGIRC / ARRCO - État des lieux P 35

Retraites : ce qui change en 2017 P 36

CNIEG : Mode l'emploi P 38

BRÈVES

P 39

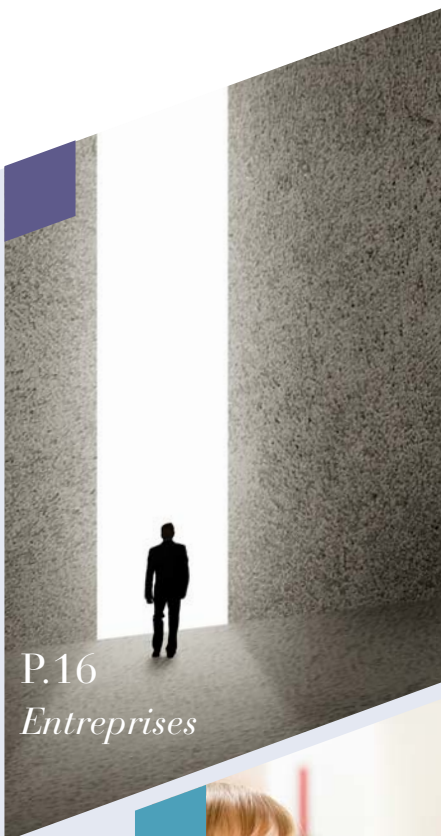
P.39
Brèves IEG



P.26
Forum



P.16
Entreprises



P.21
*fiches
pratiques*



P.8
*Dossier
Famille*



P.34
PSP



P.12
Branche





EDITO

Les projets de loi sous cocon cet été ?

*Pour FO, lutter contre l'austérité,
c'est privilégier le social, préserver
l'économie et la démocratie.*



Minimiser les problèmes et considérer que les salariés sont soumis à de la rigueur et non à de l'austérité est choquant dans la bouche d'un leader syndical (L. Berger CFDT). C'est ainsi qu'est considérée par certains l'attaque sociale en règle depuis la crise financière de 2008.

Et pourtant, qui n'a pas vu son pouvoir d'achat réduit ? Comment approuver les mesures gouvernementales en cours ?

Les inégalités croissantes, et même reconnues par le FMI, ne sont pas un leurre !

Pour FO, lutter contre l'austérité, c'est privilégier le social, préserver l'économie et la démocratie. C'est pourquoi, nous avons manifesté massivement contre les suites de la casse sociale les 29 janvier, 9 avril et 1^{er} mai 2015. Nos résistances font bouger les lignes mais le programme continue.

En cette fin de printemps, deux projets de loi se bousculent : loi sur le dialogue social et loi sur la transition énergétique impacteront dans les années à venir les conditions de vie des salariés des IEG. Nous sommes ainsi concernés directement par les aspects économiques et industriels de notre secteur et par

la volonté du MEDEF de réformer, une nouvelle fois, le dialogue social en modifiant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Le regroupement des IRP, comme souhaité par les employeurs et le gouvernement va provoquer outre la diminution du nombre de défenseurs des salariés, mais aussi la réduction du regard porté sur la santé et la sécurité (fusion des CHSCT avec les CE).

Déjà le retrait du travail répétitif, considéré comme pénible, le projet de texte nie les risques psychosociaux associés et croissants. Comment faire valoir en ce sens les pénibilités liées aux métiers notamment du tertiaire dans nos entreprises ? L'accord sur les services actifs réexaminé cette année dans nos industries nous ramène à cette réalité : le système rétroactif du départ en retraite et son double statut jeunes-anciens. Sans cesse rabotés, les taux de départs anticipés en inactivité sont maquillés et se réduisent constamment.

Ces projets continuellement revisités dans un sens de moins disant social, passeront ils avant l'été ? Ou aurons-nous d'une rentrée sociale chargée ? Pour l'heure, le repos mérité et les retrouvailles familiales adoussissent un temps nos difficultés de l'année.

Très bon été à tous !

Vincent Hernandez
Secrétaire Général
FO Énergie et Mines

FAMILLE Les réalités d'une société
en pleine transformation

DOSSIER

La famille est un socle essentiel de notre société. Tandis que les lois évoluent et font évoluer sa définition, FO fait le point sur la situation de nos droits familiaux au sein des IEG.



Les pères courent à la crèche et prennent désormais leurs congés paternité, le mariage pour tous est entré en vigueur et, plus récemment, le congé décès vient d'être prolongé au niveau du droit commun. Que prévoit notre statut ? Quel avenir pour notre régime spécial en matière de droits familiaux ?

Depuis le 1^{er} avril 2015, le congé accordé au salarié en cas de décès d'un proche est porté de deux à cinq jours pour le décès d'un enfant et de deux à trois jours pour celui d'un conjoint, pacsé ou concubin.

« Il est peu acceptable de constater que seulement deux jours de congé légaux sont accordés dans le cas de la perte d'un enfant, d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ». Affirme Michèle Delaunay (PS, Gironde) dans son exposé des motifs auprès des parlementaires.

Ainsi, la législation porte à égalité le conjoint, qu'il soit marié, pacsé ou juste concubin. Dans le même esprit, FO

réclame aux employeurs de la Branche l'autorisation de porter le droit à congé de quatre à six jours aux agents pacsés. Pour notre organisation syndicale, les agents également en couple doivent bénéficier des mêmes droits. Malgré notre alerte, les employeurs restent campés sur la base du minimum légal : quatre jours.

Les employeurs de la branche, conscients de leurs futures difficultés, ont ouvert une discussion sur les évolutions sociétales depuis une année. Nous entrons à l'heure actuelle dans la phase de négociation.

Certaines réalités demeurent

■ Les mères ont encore, en grande majorité, largement le poids de l'éducation et du soin des enfants sur leurs épaules.

■ Les pères ou mères célibataires rencontrent de réelles difficultés pour se reloger suite à une séparation.

■ La mobilité des salariés pacsés, concubins ou mariés est une évidence

La branche souhaite retravailler les droits existants et en créer de nouveaux.

qui se doit d'être observée avec bienveillance par les employeurs.

Quelle sera la répartition des droits familiaux ? La branche souhaite retravailler les droits existants et en créer de nouveaux.

Rappel des quelques textes qui régissent notre statut

■ Les congés spéciaux pour événements familiaux (article 19 du Statut).

- Mariage de l'agent : six jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant de l'agent : deux jours ouvrés ;



- ▶ Naissance d'un enfant : quatre jours ouvrés ;
- ▶ Première communion d'un enfant : un jour ouvré ;
- ▶ Décès du conjoint : six jours ouvrés ;
- ▶ Décès d'un enfant, du père ou de la mère : quatre jours ouvrés. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, des beaux-parents et des petits-enfants : trois jours ouvrés.

■ **Le congé mère de famille.**

La note 72-5 précise à l'heure actuelle que :

- Les mères de famille sont autorisées à prendre une journée de congé tous les deux mois jusqu'aux seize ans de l'enfant ;
- Les femmes enceintes, à partir de leur quatrième mois de grossesse, bénéficient de deux jours de congé par mois.

■ **Les autorisations d'absence pour enfants malades**

- Il s'agit de la note DP. 31.65 où il est question de permettre à la mère de famille ou au père assurant seul(e) l'éducation de l'enfant de bénéficier d'une autorisation d'absence. Elle est soumise à l'appréciation de votre responsable.

■ **Les indemnités de mariage, de naissance et de remariage.**

- Pour le mariage, une indemnité égale à deux mois de salaire ;
- Pour le remariage, une indemnité égale à un mois de salaire ;
- A la naissance du premier enfant, une indemnité égale à 100 % du salaire mensuel ;
- Pour chacun des deuxième et troisième enfants, à 150 % du salaire mensuel ;
- Pour le quatrième enfant et chacun des suivants, à 200 % du salaire mensuel.

■ **Le sursalaire familial.**

Dédié aux parents ayant des enfants à charge, il est attribué en fonction du nombre d'enfants à charge et des revenus.

■ **L'Aide aux Frais d'Études (AFE).**

L'AFE consiste à apporter une aide financière aux agents dont les enfants poursuivent leurs études après vingt ans, âge où les prestations familiales cessent d'être allouées.

■ **Le congé sans solde lié à la famille (article 20 du Statut).**

- Accordé en cas de force majeure pour une durée déterminée ne pouvant dépasser trois mois. Dans ce cadre, il n'interrompt ni le droit à l'avancement, ni à la retraite ;

Les mères, en grande majorité, portent le poids de l'éducation des enfants.

- Accordé dans les mêmes conditions aux agents recueillant ou ayant recueilli un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % (si l'enfant a entre huit et vingt ans) ;
- On peut demander un congé sans solde pour élever un enfant de moins de huit ans, né de l'agent, adopté ou recueilli. Ce congé, d'une durée initiale maximale de trois ans, peut être pris à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. Il pourra être prolongé au plus tard jusqu'à son huitième anniversaire. Pendant la durée du congé, le droit à l'avancement est supprimé.

Nos représentants FO sont en capacité de vous apporter un complément d'information sur l'ensemble de ces notes, PERS, circulaires qui régissent notre Statut.



Comment ne pas être touché quand 94%* de nos sociétaires se disent satisfaits par nos services ?

Ce n'est pas rien de prendre soin de 3,6 millions de sociétaires : avec 787 000 sinistres gérés en 2014 et un taux de satisfaction de 94%*, nous nous attachons plus que jamais à vous proposer une prise en charge rapide, efficace et de qualité quand vous en avez le plus besoin. C'est ce qui fait de nous le **1^{er} assureur des Agents des Services Publics**. Et nous sommes tellement comblés de vous combler.

*Baromètre BVA pour GMF T2 2014 de satisfaction Sinistres.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances et La Sauvegarde. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



ASSURÉMENT *humain*

BRAN CHIE

*Contre l'austérité, FO
porte haut et fort les
revendications justifiées
des salariés : points forts de
ce trimestre, la manifestation
interprofessionnelle du 9 avril
et l'action de nos militants
auprès des salariés de Direct
Energie qui ne bénéficient
toujours pas du Statut...
Le dumping doit cesser !*



9 avril 2015 : Plus de 200 000 personnes à nos côtés pour manifester

Le 9 avril dernier, fut une franche réussite en termes de rassemblement. C'est « contre l'austérité, pour les salaires, les services publics, l'emploi et la protection sociale » que plus de 200 000 manifestants ont fait entendre leur voix partout en France.

Ce mouvement de grève a permis aux salariés actifs et inactifs de tous les secteurs de se mobiliser à l'appel de quatre organisations syndicales, dont FO, contre la politique d'austérité menée par le gouvernement.

FO Énergie et Mines a répondu présente à Paris, au côté de sa confédération, parmi une foule de plus en plus compacte. C'est sous un soleil de plomb que nous avons défilé de la Place d'Italie jusqu'à la place des Invalides.

Actifs comme retraités, merci encore à tous pour votre implication.

Et maintenant la suite

Le bureau confédéral FO s'est réuni le jour même afin d'évaluer la portée de la mobilisation et les suites qui en seront données. C'est fort de la colère exprimée

Notre objectif, bloquer les reculs sociaux : pouvoir d'achat, salaires, emploi...

et de la détermination des salariés et des syndicats qui se sont mobilisés que FO entend aborder les discussions, consultations et négociations prochaines. Son objectif, bloquer les reculs sociaux et enclencher un retour à la primauté du social, à commencer par le pouvoir d'achat, les salaires et l'emploi.

La confédération FO a déposé des propositions et revendications auprès des pouvoirs publics. Il appartient maintenant à ces derniers de répondre rapidement, tant pour des raisons sociales qu'économiques et démocratiques.

Pour Jean Claude MAILLY, « la balle est dans le camp du gouvernement ».

Manœuvre illégale ou Statut des IEG ?

FO Énergie et Mines a pris l'initiative de s'adresser directement aux salariés de Direct Energie. Le 21 mai dernier, un tract leur a été distribué devant leur lieu de travail et a été l'occasion de parler avec eux du socle social (Statut des IEG) qui devrait être le leur. Rien ne justifie qu'ils soient privés de leurs droits.

L'article 47 de la loi du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz, modifié par l'article 25 de la loi NOME du 7 décembre 2010, est clair : « Le Statut des IEG s'applique à tout le personnel des Industries Électriques et Gazières (...), en particulier celui des entreprises de production, de transport, de distribution, de commercialisation et de fourniture aux clients finals d'électricité ou de gaz naturel, sous réserve qu'une convention collective nationale ou qu'un régime conventionnel du secteur de l'énergie ne s'applique pas au sein de l'entreprise. »



Rien ne justifie que des salariés des IEG soient privés de leurs droits.

Une tactique illicite

Un certain nombre de commercialisateurs refuse d'appliquer le Statut des IEG : les commercialisateurs "détaillants", regroupés au sein de l'ANODE (Association Nationale des Opérateurs Détaillants en Énergie) dont Direct Energie fait partie, ou au sein de l'AFIEG (Association Française Indépendante de l'Électricité et du Gaz). Comment les employeurs se défilent de leurs obligations sociales ? Ils créent

des filiales pour des activités supports ou transfèrent des salariés dans des filiales disposant déjà d'un accord collectif de travail.

Portée à l'attention du Gouvernement par la députée du Gers Mme Gisèle Biemouret, la problématique inquiète. Plus inquiétante encore, la réponse du Gouvernement qui n'a « *pas connaissance de l'existence, parmi les opérateurs du secteur de l'énergie, de pratiques visant à priver du bénéfice du Statut des IEG* ». Ce qui incite à du « dumping social ».

Quelle action ?

FO Énergie et Mines a rencontré les employeurs de ces sociétés hors Statut afin de débiter des négociations. Devrons-nous aller en justice pour faire respecter l'intérêt de ces salariés ? La question reste entière.

le réseau de l'intelligence électrique

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

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

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

- 1 Optimiser le système électrique pour que tout fonctionne, à moindre coût, et à chaque seconde, quels que soient les aléas de la météo, de la demande et de la production.
- 2 Veiller à la sécurité de l'alimentation en électricité, aujourd'hui et demain, en proposant, par exemple, des outils et mécanismes qui permettent d'ajuster la production et la consommation d'électricité.
- 3 Adapter le réseau à la transition énergétique en innovant sans cesse.

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



Le réseau de l'intelligence électrique



Flashez ce code pour découvrir l'encre électrique

rte-france.com

ENTRE- PRISES

*Au menu de ce numéro,
le point sur AREVA et sur
la consultation relative à l'ATR
(Accès des Tiers au Réseau),
l'alternance à GrDF et les
transformations à ERDF...
Bon appétit.*

Plus de coopération pour plus
d'efficacité dans la filière nucléaire

EDF/AREVA



“*EDF et AREVA
ont besoin l'un
de l'autre.*”

Cinq milliards d'euros de perte par AREVA sont un vrai électrochoc dans l'univers du nucléaire.

Pour les salariés d'AREVA, une question se pose : « Qu'allons-nous devenir ? » La volonté patronale de remettre en cause les garanties sociales et la perspective de suppressions d'emplois présagent d'un avenir social sombre.

Et pourtant, c'est l'État, qui est largement responsable de cette situation et qui devrait donc recapitaliser AREVA. Responsable, mais pas coupable ! On connaît trop cette petite musique. . .

Nucléaire, ça repart !

Le nucléaire produit une énergie électrique qui contribue à la diminution

des émissions de gaz à effet de serre et réduit l'instabilité du prix. Dans le monde entier, le nucléaire est une opportunité. La Chine, l'Inde, l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, la Pologne, la Turquie sont des pays intéressés qui développent le marché. En France, le nucléaire est un atout décisif. La filière nucléaire représente le troisième secteur industriel de notre pays avec 220 000 salariés. EDF et AREVA sont de réels atouts pour la France :

- EDF reconnue comme le chef de file de l'équipe de France du nucléaire
- AREVA qui possède à son actif un carnet de commandes de 46 Mds€

La France est l'un des pays européens les moins émetteurs de gaz à effet de serre et le nucléaire reste une énergie

d'avenir. Or, ce n'est pas en affichant la volonté de fermer des centrales jugées bonnes pour le service par l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), que ce soit à Fessenheim ou ailleurs, que le Gouvernement va renforcer cette filière ! Qu'attendons-nous de l'État ? Une clarification du Gouvernement de la position du nucléaire dans le cadre de la transition énergétique.

L'État dans tous ses états

Pour FO un dialogue sur l'avenir de la filière doit s'instaurer avec l'État et AREVA

- L'État doit assumer ses responsabilités en recapitalisant AREVA : nous considérons que c'est un préalable.
- En outre pour FO, le renforcement de l'efficacité de la filière nucléaire impose de mieux faire travailler ensemble, comme cela a déjà commencé.
- En tout cas, l'absorption par EDF d'AREVA-NP (Nuclear Power), que le gouvernement a demandé aux deux entreprises d'étudier, est clairement rejetée par les syndicats FO Areva et FO Énergie et Mines.

EDF et AREVA ont besoin l'un de l'autre. C'est une évidence. Et c'est en partie pour l'avoir perdu de vue qu'on en est arrivé à ces résultats.



GRT et Stockage doivent coopérer **ENGIE**

Depuis dix-huit mois, une consultation publique concernant l'Accès des Tiers au Stockage (ATS) a été lancée par la Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC). Elle veille au problème de sécurisation d'approvisionnement en gaz sur notre territoire.

Il est à noter que les derniers décrets parus, concernant l'ATS, ont amélioré une situation qui conduisait à la disparition de nombreuses capacités de stockage et un black-out potentiel à très court terme.

Aussi, nos craintes fondées exprimées dans le *Lumière et Force* n° 312 ont été entendues.

Quelle est la situation à ce jour ?

Les approvisionnements en danger

La France est aujourd'hui alimentée, pour moitié, de gaz en provenance du nord de l'Europe (production en baisse constante).

“ *FO Énergie et Mines, les GRT et les opérateurs de stockages doivent travailler de concert.* ”

En 2020, l'Union Européenne ne produira qu'un tiers de ses besoins énergétiques en gaz. Et dès 2030, l'Europe sera dépendante à plus de 80 % des importations en gaz naturel hors de ses frontières. Afin de sécuriser les approvisionnements français et européens, le stockage constitue l'ultime capacité d'approvisionnement en cas de défaillance des fournisseurs, ou des pays producteurs. Outre une « réserve

stratégique », cela permet une flexibilité sur les prix.

C'est pourquoi, pour FO Énergie et Mines, GRT (Gaz Réseau Transport) et les opérateurs de stockages doivent travailler de concert.

Les séparations opérationnelles de ces activités stratégiques, opérées par le Groupe ENGIE (GDF Suez) ne sont pas de nature à optimiser l'ensemble du système. Des exemples en France (TIGF) et en Italie (SNAM) montrent l'efficacité des intégrations.

Les stockages de gaz nationaux ont été développés, en raison de la faiblesse des approvisionnements nationaux et de l'éloignement des sources. Cette situation, suite à l'arrêt de l'exploitation du gisement de Lacq et la diminution progressive des approvisionnements de la mer du nord, rend les stockages encore plus stratégiques pour l'avenir.

De plus, les situations de crises géopolitiques, de plus en plus sensibles et nombreuses, notamment en Europe de l'Est et au Moyen-Orient, rendent la sécurité d'approvisionnement française délicate.

Toute mise sous cocon ou arrêt d'un stockage est ou serait donc une erreur stratégique et économique pour la Nation.

L'alternance : qu'en est-il vraiment ?

GrDF

GrDF est à un tournant de son histoire, l'entreprise doit relever de gros défis dans les trois ans à venir, l'alternance en est un. Depuis 2008, GrDF s'est engagé dans le cadre d'un accord « Apprentissage » pour la formation de salariés en alternance afin de former ses futurs agents gaziers.

Le fait que GrDF renouvelle son personnel en prévision du nombre significatif de départ en inactivité du fait du papy-boom ne peut que nous satisfaire. Malheureusement, elle n'envisage pas de recruter des agents formés par l'apprentissage dans des activités administratives. Même si nous comprenons qu'elle ne peut pas tout faire par l'alternance, elle ne doit pas s'interdire le recrutement d'agents en CDI dans ce domaine.



Point d'étape

Nous pouvons être satisfaits du résultat, car nous passons de 3,16% en 2008 à 5,36% pour 2014 par rapport à l'effectif moyen annuel. GrDF a pris l'engagement de recruter 400 salariés en alternance pour 2015.

En termes d'embauche, nous serons plus mesurés, car bien que le taux soit largement supérieur à la prévision de l'accord qui est de 15%, la conjoncture actuelle aide beaucoup la Direction à atteindre, voire dépasser ce taux. En effet, 2014 aura été une année faste dans ce domaine, puisque nous sommes à 34,9% de salariés embauchés à l'issue de leur formation.

À partir de 2015, GrDF pourra afficher la mise en place d'une qualification équivalente au diplôme du BAC pour un métier spécifique réseau gaz. FO Énergie et Mines salue le travail qui a été réalisé pour aboutir à ce résultat. Nous devons maintenant tout faire pour que cette formation soit une réussite afin de donner envie aux futurs alternants de s'y inscrire.

Si nous pouvons reconnaître cette belle réussite dans l'obtention de leurs diplômes et de leur intégration dans nos entreprises, FO Énergie et Mines tient à rappeler l'importance des tuteurs qui les accompagnent au sein de nos établissements. C'est pourquoi, FO Énergie et Mines regrette que dans les différents comités de suivi de l'accord, un focus ne soit pas fait sur l'activité et la reconnaissance des tuteurs. Sans eux, les résultats seraient probablement autres en termes de réussite.

En 2014, la Direction d'ERDF a décidé de réunir les Organisations Syndicales au sein de différents groupes de travail, ayant comme fil conducteur l'emploi et la transformation au sein de l'Entreprise.

Cinq groupes de travail

- L'Ingénierie ;
- Clientèle réseau ;
- Architecture emploi management ;
- TST HTA (Travaux sous tension Haute tension A : courant alternatif de 1 000 volts à 50 000 volts) ;
- Tertiaire.

Le but affiché

- Clarifier et donner une cohérence dans l'évolution des emplois, mais également sur l'évolution engendrée par la transformation du Distributeur.
- Redéfinir les principaux emplois des futures organisations en passant par les parcours professionnels des agents ;
- Orienter, accompagner les efforts de professionnalisation des agents par des mesures ciblées de reconnaissance, grâce à des ADP (Appréciation du professionnalisme) spécifiques.

FO Énergie et Mines s'est investie dans chacun pour faire reconnaître et améliorer la situation des agents et ainsi leur proposer une perspective de carrière au sein d'ERDF.

Il devenait urgent d'examiner la situation des salariés dans ces différents domaines. Les agents qui les composent ont en effet peu de latitude dans l'organisation de leur activité. Celle-ci est imposée, soit par les demandes de la clientèle, soit par des règles budgétaires ou par des textes de lois contraignants.

Depuis septembre, les groupes se sont réunis afin de poser un diagnostic complet pour ensuite tenter de proposer des inflexions, tout en respectant le cahier des charges imposé par la Direction. Elle reconnaît d'ailleurs implicitement que ses agents ont bien été les oubliés des différentes réorganisations passées si l'on observe les propositions d'ADP pour les trois années à venir (1 000 par an).

FO Énergie et Mines ne détaillera pas les propositions dans ce document, car les réunions de concertation ne sont pas encore terminées pour certains groupes. Néanmoins, un document complet sera réalisé et transmis localement pour que chacun puisse suivre l'application de ces recommandations au plus près du terrain. Bien que nous soyons contre le démantage des activités clientèles, nous devons tout mettre en œuvre pour conserver nos activités de proximité et permettre ainsi



aux agents de maintenir et améliorer leur professionnalisme.

De plus, l'arrivée des compteurs intelligents Linky (électricité) et Gazpar (gaz) conduit inéluctablement à cette évolution de l'activité. Le digital devrait permettre dans les années à venir de proposer de nouveaux métiers pour lesquels nous devons former nos agents.

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

VOUS ÊTES ASSURÉ MÊME À L'ÉTRANGER

Lorsque vous partez en vacances à l'étranger ? N'oubliez pas de demander votre Carte européenne d'assurance maladie ou CEAM.

Valable dans tous les États membres de l'Union européenne, l'Islande, la Suisse, la Norvège et le Liechtenstein, elle vous permet de bénéficier d'une prise en charge des soins survenus à l'occasion de séjours temporaires.

Elle est gratuite, valable deux ans et chaque membre de la famille doit en posséder une, dans la limite des droits ouverts à la CAMIEG.

Pour partir tranquille, faites votre demande au moins un mois avant le départ, sur votre compte en ligne AMELI. En cas de départ imminent, vous pouvez également y imprimer votre certificat provisoire.

Quelle prise en charge ?

La prise en charge des frais médicaux effectués à l'étranger n'est pas systématique et dépend :

- Du pays dans lequel les soins ont lieu.
- De leur nature et circonstances.



- Du motif du séjour (études, vacances, mission professionnelle ou résidence permanente).

Grâce à la CEAM, vous bénéficiez du même accès aux soins de santé publique (médecin, pharmacie, hôpital ou dispensaire) que les ressortissants du pays que vous visitez.

Sur présentation de votre carte au médecin, pharmacien, etc. :

- Vous bénéficiez d'une dispense d'avance de frais.
- Vous être directement remboursé sur place par l'organisme de sécurité sociale du pays.

Si je n'ai pas ma carte ?

Si vous n'avez pas votre CEAM lors de votre séjour ou si vous n'avez pas demandé la prise en charge de vos frais

sur place, vous devez régler l'intégralité des soins reçus.

De retour en France, demandez votre remboursement. Celui-ci interviendra, soit sur la base des tarifs en vigueur dans l'État où les soins ont été dispensés, soit sur la base des tarifs français.

Et si je pars en dehors de l'Europe ?

Les soins reçus hors de l'Europe peuvent être pris en charge au titre de la Sécurité Sociale sous certaines conditions.

Envoyez à la CAMIEG :

- La déclaration de soins à l'étranger (S3125).
- La facture originale acquittée.
- La prescription médicale en rapport avec les frais exposés.

Après accord, le montant du remboursement varie en fonction du pays où les frais ont été engagés et de la nature des événements à l'origine des soins. Le remboursement ne pourra excéder celui accordé si les soins avaient été dispensés en France.

Attention !

Les remboursements pour des soins effectués au sein ou hors de l'Union européenne peuvent prendre entre quatre et six mois.

Retrouvez la nouvelle version du livret CAMIEG/MUTIEG :

www.fnem-fo.org/mediatheque/guides

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Comment se déroule le CEP ?

Le CEP vous assure :

- Un entretien individuel pour analyser votre situation professionnelle ;
- Un conseil visant à définir votre projet ;
- Un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

Le Conseil en Évolution Professionnelle ou CEP est issu de la loi du 5 mars 2014 et permet à toute personne de faire le point sur son parcours professionnel et ses besoins de formation.

Comment bénéficier du CEP ?

Chaque salarié peut, de sa propre initiative, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous avec un conseiller.

Cinq organismes sont habilités :

- Pôle emploi ;
- L'APEC (Association pour l'emploi des cadres) ;
- Les missions locales ;
- L'UNAGECIF (organisme paritaire agréé au titre du Congé individuel de formation) ;
- Le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Il s'agit ici d'une démarche strictement personnelle et confidentielle. Vous avez le choix d'aborder ou non le sujet lors de vos entretiens professionnels.

À l'issue de votre entretien, un document de synthèse vous est remis, récapitulant votre projet et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre, comme par exemple une formation éligible au CPF (Compte Personnel de Formation) – Cf Lumière et Force 315 page 24 – ou un bilan de compétences.

A quoi sert le CEP ?

Le CEP vous permet d'être informé des différents dispositifs à mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle. Vous serez alors en mesure de connaître vos compétences, de les valoriser et d'identifier celles utiles à acquérir. Vous pourrez également être informé sur votre environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national. Vous serez en mesure d'identifier les emplois correspondants aux compétences et qualifications que vous avez acquises. Enfin, vous disposerez d'une information

complète sur les possibilités de formations existantes au niveau régional, si possible par bassin d'emploi et national.

Combien coûte un CEP ?

La prestation, entretien, conseil et accompagnement, est totalement gratuite.

Tout un chacun devrait avoir la chance de promouvoir ses compétences, d'accéder et de faire reconnaître les formations tout au long de la vie.

La reconnaissance de la qualification est l'une des solutions qui vise à améliorer la situation professionnelle du salarié.

L'une des premières missions de FO est de rendre l'ascenseur social accessible à tous, alors qu'il ne fait que se dégrader depuis trente ans. L'égalité des chances est nécessaire à la démocratie sociale.

Source : www.service-public.fr



FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

LA PENSION DE RÉVERSION DES IEG

Suite au décès d'un agent, qu'il soit actif ou retraité, une pension de réversion est versée de droit en faveur du conjoint, de l'ex-conjoint non remarié, ou à défaut aux orphelins ou aux ascendants à charge.

Le droit à pension de réversion des IEG n'est soumis à aucune condition d'âge, ni de ressources.



Pour les actifs

L'agent décédé doit avoir été affilié au régime des IEG depuis au moins un an, sauf en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour lesquels il n'y a pas de durée minimale requise d'affiliation.

Pour les retraités

Le mariage doit avoir une durée minimale de deux ans s'il a été contracté postérieurement à la liquidation de la pension, sauf en cas de naissance d'un enfant. Le montant de la pension correspond à 50% du montant de celle de l'agent décédé. Toutefois, un montant complémentaire de 4% peut être versé, sous condition de ressources, au bénéficiaire ; les ressources faisant, régulièrement, l'objet d'un examen.

En cas de divorce

Il peut y avoir un partage du coefficient de pension au prorata des années de mariage entre le conjoint et le ou les ex-conjoints non remariés au moment du décès de l'agent.

Toutefois, en cas de nouveau veuvage, l'ex-conjoint peut bénéficier, du premier conjoint décédé, de l'attribution de la pension de réversion, à condition que :

- Il ne bénéficie d'aucun droit, même potentiel, à pension de réversion au titre de son dernier conjoint décédé.
- Le droit du premier conjoint ne soit pas ouvert au profit d'un autre ayant cause.

Cette possibilité s'apprécie au décès du deuxième conjoint. Elle est applicable aux pensions de réversion prenant effet après le 14 juillet 1982.

Attention !

Le concubin ou le partenaire dans le cadre d'un PACS n'ouvre pas droit à une pension de réversion.

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

DÉPART IMMINENT POUR LA RETRAITE

Vous partez bientôt en inactivité ? Voici les principaux points d'étapes pour préparer sereinement votre départ en retraite.

Quelles sont les démarches ?

Cinq étapes sont indispensables afin de préparer votre retraite auprès de la CNIIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) :

- Ouverture du droit à pension IEG : cette première étape consiste à déterminer votre date d'ouverture de droit à pension des IEG. Connectez-vous à votre espace personnel « Mon compte » sur www.cnieg.fr. La CNIIEG met à votre disposition un relevé de carrière détaillant vos états de services au sein des régimes dans lesquels vous avez été affiliés et un outil de simulation de pension. Au plus tôt, la date de départ est fixée le premier jour du mois qui suit la date d'ouverture du droit à pension, date qui conditionne le taux de votre pension. Vous choisissez ensuite votre date de départ, celle-ci conditionne le montant de votre pension ;

- Information des affiliés : la CNIIEG organise des RIA (Réunions d'Informations Affiliés). Vous recevez une invitation automatique à cinq ans de votre date d'ouverture de droit ;
- Préparation de votre dossier : à deux ans de votre date prévisible de départ en retraite, la CNIIEG a mis en place une préliquidation, afin de constituer administrativement votre dossier et recevoir une estimation du taux et du montant de votre pension à la date prévisible de votre départ. Attention : cette date n'est pas engageante et la préparation de votre dossier en ligne ne constitue pas une demande officielle de départ ;
- Demande de liquidation : votre date de départ à la retraite relève de votre responsabilité et toute demande de pension doit être effectuée par vos soins. Cette demande doit se faire un an avant votre date de départ en retraite. Pour cela, connectez-vous à « Mon compte > mes services en ligne > demande de retraite en ligne ». Une fois votre demande validée, vous pourrez également suivre le traitement de votre dossier ;
- Votre demande de pension est effectuée et a été validée par la CNIIEG ;



- Votre demande de liquidation peut également se faire par papier à l'adresse suivante :

CNIIEG
Gestion des Pensions
CS 60415
44204 Nantes Cedex 2

Téléphone : 02 40 84 01 84

Vous voulez en savoir plus ?

Le livret Retraite est à votre disposition sur :

www.fnem-fo.org/mediatheque/guides

Source : CNIIEG



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 3^{ème} 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).

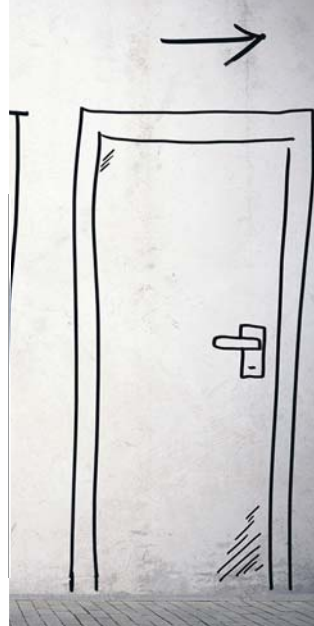
Malgré les possibles anticipations des évolutions métiers, les plans de licenciements ou de départs volontaires impactent la santé et la sécurité des salariés et relèvent donc des conditions de travail. La crainte générale est que le reclassement ne se traduise à terme par un déclassement, c'est-à-dire 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 métier est au cœur du bien-être des femmes et des hommes : une évidence pour FO, que défendent ses militants avec sagacité. Portraits de ces derniers dans ce forum et focus sur les besoins de changement : pour se sentir bien, on doit pouvoir compter sur soi... Sans pour autant s'y enfermer. Mobiles, gardons la tête froide ! Nous valons plus que des projets.

La mobilité oui, mais...

CADRES



Qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, la mobilité professionnelle est synonyme d'évolution et – ou – de progression professionnelle. On l'identifie toujours à des concepts positifs tels que l'acquisition de compétences, la possibilité d'accroître l'employabilité future par l'entreprise, l'augmentation de la motivation et du salaire...

Ces dernières années les cadres s'interrogent davantage sur la valeur du dispositif. Bouger pourquoi pas, mais pourquoi faire et surtout pour combien ?

Pour aller plus loin

Retrouvez les analyses et positions de FO Énergie et Mines : www.fnem-fo.org/thematiques/cadres



La mobilité doit permettre aux managers d'intégrer des profils diversifiés tout en pérennisant les compétences de leur équipe. Quand on regarde autour de nous les questions fusent, les doutes s'installent, cela vaut-il vraiment la peine ? Est-on certain de l'attrait et de l'intérêt du poste ? Qu'en est-il de l'acquisition des compétences ? Ou tout simplement, vais-je m'épanouir mais dégrader mon équilibre entre vie privée et professionnelle ? On finit par faire le compte et on remarque qu'autour de nous, trop de collègues ont bien évolué aussi sans pour autant faire de la mobilité géographique une priorité...

La mobilité fonctionnelle fait l'unanimité, surtout si les intéressés peuvent coupler leur envie à un moment de choix de leur carrière.

Quant à la mobilité géographique, il s'agit d'un choix de vie et les attitudes face à celui-ci peuvent changer selon les

étapes de la carrière, les contraintes familiales ou le besoin de scolarisation des enfants.

Néanmoins il est peut-être temps de changer la vision de l'évolution professionnelle associée à la mobilité. Dans les IEG (et de facto cela se fait déjà à RTE), en élargissant davantage les plages M3E actuelles (elles auraient 5 niveaux à la place de 3) tout en permettant de monter les niveaux de rémunération des cadres de façon plus notoire, l'évolution et la montée en professionnalisme d'un individu sur le même poste est possible. Dans tous les cas, la mobilité doit être utilisée comme un outil de motivation dans la durée, en garantissant le libre choix de la mutation et justifié sans doute par l'acquisition de nouvelles compétences qui n'existent pas dans le périmètre immédiat.

Cependant, il reste le point clé de la reconnaissance des cadres qui malheureusement, quant à elle, dépend plus largement des réseaux d'interconnaissance au sein de la pyramide managériale que des compétences acquises ou exercées même si la performance est au rendez-vous...



Jean-Marc Paloc par Antoine Bachelet pour RTE

Quarante-quatre ans, marié et père de trois enfants, Jean-Marc Paloc est le nouveau représentant FO au CIDEN (Centre d'Ingénierie de Déconstruction Nucléaire).

Favorable à une évolution managériale davantage portée sur le partage et la coopération, il nous livre sa vision quant à sa nouvelle responsabilité syndicale.

Pour une évolution vertueuse
du management

CADRES

L&F : Le syndicat est souvent perçu comme un médicament anti-crise, comment se réalise la relation au sein de ton activité essentielle composée de personnel encadrant ?

J-Marc Paloc : J'ai débuté ma carrière dans une société spécialisée dans le service aux collectivités locales. On a démontré que la motivation pour le travail est le seul levier vraiment efficace pour réduire l'absentéisme et les accidents dans la durée. Autonomie, confiance, responsabilisation, délégation sont des mots clefs !

Nous travaillons à EDF dans une très belle entreprise pour laquelle « service public » veut encore dire quelque chose. Malheureusement avec l'effet de la crise, la situation des salariés se dégrade : l'accent est mis sur la performance, le quantitatif, les contrats d'objectifs, au détriment de la qualité, du collectif, de la coopération. Je suis convaincu que les syndicats ont un rôle majeur à jouer, en tant que corde de rappel, pour prévenir et empêcher les dérives, pour aider à repenser la méthode de direction des entreprises. Le management ne consiste plus simplement à faire dégringoler des ordres. Il doit favoriser la coopération horizontale entre les gens d'une équipe, mais aussi la coopération verticale avec les chefs. Cela suppose de l'écoute de

la part du management, alors que sous pression il n'a pas ou ne prend pas toujours le temps. Le rôle du syndicat, c'est alors de faire le lien, de proposer des solutions, de veiller à la sécurité et à une meilleure reconnaissance des agents.

Ainsi tout le monde s'y retrouve, car mieux travailler c'est aussi produire plus de résultats.

L&F : L'implication syndicale favorise ainsi celle dédiée à l'activité professionnelle, c'est le sens de ton engagement ?

J-M P : Absolument. Le travail ne se fera pas sans les hommes et les femmes de l'entreprise, sans leur implication et leur motivation. Chaque agent, quel que soit son niveau hiérarchique, a envie de bien faire : il faut lui en donner la possibilité et créer les conditions de son implication.

L&F : Ton objectif au CIDEN ?

J-M P : Représenter au mieux les intérêts des salariés, les défendre non pas avec une vision dogmatique ou mercantile mais humaine, c'est en cela que je représente FO et que j'apporte ma pierre à l'édifice. Je milite pour une plus grande pluralité de dialogue social, car il sert, en outre, à peser sur les choix de l'entreprise.

Nouveaux détachés à RTE

“
*Ce qui guide
notre action,
c'est l'intérêt
des agents.*

Ce n'est pas le syndicalisme qui fait la femme ou l'homme, mais le contraire : loin d'être un système figé, il est avant tout nourri par les valeurs personnelles de ses membres. Rencontre avec deux récents détachés FO chez RTE, Carine Galdiolo et Adlane Ben Helal

L&F : Aviez-vous des prédispositions à intégrer l'univers syndical ?

Carine : Fille de commerçants, je n'avais pas ça dans le sang. L'intégration s'est faite pour des raisons humaines avant tout, par le biais des personnes syndiquées qui sont venues me voir et me convaincre. Par la suite, l'expérience en entreprise a rendu la question naturelle quant à la nécessité de participer à l'activité syndicale.

Adlane : Avant d'entrer chez RTE en 2011, je travaillais dans le privé en Société de Service en Informatique, dans un

monde éloigné de la cause syndicale. ... A mon entrée au sein des IEG, c'est au contact des militants FO que j'ai acquis une culture syndicale.

L&F : Quel est votre ressenti dans l'exercice de vos activités syndicales ?

Carine : Au-delà d'un travail c'est un véritable investissement humain. Je



me sens engagée envers les agents, je m'efforce d'être à leur écoute au maximum, de leur donner toutes mes connaissances sur l'actualité et, bien sûr, de leur apporter de l'aide dans leur quotidien.

Adlane : Quand on intègre un système militant, on peut craindre une nécessité de se plier au discours dominant, mais ce n'est vraiment pas le cas. Chez FO il n'y a pas de posture idéologique, on ne s'impose pas d'emblée un pour ou un contre. Dans l'action, ça

me donne le sentiment que tout est faisable : ce qui guide notre action, c'est l'intérêt des agents.

L&F : Quel est le rôle du syndicaliste, selon vous ?

Carine : Le syndicaliste est avant tout un maillon protecteur entre l'agent et l'employeur. Avec la Direction il participe aux instances légales et aborde les changements nécessaires de l'entreprise, mettant toujours en avant le respect de l'équilibre vie professionnelle - vie privée des agents. Auprès des agents, nous devons être des représentants crédibles en allant les rencontrer régulièrement avec sincérité et perspicacité.

Adlane : Par-delà les notions d'efficacité, de performance du dialogue social, etc., le syndicaliste revendique un certain esprit de famille au sein de l'entreprise. On doit partir des attentes et des revendications des agents pour construire un syndicalisme de résultat : nous sommes acteurs au sein d'un groupe solidaire, l'action doit porter ses fruits et faire avancer les choses dans le bon sens. Il s'agit pour moi de remettre l'humain au cœur des préoccupations de la vie de l'entreprise !



ACI15052572 - Créephoto : Mijael Sandinha

Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com
Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Le malaise professionnel a des racines sociales : problèmes liés à la rémunération, à la qualité de vie au travail, à la charge de travail, à la reconnaissance professionnelle, etc. Tous les salariés des IEG, cadres et non-cadres, sont aujourd'hui en mesure de témoigner de l'offensive d'un système qui entend réformer un modèle au nom de la « Crise » et au détriment de l'Humain. Or, quand un malheur personnel vient s'ajouter à l'affect professionnel, la capacité de résistance au mal-être se réduit comme peau de chagrin et l'absence de socle social en matière de solidarité enferme l'individu en lui-même. Le comble du cynisme survient quand les pratiques managériales consistent à reléguer toute forme de malaise au travail sur soi...



*Le comble
du cynisme :
reléguer tout
malaise au
travail sur soi...*

Pour un renouveau syndical, ne faut-il pas être en mesure de lutter pour une solidarité de métier intégrale, en mesure de servir de reposoir aux malaises personnels ?

En attendant, le succès croissant des livres de Développement Personnel (DP) est révélateur d'une tendance individualiste à chercher « l'autonomie dans le malheur » : votre vie va changer, prenez les choses en main...

Nicolas Marquis, docteur en sociologie, chercheur au centre d'anthropologie, sociologie, psychologie – études et recherches de l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B) et Marie Curie Fellow, société de l'université Paris Descartes – a publié un livre sur ce phénomène, riche en enseignement sur les évolutions sociales révélées par l'essor du DP.

Lumière et Force l'a rencontré pour un entretien.



L&F : La vente de livres relatifs au DP connaît un succès croissant depuis vingt ans : en France, ce sont des centaines de milliers d'ouvrages qui sont achetés chaque année. Ce succès est-il dû à l'attraction d'une catégorie sociale spécifique pour ce genre de littérature ?

NM : On peut relever deux grandes catégories de population : une pour laquelle le DP est quelque chose de choisi, et une autre pour laquelle il est quelque chose d'imposé de l'extérieur. La première catégorie, ce sont des personnes qui connaissent un problème dans leur vie, éventuellement, et puis décident de travailler sur elles-mêmes en lisant des bouquins, en allant voir des coaches, en faisant des stages, en suivant une thérapie, etc. Ils constituent la plus grande part du lectorat ▶

► DP et connaissent généralement une certaine distance à la nécessité (classe moyenne supérieure). L'autre catégorie a trait à des gens dans une situation beaucoup plus précaire, qui sont également confrontés à ce discours du DP, mais qui ne l'ont pas choisi : comme par exemple, des gens qui perdent leur travail et qu'on intègre dans des dispositifs imposés par l'Etat, qui les poussent en fait à rechercher en eux-mêmes ce qu'ils peuvent faire pour obtenir plus de possibilités d'emplois...

“ *Et dans les bouquins de DP, il y a cette idée prédominante que se changer soi, ça va changer le monde.* ”

L&F : En essence, que révèle socialement cet engouement ?

NM : Le DP correspond à un contexte social et culturel particulier ; on est dans ce qu'on appelle un attendu normatif par rapport à cette question de l'autonomie : chaque individu se doit de se comporter comme un être autonome. Et ce, qu'il soit, jeune, vieux, chômeur, employé, etc.

On a une valorisation extrêmement forte d'un mode d'action qui n'était pas du tout présent dans d'autres sociétés : le fait de se prendre pour objet continu de travail, le fait de se concevoir comme une sorte de projet (logique du projet, qui a d'évidentes affinités avec les mondes de l'entreprise et du management) dont il convient de n'être jamais totalement satisfait.



L&F : Votre livre s'intitule Du Bien-Être au Marché du Malaise : quel malaise confirme la Société du Développement Personnel ?

NM : Le DP révèle le revers de la médaille des « sociétés complexes » : l'individu a de moins en moins de prise sur les segments de production globale – sur ce qui sort de lui et sur ce qui rentre en lui – et la question se pose de connaître

la marge de manœuvre individuelle par rapport à cela.

Comme le résumait Robert Castel, un éminent sociologue : « *quand les options sociales, économiques, politiques, deviennent à ce point illisibles pour les individus, le seul niveau de réalité qui reste est celui sur lequel on peut agir* ». Et dans les bouquins de DP et dans les entretiens avec les lecteurs, il y a cette idée prédominante que se changer soi, ça va changer le monde, dans un esprit de défiance vis-à-vis de la politique et de la société envisagés comme des adversaires de ce changement.

Le malaise que peut confirmer l'essor du Développement Personnel, c'est le malaise d'une société qui craint, à tort ou à raison, pour son avenir, c'est le malaise d'une société qui place l'individu au pinacle de ses valeurs : non par choix, mais soit par défaut, soit par contrainte.

Pour approfondir le sujet, retrouvez l'intégralité de l'entretien sur notre site www.fnem-fo.org



Ma santé et
ma prévoyance



Une mutuelle santé avantageuse pour tous, dirigeants et salariés

À partir
d'un salarié

Toute l'expertise en assurance de personnes de la Macif au service
de votre entreprise avec :

- Pour les salariés :
→ **Garantie Santé Entreprises.**
- Pour le dirigeant non salarié :
→ **Garantie Santé des Indépendants.**
- Des garanties performantes pour tous.
- Un tarif attractif pour un budget santé maîtrisé.
- Un accompagnement personnalisé pour la mise en place du contrat
au sein de l'entreprise.

Renseignez-vous auprès d'un conseiller Macif ou sur macif.fr

 **N°Cristal** 09 69 39 49 19

APPEL NON SURTAXE



Les contrats Garantie Santé Entreprises et Garantie Santé des Indépendants sont assurés par Macif-Mutualité, mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris Cedex 9.

Les prestations d'assistance des contrats sont assurées par IMA ASSURANCES, entreprise régie par le code des assurances. 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 de Pied de Fond 79000 Niort.



PASSION PUBLIC SERVICE

En attendant des changements significatifs pour nos départs en retraite à partir de 2017 (la réforme de 2010 a fini par porter ses mauvais fruits... cf p 36-37). Petit point sur la situation critique des caisses complémentaires (p 35 : le MEDEF aime à tirer sur l'ambulance. Pas nous) et rappel des données essentielles relatives à notre Caisse nationale des IEG (CNIEG). En complément, nouveaux retraités, n'oubliez pas la fiche pratique en page 24 de ce numéro !

En juin 2015, MEDEF et partenaires sociaux doivent aboutir à une négociation concernant les régimes AGIRC et ARRCO. Les négociations ont débuté le 17 février 2015. Le but est de trouver sept milliards d'euros d'économie d'ici 2020.

Ces négociations doivent aboutir en juin 2015 au plus tard, pour une mise en application en janvier 2017.

État des lieux AGIRC / ARRCO

Depuis 2008, la situation de ces caisses se dégrade du fait de la situation économique, principalement occasionnée par l'augmentation de la démographie (liquidation de dossiers de plus en plus nombreux).

Si leur situation perdure, l'épuisement de leurs réserves se situera :

- En 2018 pour l'AGIRC ;
- En 2027 pour l'ARRCO ;
- En 2025 si regroupement des deux complémentaires.

Quelques pistes soumises à la négociation

- Répartir les efforts entre les cotisants et les allocataires ;
- Mise à contribution des retraites (gel pendant trois ans de la revalorisation des retraites complémentaires entre 2016 et 2018) ;
- Mise à contribution des jeunes actifs (prix du point et attribution) ;
- Mise à contribution des Actifs Séniors (en instaurant des coefficients d'abattement temporaires de 62 à 67 ans) ;
- Mise à contribution des réversions de droits directs, à venir ;
- Unifier les deux régimes complémentaires à l'horizon janvier 2019 (60% des retraités AGIRC perçoivent aussi une retraite ARRCO qui est supérieure,

l'ARRCO prend déjà en charge certains versements de l'AGIRC...).

Ces propositions soumises à concertation sur la table des négociations et avancées actuellement par le Medef n'augmentent

de leurs excédents, sans aucune aide publique.

Elles ont à ce jour en réserve :

- 6,7 milliards d'euros pour l'AGIRC ;
- 55,7 milliards d'euros pour l'ARRCO.



Régimes de base et complémentaires

Les deux régimes de base de retraite, la MSA (régime agricole) et la CNAV (régime général) sont complétés par des régimes complémentaires comme l'AGIRC ARRCO et les régimes spéciaux, dont le nôtre : la CNIEG. Ces régimes complémentaires représentent environ 25% de la totalité des retraites versées et en 2013, ils ont versé 291 Mds € soit 14,1% du PIB français.

pas de la position des partenaires sociaux, à l'exemple de notre confédération FO et de ses orientations sociales qui ne sont pas sur ces revendications.

Rappelons que pour le régime de la CNIEG les salariés et ex-salariés des IEG sont également concernés. L'AGIRC et l'ARRCO participent pour partie au montant de versement de nos pensions.

AGIRC et ARRCO

Ces deux complémentaires versent 31% (non cadres) et 57% (cadres) de la retraite globale moyenne d'un salarié. Leurs seules ressources sont financées par les cotisations et les placements



Retraites : ce qui change en 2017

La loi du 9 novembre 2010 (n° 2010-1330), portant sur la réforme des retraites a été transposée au régime des Industries Électriques et Gazières le 18 mars 2011 (décret n° 2011-290). Les principales dispositions de cette réforme auront un impact sur les pensions liquidées à compter de 2017.

Les impacts annoncés

■ Décalage de l'âge de la retraite

- De 60 à 62 ans pour les agents classés en « service sédentaire » ;
- De 55 à 57 ans pour les agents ayant effectué au cours de leur carrière au moins 15 ans de service effectif actif et insalubre ;

- Décalage des durées de service pour bénéficier d'une retraite anticipée au titre des services actifs, militaires et insalubres ;
- Départ anticipé au titre de un ou deux enfant(s) ;
- Départ anticipé au titre de parents de trois enfants et calcul de la pension pour les pensions liquidées à compter du 01/1/2017 ;
- Deux nouveaux dispositifs d'exonération de la décote : agent bénéficiant de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé et agent apportant une aide à son enfant bénéficiaire de la prestation de compensation liée à un besoin d'aide humaine ;
- Surcote : les bonifications de services actifs, militaires et insalubres ne seront plus prises en compte dans le seuil de déclenchement de la surcote et le nombre de trimestres ne sera plus limité à vingt ;
- Modification des échéances de revalorisation des pensions : 1^{er} octobre

pour les pensions vieillesse et 1^{er} avril pour les pensions d'invalidité ;

De plus, un décret depuis juillet 2012 (n° 2012-847) modifie les conditions d'attribution des pensions au titre de carrières longues en ne retenant dans ces conditions que la notion de durée minimale cotisée.

D'autre part, la loi du 20 janvier 2014 (n° 2014-40) garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a été transposée dans le régime des IEG par plusieurs décrets au cours des années 2014 et 2015.

Les principales modifications issues de ces textes

- Augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier d'une pension au taux maximum de 75 % ou sans décote ;
- Le taux de handicap de 80 % qui ouvre droit à l'exonération de la décote est abaissé à 50 % ;
- Rachat des années d'études, mise en place d'un barème « jeunes actifs » ;

Pour chaque adresse internet, vous disposez d'un flashcode correspondant sinon, rendez-vous sur le site de FO Énergie et Mines, la version en ligne du magazine pour permet de cliquer les liens hypertexte.



Age statutaire et âge limite



Départ anticipé parent 1 ou 2 enfants



Départ anticipé parent de 3 enfants



Exoneration de la décote



Calcul de la pension/surcote



Calcul de la pension d'invalidité



Calcul de la pension/durée requise



Calcul de la pension/la décote



Le rachat d'études



Le cumul emploi retraite

- Anticipation de départ au titre de salarié en situation de handicap. Le taux de 80% exigé passe à 50% et le dispositif permettant l'anticipation au titre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est supprimé à compter du 01/01/2016. L'espace réglementaire de la CNIEG n'est pas à jour de cette mesure, le texte (trans-régimes) fixant la liste des documents à transmettre pour justifier du taux de 50% n'étant pas encore paru au *Journal Officiel* ;

■ Cumul emploi retraite

- L'agent dont la date d'effet de la première pension se situe à compter de 2015, devra, pour bénéficier de ses pensions, cesser toutes ses activités quel que soit son régime d'affiliation ;
- L'agent qui reprend une activité professionnelle et qui bénéficie d'une première pension dont la date d'effet se situe à compter de 2015, cotise pour la retraite au titre de son activité mais ne se constitue pas de nouveaux droits à retraite ;
- L'agent qui reprend une activité post liquidation de sa pension peut voir le paiement de cette dernière suspendu s'il dépasse le plafond de revenus. En fonction d'un décret à paraître, la pension ne sera plus suspendue mais réduite.

Retrouvez la CNIEG sur la toile

- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/ouverture-du-droit/age-statutaire-et-age-limite.html
- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/ouverture-du-droit/departs-anticipes-lies-a-la-famille/depart-anticipe-parent-1-ou-2-enfants.html
- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/ouverture-du-droit/departs-anticipes-lies-a-la-famille/depart-anticipe-parent-de-3-enfants.html
- www.cnieg.fr/reglementation/popups/cas-dexoneration-de-la-decote.html
- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/calcul-de-la-pension/la-surcote.html
- www.cnieg.fr/reglementation/lapension/la-revalorisation.html
- www.cnieg.fr/reglementation/linvalidite/calcul-de-la-pension-dinvalidite.html?police=2%27
- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/calcul-de-la-pension/duree-requise-ieg.html
- www.cnieg.fr/reglementation/ledroitapension/calcul-de-la-pension/la-decote.html
- www.cnieg.fr/reglementation/lerachatdetudes.html
- www.cnieg.fr/reglementation/lecumulemploiretraite.html



CNIEG : Mode l'emploi

Un peu d'Histoire

Créée au 1^{er} janvier 2005, la CNIEG succède à IEG Pensions : elle est une caisse de retraite de droit privé adossée à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et aux régimes complémentaires obligatoires AGIRC (cadres) et ARRCO (salariés). L'adossement consiste à faire prendre en charge, par le régime général (CNAV) et les deux régimes complémentaires (AGIRC et ARRCO), la partie des prestations retraite de notre régime correspondant aux prestations servies par ces régimes de droit commun.

Quand approche le départ en inactivité, à la demande de l'agent, la CNIEG (Caisse nationale des Industries Electriques et Gazières) reconstitue les droits individuels du futur pensionné au regard de chacun des régimes concernés (CNAV, AGIRC, ARRCO) et des droits spécifiques de notre régime spécial de retraite. Pour ne pas mettre en péril la trésorerie de la CNAV, nos employeurs ont accepté de verser une soulte (droit d'entrée) de 7,649 milliards d'euros dont 40% en 2005 et le reste en vingt ans ; c'est ce qui assure la neutralité financière de l'adossement côté CNAV.

Le règlement de la pension

La répartition des droits individuels se fait au regard des droits constitués avant (droits passés) et après (droits futurs) la création de la CNIEG au 1^{er} janvier 2005. En résumé, une pension obtenue avec au moins quinze années d'activité au statut des IEG se compose :

- D'une partie des droits passés et futurs réglée par le régime général et les complémentaires AGIRC et ARRCO (adossement) ;
- D'une autre partie des droits spécifiques passés et futurs de notre régime spécial réglée via notre caisse par la

CTA (Contribution Tarifaire d'Acheminement) qui est une taxe payée sur les factures d'énergie et par nos anciens employeurs.

Que gère notre caisse ?

La section comptable vieillesse, qui est une des sections de notre caisse, a dans ses multiples charges :

- La gestion des pensions de droit direct (pension obtenue pour au moins quinze années de travail au statut des IEG) et de droit dérivé (réversion) du régime spécial ;
- Des pensions de coordination (pension du régime général pour les agents ayant effectué moins de quinze années au statut des IEG et ayant liquidé leur pension avant le 1^{er} juillet 2008) ;
- Des pensions extra-légales (anciennes prestations bénévoles accordées par la S/CPP (Sous/Commission Prestations Pensions) qui fonctionnait avant la création de notre caisse et qui accordait des pensions partielles en dehors des règles d'attribution légale). Maintenant cette S/CPP est remplacée par la CRA (Commission de recours amiable) qui est la copie conforme de celle de la CNAV et qui est strictement réglementaire (on a droit ou pas droit).



Quand GDF Suez devient ENGIE

Jeudi 23 avril 2015, les salariés de GDF Suez étaient salariés de l'entreprise du même nom. Le vendredi 24, c'était ENGIE. Ce coup de tonnerre sans préalable à l'information au salarié suscite l'émoi dans l'entreprise. Au-delà du coup marketing, c'est toute une culture, une histoire que certains veulent gommer. Beaucoup de salariés vivent très mal ce nouveau nom, qui ne leur correspond pas, qui n'a pas d'Histoire. Ils ont l'impression d'être déposés de leur travail et de leur entreprise. Le coût engendré est également pointé du doigt. Près de 60 M€ ont été consacrés au changement de nom. Dans le même temps, le groupe, presse ses salariés avec le plan Perform 2015, et ses 250 M€ d'économies supplémentaires. Quelle stratégie se cache derrière ce nouveau camouflet ?

Parachute doré pour le nouveau président d'EDF

Jean-Bernard Levy a pris ses fonctions fin novembre 2014 et ses modalités de rémunération ont été fixées lors du Conseil d'Administration du 8 avril dernier. Alors que son salaire fixe reste inchangé par rapport à celui du président précédent, une nouveauté se greffe, qualifiée par la presse de « parachute doré ». En effet, s'ajoute une indemnité liée à la cessation de fonctions, permettant au nouveau président de toucher une indemnité de rupture de 200 000 € après un an d'ancienneté, puis 60 000 € par trimestre supplémentaire, ceci dans la limite fixée à un an de rémunération. À combien la revalorisation du Salaire national de base cette année ? Pour mémoire : + 0,3% d'augmentation de salaire IEG en 2014.

FO obtient 1 siège au conseil d'administration de STORENGY

Après la récente élection de notre nouvel administrateur FO à EDF, c'est désormais les stockages gaziers qui font honneur à notre organisation. Nous félicitons Sylvie Hallot, élue administratrice, sur la liste parrainée par FO en avril dernier pour le collègue « autre salarié ».

“ Impôt sur
les avantages
en nature :
+300 % en 2 ans !



Protection maladie et recul social

La loi de financement de la Sécurité Sociale du 23/12/2013 et le décret du 18/11/2014, modifient en particulier le panier minimum de garanties, fixent des plafonds de prise en charge et imposent une couverture sur tous les champs (médicaments, honoraires, optiques. . .) Alors qu'après quatre ans de négociations portées sans relâche par FO Énergie et Mines, des améliorations de remboursement CAMIEG sont enfin obtenues en 2014, nous refusons toutes baisses de remboursement et exigeons le maintien *a minima* de l'existant.

Avantages en nature, les impôts s'en souviennent

Les avantages en nature énergie, partie intégrante du contrat de travail des salariés du secteur, sont un marqueur auquel ceux-ci sont particulièrement attachés. Ténors d'un service public de qualité reconnu, les agents des IEG subissent pourtant la hargne de certains. A chaque effet d'annonce politique, à chaque attaque en règle saisonnière, notre tarif agent est largement pointé du doigt. Ces mesquineries permettent de masquer les réalités et de détourner l'attention des citoyens, voire de les diviser. Peu le savent, nous devons en contrepartie nous acquitter de l'impôt sur les avantages en nature. Et ce, *a contrario* de certains de nos plus grands détracteurs. . . Nous ne comprenons d'ailleurs pas leur fixation sur les IEG ? Pourquoi à travers l'incroyable statut que nous avons à leurs yeux, ces derniers ne mettent-ils pas leur talent au profit de notre service public de l'énergie ?

C'est en ce moment le fait d'actualité, car nous venons de remplir notre déclaration de revenus. Et le nouveau barème a littéralement explosé : une augmentation de plus de 300 % en l'espace de seulement deux ans !



Redémarrage de deux réacteurs nucléaires au Japon

Aujourd'hui, plus aucun des quarante-huit réacteurs de l'archipel ne fonctionne, sans compter les six saccagés par l'accident de Fukushima en mars 2011.

Plus pour longtemps ? Le 22 avril dernier, un tribunal japonais a estimé que deux réacteurs du sud-ouest du Japon, situés dans la préfecture de Kagoshima, Sendai 1 et 2 pouvaient redémarrer. Il s'agit là des deux premiers réacteurs du Japon susceptibles d'être relancés après avoir obtenu le certificat de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ainsi que le feu vert des élus. Si tout se déroule comme prévu, Sendai 1 et 2 pourraient être remis en exploitation cet été.

Source : Le Monde

Le projet de loi MACRON sur le dialogue social inquiète FO

Interviewé sur France 2 le 22 avril dernier, Jean-Claude Mailly a réitéré ses inquiétudes quant à l'affaiblissement du rôle des CHSCT et au « contournement syndical » qui est en germe dans le projet de loi sur le dialogue social présenté le même jour en Conseil des ministres. Ce texte, permet notamment aux entreprises de moins de 300 salariés de regrouper délégués du personnel, Comité d'entreprise et CHSCT au sein



d'une même instance. « *Nos inquiétudes portent (...) sur un affaiblissement du rôle des CHSCT (...) il y aura moins de délégués au total, moins d'heures de délégation* ».

J.C Mailly estime que les CHSCT sont « *la bête noire aujourd'hui des employeurs, plus que les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, parce qu'ils travaillent sur la santé, les conditions de travail. (...) Donc s'ils peuvent affaiblir leur rôle, et là il va être affaibli, c'est une petite victoire pour le patronat* ».

Source : Les Échos

“
Un rapport du FMI relève l'existence d'un lien entre l'accroissement des inégalités et l'affaiblissement des syndicats.”

Comment ça déclin des organisations syndicales ?

Dans une étude présentée en mars dernier, deux économistes du Fonds Monétaire International (FMI) relèvent : « *l'existence d'un lien entre la baisse du taux de syndicalisation et l'augmentation de la part des revenus les plus élevés dans les pays avancés durant la période 1980-2010* ». Comment ? « *En réduisant l'influence des salariés sur les décisions des entreprises* », l'affaiblissement des syndicats a permis d'« *augmenter la part des revenus constitués par les rémunérations de la haute direction et des actionnaires* ».

Sans insister sur l'urgence sociale et politique de renforcer les organisations de salariés, l'étude du FMI, estime : « *il reste à déterminer si l'accroissement des inégalités dû à l'affaiblissement des syndicats est bon ou mauvais pour la société* ».

Les mesures d'urgence sur les salaires ne sont pas pour demain !

Source : Le Monde Diplomatique - avril 2015

“ *les SMS
sont devenus
consultables
par les
employeurs.* ”



Attention ! Votre employeur peut consulter vos SMS

Dans un arrêt de la chambre commerciale du 10 février 2015, les SMS sont devenus consultables par les employeurs. À l'instar des mails de votre boîte professionnelle, les portables *pros* ne sont pas exempts de confidentialité. Alors prudence dans vos échanges surtout si vous êtes en situation de litige. Les textos, automatiquement archivés par un logiciel placé par votre employeur, peuvent faire l'objet de preuves à votre encontre. De même, ce dernier peut récupérer son matériel sans vous prévenir et consulter son contenu. Enfin, démarrer votre rédaction par : *perso* ou *personnel* ne limite que partiellement le droit de regard de votre employeur. En effet, les SMS identifiés personnels sont également consultables, mais en votre présence ou en vous ayant au préalable informé.



Tickets restaurants et « prime panier » font désormais bon ménage

Bonne nouvelle pour la pérennisation de l'une des dispositions de notre statut ! L'employeur ne peut pas remplacer par les tickets restaurant, l'allocation forfaitaire de repas prévue par la convention collective (cass. Soc., 4.02.2015, n° 13-28.034). Ces chèques ne sont pas assimilables à l'indemnité de repas relatif aux frais de déplacement des salariés. C'est pour les salariés des IEG, la PERS 793 de notre statut qui nous régit sous ce même angle. Celle pour laquelle FO se bat à la Branche pour son maintien depuis plusieurs années. La « prime panier » a encore de beaux jours devant elle !



Vapoter au travail sera bientôt interdit

Les députés ont adopté en première lecture le 14 avril 2015, le projet de loi relatif à la santé. Ceci implique une disposition qui va faire grincer des dents les fumeurs au travail. Le texte prévoit l'interdiction de la cigarette électronique dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Ainsi, le réfectoire, l'open space ou le bureau partagé sont concernés. Le bureau individuel ne rentrerait pas dans le champ d'application. Une autre alternative : le télétravail. Plus sérieusement, contrairement aux espaces fumeurs, les employeurs seraient obligés de créer des espaces *vapotage*. Il faudra donc distinguer les *vapoteurs* des *crapoteurs*...



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



C'est le moment, choisissez EDF.

1600 CONSEILLERS PARTOUT EN FRANCE POUR VOUS AIDER À CHOISIR

Avec la fin des tarifs réglementés de vente d'électricité et de gaz, les entreprises ayant des sites avec une puissance souscrite supérieure à 36 kVA en électricité ou consommant plus de 30 MWh par an en gaz doivent souscrire une offre de marché avant le 1^{er} janvier 2016. C'est le moment de choisir le bon accompagnement.

edfentreprises.fr

EDF ENTREPRISES INNOVE POUR VOTRE COMPÉTITIVITÉ