

LUMIÈRE ET FORCE N°317

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant

Alternance,
un raccourci vers
l'expérience !

DOSSIER

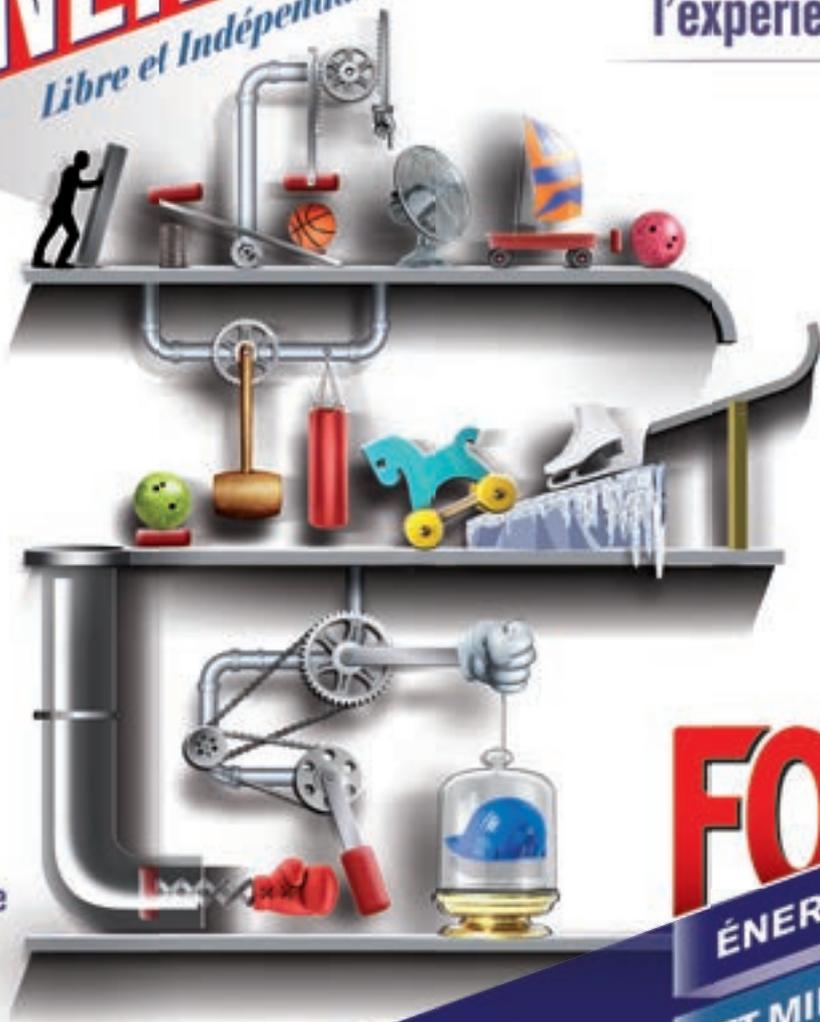
Alternance :
un investissement
pour l'avenir

BRANCHE

Le Statut
au risque
de la concurrence

FORUM

Guadeloupe :
une équipe qui monte



FO
ÉNERGIE
ET MINES



EDF, PARTENAIRE OFFICIEL D'UN MONDE BAS CARBONE.

Cette année, la Conférence de Paris pour le Climat se donne pour objectif de limiter à 2°C le réchauffement de la planète.

C'est l'objectif 2°C.

Parce que nous sommes tous concernés,
Parce que des solutions sont déjà à l'œuvre,
Parce qu'un monde décarboné est possible,

Nous pensons que si chacun s'engage,
l'objectif 2°C peut devenir une réalité.

Nous faisons le choix de nous mobiliser
et avec nous, tous ceux qui le souhaitent.

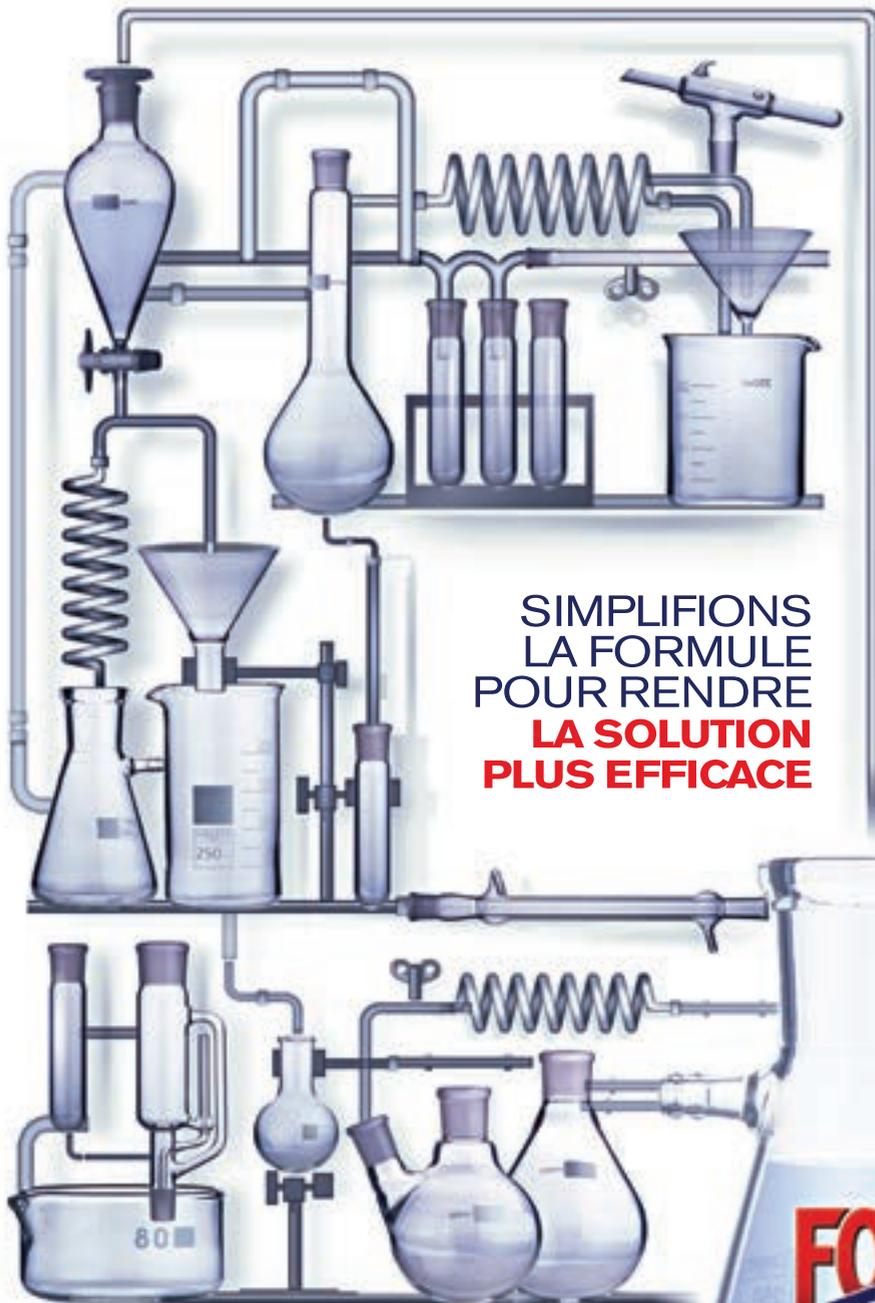
EDF, PARTENAIRE OFFICIEL DE LA COP21.

TOUS MOBILISÉS POUR
L'OBJECTIF 2°C

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

Parc éolien de Teesside, Royaume-Uni





SIMPLIFIONS
LA FORMULE
POUR RENDRE
LA SOLUTION
PLUS EFFICACE



WWW.
FNEM-FO
ORG

Libre et Indépendant

SOMMAIRE

LUMIÈRE ET FORCE N°317
AUTOMNE 2015

Directeur de la publication :

Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :

Sandrine LHENRY,
Sandra REYMOND,
Étienne VIANSSON PONTE,
Florence PENNONT,
Marine GIMENEZ

Secrétaires de rédaction :

Monique BRUCHET,
Alain BERNARD

Photos : Médiathèque FO Énergie
et Mines, Shutterstock

Conception et rédaction

graphique : Agencezebra.com

Impression :

Compedit Beauregard,
ZI Beauregard - BP39,
61600 La Ferté Macé
Tél. 02 33 37 08 33

Siège :

60 rue Vergniaud - 75013 Paris
Tél. 01 44 16 86 20

Email : contact@fnem-fo.org

N° ISSN : 0153-7865



DOSSIER

Alternance : un investissement pour l'avenir 09

BRANCHE

Rémunération 13

Alerte : le Statut du personnel des IEG au risque de la concurrence 14

ENTREPRISES

EDF : Groupe EDF : quand la réorganisation est en marche 17

ENGIE : GDF Suez devient Engie 18

RTE : La réorganisation de la DRH : un plan social déguisé 19

ERDF : accord handicap 20

FICHE PRATIQUE

Mobilité pour projet professionnel extérieur 21

Aide à l'Autonomie des Jeunes (AAJ) 22

Aide à la garde d'enfant (chèques CESU petite enfance) 23

La règle de l'écrêtement annuel 24

FORUM

La charge de travail des cadres 27

Sylvie HALLOT : notre nouvelle élue au CA de STORENGY 28

Les femmes s'engagent - Interview de Sandrine TELLIER 29

FO Guadeloupe - une équipe qui monte 31

Familles aux IEG : plus de modes, plus de droits 32

PSP

Hommage à GUY POUCY, 10 ans déjà 35

Retraites, entre le marteau et l'enclume 36

Information "campagne double des Anciens Combattants d'Afrique du Nord" 37

USGP : Un moment décisif 38

BRÈVES

39



08 DOSSIER



12 BRANCHE



16 ENTREPRISES



20 FICHES PRATIQUES



26 FORUM



34 PSP



édito



TRANSITION OU RÉVOLUTION ÉNERGÉTIQUE, QUELLE PLACE POUR LE SOCIAL ?

À l'aube du Cop21⁽¹⁾, prévu le 30 novembre et au sortir de la loi sur la transition énergétique votée le 22 juillet dernier, les gouvernements

prennent la main sur les enjeux économiques et politiques du climat et de l'accès à l'énergie.

Aux IEG, la révolution est déjà en marche. Les entreprises se préparent à relever le défi alors que les salariés ont déjà subi moult transformations. Pourtant, on nous le promet, il ne s'agit que d'un début. Les transformations majeures interviendront dans les décennies à venir.

Du changement d'image pour le consommateur, en référence à la nouvelle dénomination de GDF Suez pour ENGIE, aux réorganisations internes incessantes, voire aux projets de vente ou d'achat de nouvelles entreprises, notre secteur a déjà entamé sa mutation. Les initiatives se multiplient et les projections fleurissent comme les projets territoriaux ayant pour objectif le développement économique local. La transition, nouvel eldorado, tiendra-t-elle ses promesses ?

Avec l'annonce de tels bouleversements, comment sécuriser la filière et les emplois ? C'est l'un des enjeux majeurs de notre organisation : laisser au social, la place qu'il mérite. Offrir au salarié la possibilité de sécuriser son emploi via un accès sans embûches à la formation est l'une des pistes à suivre. À l'heure

où l'accord sur la formation professionnelle à la branche est revisité, un signe fort des employeurs doit être émis. L'accès à l'emploi qualifié et durable, au sens statutaire, dans un secteur où le numérique va prendre un large pas est l'une des priorités sociales.

Plus largement, pour le mieux consommé et non pour le moins, notre organisation est au diapason de réelles orientations souhaitées par nos concitoyens. D'ailleurs, les salariés du secteur contrairement aux idées répandues, sont les premiers sensibles à l'usage de nos énergies. À juste titre, ils s'interrogent, pourtant, sur le programme en cours et l'application de la nouvelle loi :

- Baisser la consommation de 20% à horizon 2030 avec, dans la même période, une augmentation démographique de + 10% : mythe ou objectif atteignable ?
- Qui va payer l'augmentation de la CSPE dont la contribution ne cesse de croître avec une liste accumulant ce qu'elle finance au fil des années ?
- Comment aider les 4.5 millions de foyers français en situation de précarité énergétique avec des factures prévues à la hausse dans les prochaines années ?
- Quelle présence de l'État demain pour assurer le service public de l'énergie ?
- Qui s'assurera de l'approvisionnement constant en énergie sur le territoire ?

Pour l'heure, ces questions demeurent toujours en suspens malgré nos alertes répétées depuis le début du projet.

VINCENT HERNANDEZ
Secrétaire Général
FO Énergie et Mines

(1) 21^e Conférence des parties de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques de 2015

dossier

**LA VIGUEUR DE NOS MÉTIERS DÉPEND
DE L'ATTRACTION QU'ILS GÉNÈRENT AU SEIN DE LA JEUNESSE...**

ENCOURAGEONS L'ENGAGEMENT ET PERMETTONS
AUX "GRAINES" DE DEVENIR L'"ARBRE" DE DEMAIN !

FOCUS SUR L'ALTERNANCE AU SEIN DES IEG : LE JARDIN EST-IL EN BONNE VOIE ?

ALTERNANCE

UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR

Aujourd'hui, l'alternance est beaucoup mieux reconnue car le jeune obtient une vraie expérience du monde du travail tout en mettant à profit les apports théoriques du diplôme qu'il prépare. Plus mature, rapidement opérationnel, son profil intéresse les entreprises. C'est pourquoi FO Énergie et Mines interpelle couramment les employeurs sur les volumes d'embauches de ces "pépites" en recherche d'emploi, afin de pallier notamment les départs massifs en retraite. Favoriser leur intégration aux IEG, c'est leur permettre d'acquérir une expérience du service public de l'énergie au contact de professionnels compétents et sérieux. Le tuteur ou le maître d'apprentissage est, en ce sens, le dénominateur commun des clés de la réussite.

DEUX TYPES D'ALTERNANCE

Il existe deux formes d'alternance :

- **Le contrat d'apprentissage** pour tout jeune de 16 à 25 ans révolus, sans limite d'âge pour une personne en situation de handicap. Il relève de la formation initiale.
- **Le contrat de professionnalisation** pour tout jeune de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (et certains bénéficiaires de minima sociaux). Il relève de la formation professionnelle continue.

Ces contrats reposent sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique (en Centre de Formation des Apprentis (CFA) ou en organisme de formation) et enseignement pratique (dans l'entreprise). Leur durée varie entre 6 mois et 3 ans. Différente selon le type de profession et de qualification, la durée du contrat peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence.

Qu'il soit d'apprentissage ou de professionnalisation, le contrat est à durée déterminée (CDD) de type particulier. Il présente des spécificités en matière de salaire, de droits aux congés, de durée de période d'essai...

Exception à la règle : le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée, dans le cadre d'une embauche statutaire. On parle alors d'action de professionnalisation.



TEMPS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

L'organisation du temps de travail doit être adaptée au rythme de l'alternance et au fonctionnement de l'équipe. Généralement, il est de 35 heures par semaine, réparties sur 5 jours, incluant le temps de formation, en entreprise ou en CFA.

La rémunération quant à elle est déterminée en pourcentage du SMIC. Elle varie suivant la nature du contrat, l'âge, la progression dans les cycles de formation et le diplôme préparé.

Par exemple, pour une personne de moins de 21 ans en 1^{ère} année de contrat d'apprentissage, elle sera de 40% du SMIC à minima. Et pour une personne de 21 à 25 ans en contrat de professionnalisation, elle oscillera entre 70% et 80%, selon le titre ou diplôme de l'alternant.

Sous certaines conditions, les alternants qui préparent un diplôme de niveau bac +5 peuvent bénéficier d'une rémunération égale à 78% du SMIC, quels que soient leur âge ou le cycle de formation.



LES AVANTAGES

Le statut d'alternant donne droit à de nombreux avantages :

- **L'intéressement** : dès 3 mois d'ancienneté. Il peut soit être versé directement, soit être placé au sein du Plan d'Épargne Groupe. En cas de placement, les sommes peuvent être débloquées dès la fin du contrat.
- **Une aide aux frais de transport** : remboursement de 50% des trajets domicile-travail.
- **Une prise en charge des frais de scolarité.**
- **Une participation aux frais de restauration** (durant la période en entreprise).
- **Une aide au logement** (aide Mobili-Jeune).
- **Un accès aux activités sociales et aux loisirs** (CMCAS, SLVie)...

Les régions participent généralement à la prise en charge de certains frais, comme par exemple le financement des achats scolaires. L'apprenti(e) doit alors s'adresser soit au CFA, soit au conseil régional pour connaître les dispositions retenues.

NB : certaines aides peuvent varier selon les entreprises : rapprochez-vous de votre représentant FO pour toutes précisions.

ET APRÈS L'ALTERNANCE ?

À la fin de son contrat, deux solutions s'offrent à la personne en alternance :

- **La possibilité de poursuivre ses études** : pour cela il lui faut vérifier les opportunités de formation en alternance dans les entreprises des IEG, via les sites internet.
- **Le choix de travailler** : chaque année, un nombre d'emplois au sein des IEG est proposé aux alternants formés.

En cas d'embauche statutaire dans une entreprise des IEG, la loi "Cherpion" du 28 juillet 2011 prévoit :

- La réduction de la période d'essai statutaire.
- La prise en compte de la période d'alternance d'une durée supérieure à 2 mois pour le calcul de l'ancienneté.

Depuis toujours, FO Énergie et Mines milite pour qu'un maximum d'alternants soit embauché en fin de contrat, grâce à l'obtention d'un titre, d'une certification ou d'un diplôme. FO Énergie et Mines revendique également une meilleure prise en compte des nouvelles compétences développées par les tuteurs et maîtres d'apprentissage, en termes de déroulé de carrière et de prime.

“Favoriser leur intégration aux IEG, c'est leur permettre d'acquérir une expérience du service public de l'énergie”



VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

N'hésitez pas à contacter votre représentant local, de plus, le Guide de l'alternance dans les IEG est à votre disposition sur le site internet FO Énergie et Mines : www.fnem-fo.org.



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.



GMF
ASSURÉMENT *humain*



branche

**LES LOIS DE LA CONCURRENCE NE FONT PAS
BON MÉNAGE AVEC LA JUSTICE SOCIALE :
ON GAGNE PEU MAIS ON COÛTE ENCORE TROP CHER.
ALLEZ SAVOIR, ÇA SERA BIENTÔT LA FAUTE AU STATUT SI LA FRANCE
EST EN CRISE...**



SALAIRES ET SI ON NÉGOCIAIT ENFIN ?

La croissance pointe son nez : parallèlement, les négociations sur la rémunération à la Branche reprennent. Trouveront-elles enfin, au vu de la conjoncture économique, un dénouement positif marquant la fin de l'austérité salariale ? Ou comme les années précédentes, s'inscriront-elles dans une voie sans issue ?

LA CROISSANCE REDÉMARRE

La majorité des économistes s'accordent à dire que la croissance va redémarrer. Baisse du pétrole, de l'euro et des taux d'intérêt : autant de marqueurs positifs en faveur d'une relance tant attendue depuis 2008. L'INSEE⁽¹⁾ comme l'OCDE⁽²⁾ prévoient que **le rythme annuel de croissance en fin d'année et début 2016 devrait enregistrer une hausse d'environ 1,5%**.

De son côté, la BCE⁽³⁾ s'attend désormais à une hausse de 0,3% des prix dans la zone euro cette année, alors qu'elle prévoyait une inflation nulle : l'inflation serait de 1,5% en 2016 et de 1,8% en 2017. Quant à la croissance, elle l'estime à 1,5% en 2015 et à 1,9% l'an prochain.

DES SALAIRES QUI SUIVENT ?

Les augmentations du Salaire National de Base ne compensent plus l'inflation depuis des années. La dernière progression de 0,3% pour 2015 laisse encore un goût amer. Parallèlement, le taux plancher des avancements au choix reste inchangé depuis 2011, avec 0,7%.

De fait, la grille de rémunération a perdu en moyenne 1% par an par rapport au SMIC depuis la crise financière.

Aussi, FO s'est refusé à signer des accords



sur les mesures salariales avec des montants dérisoires, à la limite de l'indécence. Depuis, nous avons réitéré nos demandes d'ouverture immédiate de négociations... En vain.

LE SALAIRE MOYEN : UNE RÉFÉRENCE TROMPEUSE

Les employeurs se réfèrent au salaire moyen, qui leur permet de prétendre avoir consenti à des hausses importantes. Il conviendrait de se référer au salaire médian : établi par l'INSEE, il définit un salaire national moyen sur la base d'un 50/50 entre les plus élevés et les plus bas salaires. Plutôt que d'effectuer la moyenne de l'ensemble des salaires, l'aspect médian prend en compte la fracture objective entre "hypersalaires" et salaires "ordinaires" : **ainsi en France, le salaire moyen est de 2 128 euros net par mois en 2011 et le médian de 1 712 euros.**

“*Les augmentations du Salaire National de Base ne compensent plus l'inflation depuis des années.*”

En 2014, l'INC⁽⁴⁾ pointait du doigt la perte de pouvoir d'achat équivalente à 1 500 euros par an depuis 2009 : l'estimation de l'augmentation moyenne par ménage est de 2,9% alors que les prix ont augmenté de 6,9%. Jusqu'ici tout va bien...

(1) Institut National de la Statistique et des Études Économiques

(2) Organisation de Coopération et de Développement Économiques

(3) Banque Centrale Européenne

(4) Institut National de la Consommation

ALERTE

LE STATUT DU PERSONNEL DES IEG AU RISQUE DE LA CONCURRENCE

Depuis l'ouverture à la concurrence sous le gouvernement Jospin, cette dernière n'a cessé de s'accroître au fil des administrations successives, tous bords politiques confondus.

Les conséquences sur le périmètre du Statut sont de plus en plus fortes. Si ce dernier s'applique à tous les agents produisant, distribuant et transportant l'électricité et le gaz, pour les autres (commerce, énergies nouvelles), c'est une autre paire de manches.

ENTREPRISES VS ESPRIT DE BRANCHE

Les salariés doivent faire face à la volonté des opérateurs historiques, en particulier Engie, de restreindre le statut au maximum. D'abord, les services informatiques, aujourd'hui totalement filialisés. Même si l'action syndicale de FO en particulier a permis d'obtenir le maintien du statut pour les agents en place, les nouveaux embauchés sont rattachés à la convention Syntec : sortie de piste.

Seconde offensive en cours : l'activité commerciale. Engie veut fusionner la Direction de la Relation Client (DRC) avec Cofely, sa filiale de services soumise à la convention collective du génie climatique. FO, premier syndicat du secteur, a résisté souvent seul et l'offensive patronale a été mise en échec... Pour l'instant.



LA COMMERCIALISATION, UNE QUESTION CENTRALE

Le Statut ne s'appliquait à l'origine qu'aux agents de la distribution, du transport et de la production d'électricité et de gaz. **En 1946, il n'y avait pas lieu de mentionner l'activité de commercialisation du fait des monopoles existants.**

Or depuis 2000, tout a changé. Le Gouvernement affirmait que la commercialisation était un prolongement de l'activité de distribution, bénéficiant ainsi du statut. Mais devant les difficultés de mise en œuvre, il avait accepté de trouver une base juridique plus solide. À cet effet, un texte fut publié dans la loi NOME du 7 décembre 2010, posant que le Statut s'applique, **sauf si une convention ou un autre statut est déjà existant.** Ces dispositions ont été utilisées par les nouveaux concurrents comme Direct Énergie pour appliquer la convention collective du négoce gazeux, convention qui n'a pourtant rien à voir avec son activité principale.

Dans ce contexte, FO Énergie et Mines lutte sans relâche afin de maintenir une identité de Branche, seule à même de permettre une défense efficace des salariés : la disparition des tarifs réglementés va amplifier les dissensions entre salariés de différentes entreprises, ainsi que les coupes budgétaires sur les Ressources Humaines. Concurrence et Statut ne font pas bon ménage... S'il faut choisir !



Pour vous,
ERDF construit
l'avenir des réseaux électriques



Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. Là où les villes vivent et aussi là où elles naissent. ERDF, gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité assure chaque jour l'exploitation, l'entretien et la modernisation de près de 1,4 million de kilomètres de réseau.

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

entreprises

REMANIEMENTS TOUS AZIMUTS :
LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE SERA-T-ELLE
LE NOUVEAU VECTEUR DE DUMPING SOCIAL ?

GROUPE EDF QUAND LA RÉORGANISATION EST EN MARCHÉ

Depuis de nombreux mois maintenant, les réunions et Comités Centraux d'Entreprises se succèdent dans le but de préparer la restructuration de l'entreprise en vue de la transition énergétique. Le 22 juillet dernier, la loi sur la transition énergétique a été adoptée en dernière lecture par l'Assemblée Nationale.



Faisons un point sur les conséquences pour les différentes directions concernées :

Côté Direction Production Nucléaire et Thermique (DPNT), et toujours dans l'objectif de réduire à 50% la production nucléaire à l'orée 2025, la question peut alors se poser :

L'hydraulique devenant a priori le palliatif de l'intermittence des Énergies Renouvelables, le Thermique à Flamme devient-il régulateur prépondérant du parc nucléaire ?

Si oui, quelle cohérence alors avec la volonté affichée de fermeture de site tel qu'Aramon et pourquoi ne pas maintenir la capacité de production thermique à flamme en l'état dans ce contexte incertain ?

Pour le Pôle Énergies Renouvelables (PER), en réunissant EDF Énergies Nouvelles, entité hors statut, et la DPIH (Division Production

Ingénierie Hydraulique), dont l'ensemble du personnel est au statut des IEG, l'inquiétude du personnel de l'hydraulique s'accroît et à juste titre. Y a-t-il menace sur le statut ?

Quant à la DPI2N (Direction Ingénierie et Projets Nouveau Nucléaire), la complexité de cette organisation se situe dans la vocation à créer des synergies importantes entre les entités qui la composent. Certes, mais la crainte pour les agents reste dans les rattachements hiérarchiques et fonctionnels complexes et le risque de tiraillement entre les différents projets, générateurs d'arbitrages et de décisions mal comprises.

Pour rappel, FO Énergie et Mines est pour le mix énergétique. Tous les moyens de production sont utiles et nécessaires à la mission de service public que constitue la fourniture d'une énergie électrique sûre et

compétitive, en toute indépendance, et ceci de manière égalitaire en tous points du territoire.

Mais d'une manière globale, à la lecture de tous ces dossiers, le sentiment est que les conséquences pour les agents nous semblent sous-évaluées et mal mesurées.

EDF Commerce n'est pas en reste et la stratégie de la direction est bel et bien en train de prendre forme. Cette dernière comporte l'objectif de réduire les effectifs pour les années 2015 et 2016 de 550 Conseillers Clients et 40 responsables d'équipes en CRC (Centre de Relation Clientèle).

La volonté de réduire les effectifs des CRC engendrera nécessairement non seulement une dégradation des conditions de travail mais aussi celle des performances commerciales du groupe. Le dumping social deviendrait-il le seul modèle ?

“Tous les moyens de production sont utiles et nécessaires à la mission de service public...”

GDF SUEZ DEVIENT ENGIE

C'est fait, sur les 2 tours de la Défense, les lettres GDF Suez ont été remplacées par Engie. Au-delà du changement de nom, c'est toute la stratégie du groupe qui est réexaminée.



L'objectif de cette réforme est de supprimer un étage managérial afin que le groupe ait une plus grande "manœuvrabilité et réactivité".

Les 5 branches opérationnelles vont disparaître, dont les branches Infrastructure, Global Gaz et BEE (Branche Énergie Europe). Elles regroupent l'essentiel des salariés au statut des IEG.

24 BU (Business Unit) opérationnelles les remplaceront au niveau mondial. Plus de 1000 salariés, présents essentiellement à Paris, Bruxelles et Londres vont être redéployés. La Direction affirme qu'il n'y aura aucun licenciement, cependant, FO Énergie et Mines fera en sorte de s'en assurer.

Le DRH Monde a également indiqué que toutes les activités opérationnelles resteraient à GDF Suez SA.

Les commercialisateurs conserveront donc le Statut des IEG.

ENGIE À LA CONQUÊTE DU MONDE

La vieille Europe ne semble plus être au cœur de la stratégie du groupe, en dehors de la transition énergétique. Où sont passés la recherche, la commercialisation d'énergie, le stockage de gaz ou les terminaux méthaniers ?

En effet, plus de 70% de l'EBITDA* est issu de la vieille Europe et particulièrement en France avec :

- La Branche Infrastructure (GRT, GRDF, Storengy et Elengy).
- Le commercialisateur BtoC (particuliers et les petits professionnels).
- Le commercialisateur BtoB (professionnels - tarif jaune et vert).
- Le siège, avec 3 300 salariés au sein du CRIGEN (recherche et innovation), la Direction des services partagés, les RH, de la finance...
- La CNR (Compagnie Nationale du Rhône), la SHEM (Société Hydro-Électrique du Midi) avec leurs barrages et l'exploitation fluviale.
- L'exploration-production du GNL (Gaz Naturel Liquéfié).

Le groupe aura beau faire croire que le développement du groupe appartient aux pays émergents, la majorité des salariés sont français, au même titre que le chiffre d'affaires et les bénéficiaires.

FO Énergie et Mines met tout en œuvre pour que les salariés conservent la culture d'entreprise IEG basée sur la notion de Service Public, de respect du client, du travail bien fait et de la solidarité entre les salariés.

* Revenus d'une entreprise avant soustraction des intérêts, impôts, dotations aux amortissements et provisions sur immobilisations.

LA RÉORGANISATION DE LA DRH UN PLAN SOCIAL DÉGUISÉ

La structure de la Direction des Ressources Humaines existe depuis 2005, date de la création de RTE. Aujourd'hui, Direction et agents de RTE (DRH comprise) s'accordent à dire qu'un changement de son organisation est nécessaire. Ce consensus est prometteur. Cependant entre simulacres de travail participatif et de dialogue social, qu'en est-il vraiment ?

UN SIMULACRE DE TRAVAIL PARTICIPATIF

Pour étudier les améliorations à apporter à la DRH, la Direction met donc en place des groupes miroirs. Composés de salariés volontaires et de représentants de la Direction, ces groupes miroirs ont pour but d'examiner la place de la DRH dans l'entreprise et la répartition des responsabilités et activités dans les régions. Après plusieurs mois de travail et d'implication des agents, aucun retour ne leur a été fait.

Au lieu de cela, la Direction a publié progressivement les grandes orientations de sa réforme, sans lien avec les suggestions des groupes miroirs :

- 4 équipes Gestionnaire de Contrat de Travail, au lieu de 7.
- 2 équipes en charge des études RH, au lieu de 7.
- Baisse d'effectif RH de 15% notamment chez les managers et leurs secrétaires/assistantes.

Quelle déception pour les agents : c'est l'incompréhension et un sentiment de trahison qui l'emportent.

UN SIMULACRE DE DIALOGUE SOCIAL

Quelle a été la méthode employée par la Direction ?

- La Direction décide des sujets soumis en concertation avec les représentants du personnel, considérant que le projet est dans sa globalité non négociable, seul le traitement des dommages collatéraux peut être abordé.
- Distiller les informations au compte-gouttes, sous prétexte que le projet n'est pas abouti.
- Attendre la dernière concertation pour fournir les informations du projet aux représentants du personnel, notamment

sur la réorganisation au niveau des départements RH parisiens.

Les buts recherchés :

- Faire croire aux agents qu'ils participent à l'élaboration de la décision.
- Donner l'illusion d'un dialogue social "mature et responsable".
- Confirmer au final la réorganisation initialement décidée.

FO Énergie et Mines dénonce un pseudo-processus participatif qui masque une Réforme de structure lourde de conséquences pour le personnel.



“...c'est l'incompréhension et un sentiment de trahison qui l'emportent.”

ACCORDS HANDICAP ERDF ET GrDF

Avec la réorganisation du distributeur en région et la fin programmée de la mixité, certains accords d'entreprises ne s'appliquent plus comme il se doit. C'est le cas, pour le handicap et son accord triennal 2013-2016. Près de 950 salariés à ERDF et 576 côté GrDF sont touchés par le phénomène.



Le basculement en masse des correspondants handicap vers ERDF, et le remplacement tardif des départs chez GrDF ont généré des "dysfonctionnements" à la distribution. Peu ou pas d'informations sur la façon d'attribuer les aides aux salariés ou l'examen de l'évolution de carrière sont devenus monnaie courante. Le manque de personnel en région devient criant.

De même, les difficultés s'accroissent au niveau des embauches de travailleurs handicapés et la création de 2 sites internet distincts ne facilite pas la recherche d'emploi.

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines exige de la direction de vrais engagements locaux et nationaux en partenariat avec les acteurs sociaux. Le portage en région doit s'appliquer impérativement sur l'ensemble des items.

Quels sont les principaux points des accords :

- Un accompagnement dans la déclaration.
- Un quota d'embauches de Travailleurs Handicapés.
- Un aménagement du temps de travail, si nécessaire.
- Une aide individuelle, suite à des aménagements (véhicule, domicile, etc...), en lien avec le handicap.
- Un quota de stagiaires ou d'apprentis Travailleurs Handicapés.
- Un aménagement de poste avec passage, si cela est nécessaire, d'un ergothérapeute.
- Développement du travail avec les E.A. (Entreprises Adaptées) et les E.S.A.T.
- Un observatoire du parcours professionnel.

FO revendique des actes forts et non un simple affichage de la part des deux directions d'entreprises.

“Le portage en région doit s'appliquer impérativement sur l'ensemble des items.”

Rapprochez-vous de vos correspondants FO Énergie et Mines :
Valérie LAPORTE - 06 59 71 29 08
Christophe FANGEAUX - 06 40 69 41 96

Vous voulez découvrir d'autres horizons en dehors des IEG ? Vous avez la possibilité de recourir au Contrat de Mobilité pour Projet Professionnel Extérieur.

Mis en place depuis 1993 au sein des IEG, suite à l'Accord Développement de l'Emploi et Nouvelle Dynamique Sociale (ADENDS), il vous permet de tenter une nouvelle expérience professionnelle en dehors de votre entreprise, tout en étant assuré de pouvoir retourner au sein de votre entreprise si vous le désirez.

Quelques subtilités existent d'une entreprise à l'autre, comme à ERDF ou GrDF. En effet, l'accord de 1993 a été abrogé dans ces deux entreprises, entraînant ainsi l'application du code du travail.

QUI PEUT PRÉTENDRE À CETTE MOBILITÉ ?

Tout salarié statutaire possédant 36 mois d'ancienneté (24 mois chez le distributeur) peut demander à interrompre son contrat de travail pour une durée de 1 à 3 ans, renouvelable jusqu'à une durée maximale de 5 ans.

QUE SE PASSE-T-IL QUAND J'AI RECOURS À CETTE MOBILITÉ ?

Durant votre période de mobilité, votre contrat de travail est suspendu, ce qui entraîne une suspension :

- De vos droits au Statut des IEG.
- De votre rémunération.
- De vos avantages en nature (tarif agent...), avantages familiaux statutaires et extra statutaire, droits aux indemnités liées à la fonction, aides au logement.
- De vos droits aux congés annuels (devant être soldés avant votre départ).
- Votre CET peut, soit être conservé sans possibilité d'être alimenté, soit être transféré dans la nouvelle entreprise, si celle-ci dispose d'un accord CET.
- Votre dossier CAMIEG est transmis au régime général (ou autre régime interne à votre nouvelle entreprise).



- De votre contribution aux droits à pension du régime spécial des IEG. Vous dépendez alors du régime obligatoire et des régimes complémentaires en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

ET POUR MON RETOUR AU SEIN DES IEG ?

Au terme des 5 ans, plusieurs options s'offrent à vous :

- Réintégration dans votre entreprise d'origine : 6 mois avant la date fixée, votre direction ou votre unité d'origine organise un entretien, en vue de préciser les conditions de votre retour. Vous pouvez également demander une réintégration anticipée, sous certaines conditions. À l'inverse, l'employeur ne peut en aucun cas vous imposer un retour avant terme.
- Démission : vous devez faire part de votre démission par lettre recommandée avec AR à votre responsable RH, au plus tard 3 mois avant la fin de votre détachement.
- Départ en inactivité.

Cette période de mobilité s'ajoute aux différents dispositifs déjà existants : congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé de solidarité internationale et congé de formation professionnelle.

N'hésitez pas à contacter votre représentant local FO Énergie et Mines, afin d'être au fait des différences par entreprise.

AIDE À L'AUTONOMIE DES JEUNES (AAJ)



FICHES
PRATIQUES
À DÉTACHER



L'AAJ est une aide permettant de favoriser l'autonomie des jeunes adultes en apportant une aide financière aux familles les plus modestes. Elle permet aux jeunes de poursuivre des études, d'entamer une formation dans les meilleures conditions possibles (éviter le cumul études/emploi, éviter les temps de déplacement importants) ou de pallier pendant quelques mois l'absence de l'allocation chômage.

QUI PEUT PRÉTENDRE À CETTE AIDE ?

Les enfants ayants droit ou ouvrants droit, bénéficiaires de l'ASS (action sanitaire et sociale) du régime des IEG, à partir de 20 ans :

- Étudiants en études supérieures sur une durée de 6 ans consécutifs ou non.
- Jeunes en formation rémunérée par alternance sur une durée de 12 mois pour la première année de formation (pas de nouveau versement pour la première année de formation, pas de nouveau versement même en cas de réorientation ou redoublement).
- Jeunes chômeurs de moins de 25 ans, n'ouvrant pas droit à l'allocation chômage, pour 6 mois consécutifs ou non.
- Enfant unique à compter de 18 ans pour l'entrée dans une formation qualifiante ou pour une intégration dans un cycle d'études supérieures pendant 6 ans consécutifs ou non.

MONTANT DE LA PRESTATION ET CONDITIONS DE RESSOURCES

L'accès à l'aide est ouvert aux familles dont le coefficient social est compris entre 8 000 € et 15 000 €.

Deux forfaits sont possibles :

- Une aide mensuelle calculée sur la base des conditions de ressources et comprise entre 90% et 10% du montant de base de l'aide (200 €) par mois et par enfant.
- Une majoration annuelle forfaitaire d'un montant de 100 € pour participation aux frais de cotisation sécurité sociale étudiante.

Cette prestation est cumulable avec les aides au logement, l'aide aux frais d'études, la bourse d'enseignement supérieur, l'aide versée par l'employeur de l'autre parent.

Pour FO, cette nouvelle aide, qui remplace le PFEL (Prestations Familiales Extra Légales), a généré une diminution financière pour plus de 50% des familles. Une compensation provisoire a été mise en place, contre l'avis de FO, car elle restait très en dessous de la perte subie par les bénéficiaires. La rentrée 2015 se fera exclusivement sur le calcul de la nouvelle aide AAJ et entérinera définitivement le recul social dénoncé par FO.



AIDE À LA GARDE D'ENFANT (CHÈQUES CESU PETITE ENFANCE)



Vous avez besoin d'inscrire vos enfants dans une crèche, dans une garderie périscolaire ou d'embaucher une assistante maternelle agréée ? Le CESU petite enfance est la solution ! C'est une aide financière accessible à tous. Ce dispositif est cofinancé par votre employeur, le Comité de Coordination des CMCAS (1% des activités sociales) et vous.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit d'une aide aux frais de garde des enfants (de 3 mois à 3 ans), déductible fiscalement, qu'il s'agisse d'une garde occasionnelle, de baby-sitting, d'un accompagnement à une activité périscolaire ou d'une garde partagée à domicile, en crèche ou dans une halte-garderie.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les salariés des IEG en activité de service ou en congés statutaire :

- Assurant la charge effective ou la garde alternée d'un enfant de 3 mois à 3 ans : l'aide est étendue aux enfants de 3 à 7 ans atteints d'une incapacité de 50% et plus.
- Appartenant à une entreprise ayant signé une convention de mise en place du CESU petite enfance préfinancé.

MONTANT DE L'AIDE

Le CESU petite enfance est cofinancé par l'employeur, le Comité de Coordination des CMCAS et vous. La part financée par l'employeur et le Comité de Coordination peut atteindre les 1 830 € par salarié et par an. Le montant total annuel du CESU petite enfance est de 2 000 € pour un enfant et peut atteindre 2 555 € si vous avez plusieurs enfants éligibles à ce dispositif.

Attention : la participation du 1% n'intervient qu'une seule fois en cas de couple d'agents IEG.

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

Contactez le service client du Ticket CESU au numéro vert : 0 805 160 070 (appel gratuit depuis un poste fixe) du lundi au vendredi, de 8h30 à 20h, ou via : www.cesu-petite-enfance.fr. Vous pouvez faire votre demande en remplissant le formulaire en ligne ou le formulaire papier.

Pour FO, le CESU doit être étendu aux enfants de plus de 3 ans. Cette revendication, portée par FO lors des négociations sur l'accord éga-pro, a reçu un écho favorable de la part des Directions.

Est-il une façade ? De même, les organismes sociaux semblent très frileux sur le sujet. Pour FO, le 1% doit pouvoir financer cette extension de prise en charge.

CONGÉS ANNUELS QUELLE EST LA RÈGLE ?



FICHES
PRATIQUES
À DÉTACHER



À l'heure où il est question d'assouplir la règle du droit à congés sur une période de référence de 18 mois, par une proposition de loi en cette rentrée, voici un rappel encadrant nos droits actuels.

LES RÈGLES AU GOÛT DU JOUR

Les congés annuels acquis au 1^{er} mai de chaque année, au titre d'une période de référence, doivent être pris, en fonction des nécessités de votre entité, avant le 31 décembre de la même année.

Seuls 10 jours de congés peuvent être reportés sur l'année suivante.

Par exemple, vous travaillez 35h :

- Au 1^{er} mai 2015, vous avez bénéficié de 27 jours de congés.
- Au 31 décembre de la même année vous ne pourrez conserver que 10 jours, à utiliser jusqu'au 31 décembre 2016 (date butoir).

“ *Seuls 10 jours de congés peuvent être reportés sur l'année suivante.* ”

VOUS ET VOS CONGÉS/ RÉDUCTION DU TEMPS DU TRAVAIL (RTT) AU SEIN DES IEG

Chaque entreprise des IEG possède ses spécificités :

- ENGIE : certains salariés en forte autonomie de travail bénéficient de 26 jours de RTT au lieu de 23.
- EDF : 2 796 agents ont eu un écrêtement de plus de 7h.
- ERDF et GrDF : trois types d'horaires spécifiques (portefeuille A1 à A3) permettant ainsi aux agents de bénéficier de 26 à 39 jours de RTT en fonction de leur temps de travail.
- ENN Électricité de Strasbourg : suite à une demande des Délégués du Personnel FO ES, un report de 5 jours de congés annuels a été accordé par la direction à compter de 2014, sur l'intégralité de la période : du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le report de vos congés non pris pour cause de maladie ou d'accident du travail est obligatoire. Les congés d'ancienneté et les repos compensateurs ne sont donc pas concernés par ces modalités d'écrêtement (Pers 281).

N'hésitez pas à contacter votre représentant local FO, il est là pour vous aiguiller.

Sources : Note ERDF GrDF du 4 Mars 2014 rappelle les textes en vigueur, à savoir : La Pers. 281 du 24 mai 1956, et la Note N. 69-25 du 19 mars 1969.

Avenir du CHSCT : restons vigilants !

A la suite de l'échec de la négociation sur le dialogue social en janvier qui avait fait craindre une disparition du CHSCT absorbé dans un « Conseil d'Entreprise », le gouvernement a annoncé qu'il présenterait une loi, votée à l'été.

Dans un courrier du 23 mars à l'attention de ses membres, le Président du MEDEF explique que « les discussions avec le gouvernement continuent et son très fournies et des évolutions semblent toujours possibles ». Lesquelles ? La prudence et la vigilance s'imposent.

Le projet de loi annoncé, qui devrait faire l'objet d'une discussion à l'Assemblée Nationale et au Sénat, porterait sur cinq grands axes :

1. **Regrouper et rationaliser l'information/consultation et les obligations de négociation** autour de trois grandes consultations annuelles : une sur la situation économique et financière de l'entreprise, une autre sur la situation sociale et enfin une dernière sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences pour les salariés.

- Sur les niveaux de consultation dans les entreprises multi-établissements, la loi devra préciser dans quel cas la double consultation est nécessaire et dans quel cas elle ne s'impose pas. Attention au risque de perte d'information des IRP ainsi que la limitation de leurs possibilités d'analyser en détail afin de formuler des propositions pertinentes sur des projets complexes.

2. **Adapter les règles de représentation au nombre de salariés de l'entreprise :**

De 50 à 300 salariés, élargissement de la Délégation Unique du Personnel (DUP) en y incluant le CHSCT avec ses missions et ses prérogatives y compris le droit d'ester en justice ;

Plus de 300 salariés, possibilité de regroupement ou de fusion totale des instances (DP, CE, CHSCT) en une instance unique par accord collectif d'entreprise. L'instance unique serait compétente sur les questions individuelles, économiques, sociales, hygiène, sécurité et conditions de travail « avec les moyens et les prérogatives qui les accompagnent ».

- La loi devra préciser de quoi on parle lorsqu'on parle « d'entreprises » jusqu'à 300 salariés. Sur ce plan, il conviendra de bien faire attention à la question des établissements distincts au sein des grandes entreprises qui doivent rester dans le cadre de la législation actuelle. Il en va de même pour les entreprises de moins de 300 salariés filiales de grands groupes ;
- Il s'agit d'une DUP élargie jusqu'à 300 salariés et non pas d'une fusion juridique des instances comme dans le projet initial discuté lors de la négociation entre les partenaires sociaux : la fusion aurait eu pour conséquences de rebattre toutes les cartes de la jurisprudence CHSCT et de remettre en cause les acquis de la prévention et les moyens juridiques qui y sont associés : la DUP qui se réunira en mode CHSCT doit pouvoir continuer à agir comme auparavant en justice !
- Cet élargissement de la DUP aux CHSCT pour les entreprises jusqu'à 300 salariés pose aussi la question des moyens octroyés (formation, crédits d'heures, moyens matériels etc.) pour les élus du personnel. Ces derniers seront-ils d'ailleurs toujours aussi nombreux regroupés dans une seule instance ou bien leur nombre sera-t-il réduit ?

3. **Création de commissions paritaires régionales pour les TPE** (moins de 11 salariés) : une commission paritaire régionale interprofessionnelle dans chacune des futures 13 régions, composée de 10 représentants salariés/ 10 représentants employeurs.

4. **Valoriser les parcours des représentants des salariés** et susciter des vocations.

5. **Représentation équilibrée femmes/hommes** parmi les représentants du personnel.

Aujourd'hui, notre inquiétude n'est plus ce qu'elle était au début de l'année mais elle n'est pas éteinte par rapport à l'avenir du CHSCT, dédié à l'amélioration des conditions de travail, à la protection de la santé et de la sécurité. L'ensemble des élus et des représentants du personnel doivent et devront rester vigilants jusqu'au débat parlementaire et la promulgation de la loi et des décrets !

forum

**LE SYNDICALISME, UNE FORCE PUREMENT CONTESTATAIRE ?
OYEZ, LISEZ !**

VENEZ AU FORUM : ON ANALYSE, ON PROPOSE,
ON RÉFLÉCHIT. AVEC CONVICTION, MAIS SANS DOGMATISME. CONTESTER, OUI,
MAIS PAR-DELÀ : PENSER, CONSTRUIRE. C'EST LÀ LE FEU DE NOS MILITANTS.

LA CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES

L'augmentation de la charge de travail des cadres est un sujet récurrent. Alors qu'ils aspirent à se réaliser personnellement à travers leur travail, ils sont déçus des modes de fonctionnement actuels. Cela ne va pas sans douleur lorsqu'on sait que ces méthodes sont responsables de 90% du travail fait le soir ou le week-end.



Et pour cause, une enquête réalisée par FO Énergie et Mines en mai 2014, révèle que 62% des salariés estiment que la charge de travail est insoutenable et 79% des cadres la définissent comme "très élevée".

DU PROCESS AU MANAGEMENT PAR PROJET ?

Initialement, le process de décisions mettait à disposition des manuels ou guides de pilotage. On trouve principalement dans ces documents managériaux les instances de gouvernance, les lieux ou la fréquence des process de décisions.

Peu à peu, ces manuels ont permis d'identifier le rôle de chaque acteur avec une telle précision, qu'il est possible d'avoir jusqu'à la description de chaque geste métier. **Résultat** : les acteurs concernés sont beaucoup trop figés.

Par la suite, le management par projet est apparu. Ce dernier fait cohabiter les grands et micro-projets. Présenté comme quelque chose de très positif, responsabilisant et prometteur, un message sous-jacent l'accompagne pourtant : travailler mieux. Travailler mieux oui, mais surtout plus ! La démarche qualité, créatrice de

performance, a commencé à perdre sa place sans disparaître pour autant, restant sans espace ou lieu d'échange.

Par ailleurs, elle cohabite avec un système omniprésent de management par projet responsable d'une charge de travail inacceptable.

DU MICRO-PROJET À LA "RÉUNIONITE"

Dans le cadre d'un management par projet, il est indispensable de mettre en place un dispositif d'étude et d'identification de la charge individuelle de travail au sein de chaque périmètre.

Ce mode de management consiste à piloter les grands projets mais aussi et surtout les petits projets non contrôlés, en termes de charge de travail et de timing. Aujourd'hui lorsqu'un problème est posé, un micro-projet est créé, qui concerne une petite dizaine de cadres et des micro-réunions en conséquence.

On voit ainsi s'installer le phénomène de "réunionites" propre à ce type de démarche. Phénomène qui peut être flatteur dans un premier temps, qui génère des réunions improductives et ennuyeuses. Comme si le nombre de réunions par jour définissait le rayonnement d'un cadre...

Pour aller plus loin : <http://www.fnem-fo.org/thematiques/cadres>

SYLVIE HALLOT NOTRE NOUVELLE ÉLUE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE STORENGY



“Un
nouveau
challenge
s’ouvre
à moi.”

Sylvie HALLOT, mère de 2 enfants et femme combative, est animée par le collectif.

Gestionnaire de 2 entreprises au cours de sa vie, elle est embauchée chez STORENGY en 2010, où elle fait sa place en tant que secrétaire et évolue... Elle découvre les grandes entreprises et se lance un nouveau challenge : celui d’être membre au Conseil d’Administration de STORENGY. Éluë depuis le 10 avril dernier, parrainée par FO Énergie et Mines, c’est à cette occasion que nous sommes allés à sa rencontre.

Lumière et Force : Nouvellement élue, quelles sont tes principales missions ?

Sylvie HALLOT : J’ai le même rôle que les autres administrateurs, je vote, je participe aux décisions stratégiques et budgétaires de la société comme la distribution des dividendes, des dispositifs d’intéressement et d’actionnariat salarié. Mon rôle est de faire prendre conscience au plus haut niveau des entreprises de la réalité du terrain et ma priorité est de défendre au mieux les intérêts moraux et financiers des salariés. Diplômé(e), investi(e) et critique sont pour moi, les principaux atouts d’un Administrateur.

L&F : Qu’aimerais-tu changer maintenant que tu sièges au Conseil ?

S.H. : À mon sens, les actionnaires, les employeurs, voire



l’État ont une vision à court terme, ce qui entraîne des conséquences dans la gouvernance d’industrie comme les nôtres. Ma préoccupation est de faire changer le regard des actionnaires. Apporter une vision économique à long terme afin de pérenniser les emplois est aujourd’hui une nécessité.

L&F : Te sens-tu épaulée dans ton action ?

S.H. : Je me sens soutenue et accompagnée par les équipes FO. Aider et représenter les salariés sont les valeurs de FO qui m’animent. Je pose des questions et je prends conseil auprès des autres administrateurs pour m’aiguiller. Compréhension, écoute et solidarité sont indispensables pour donner un sens collectif et construire l’avenir. Pour moi l’accompagnement et la formation sont indispensables, je me forme actuellement donc auprès de l’Institut Français des Administrateurs pour mener à bien cette mission.

STORENGY est une filiale d’ENGIE, avec ses 12 sites, c’est l’un des leaders mondiaux spécialisé dans le stockage souterrain du gaz naturel en France et à l’étranger.

LES FEMMES S'ENGAGENT

INTERVIEW DE SANDRINE TELLIER NOUVELLE ADMINISTRATRICE À LA CAMIEG



“*Libre de tout jugement, est le conseil de Sandrine TELLIER.*”

Elle est administratrice FO CAMIEG depuis juin dernier. Sa nomination sert à entamer un dialogue social avec les directions. Le monde a changé mais la femme doit toujours gérer plusieurs vies. De quelles manières ? Avec sa famille recomposée, Sandrine réalise un travail de longue haleine pour changer les mentalités. Elle entend susciter de nouvelles vocations. En quoi consiste son activité ? Comment trouver un équilibre entre son métier et ses engagements familiaux ?

ÊTRE SUR LE TERRAIN, MAIS PAS QUE...

“Je suis venue à FO car pour moi l'importance d'un syndicat est avant tout la défense des salariés sans pression d'idéologie politique”. Sympathisante à FO, “l'énergie que l'entreprise n'a pas su combler” finit par se retrouver “dans son engagement militant pour un service public pérenne”. Déléguée du personnel sur un plateau clientèle niçois puis déléguée fédérale sur la région parisienne, Sandrine s'implique

continuellement. Son action dans les institutions lui permet de “rencontrer des cabinets ministériels, dont le cabinet des affaires sociales”. Certains dossiers politiques nécessitent d'avoir une immense “connaissance juridique”... à l'heure où la représentativité homme/femme cherche une voie paritaire, Sandrine prolonge son investiture en tant qu'assistante fédérale et évolue dans un milieu jusque-là essentiellement masculin. Mais pour elle, le talent n'est fonction du sexe : “ne laissons pas des richesses qu'elles soient féminines ou masculines de côté pour combler des quotas”. Elle est d'accord sur le fait qu'il est nécessaire de prendre du recul afin de concilier ses temps de vies”. Comment ?

CONJUGUER VIE PRIVÉE/VIE PRO...

L'investissement permet l'épanouissement, Sandrine nous livre que “les femmes ne doivent avoir aucune crainte à s'engager”. En effet, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité femme/homme, où le conjoint salarié bénéficie de congés parentaux, permet une véritable équité au sein du couple et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'absolu est “de ne pas se sentir indispensable” et de laisser son conjoint prendre la main, “l'essentiel est de concilier la vie syndicale et la vie familiale”. L'organisation de la vie commune a changé certes, mais les problèmes des salariés demeurent. Avoir une ligne conductrice et tenir ses promesses sont des objectifs à tenir dans ce milieu. Durant une période d'absence de mandat et d'éducation parentale, Sandrine a poursuivi ses actions de militante en restant au contact des salariés. En d'autres termes, il faut continuer à batailler pour défendre ce que les anciens ont obtenu.





ALZNT1508-9282

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

FO GUADELOUPE UNE ÉQUIPE QUI MONTE !

Les premières élections professionnelles ont eu lieu à EDF PEI (Production Électrique Insulaire) en Guadeloupe. À cette occasion, FO Énergie et Mines est devenue la seconde organisation syndicale avec près de 20% des suffrages et un siège de titulaire sur 4 au comité d'établissement. Après celui de la Réunion, c'est le second établissement de PEI où FO devient représentative.



Pangan Johann (Délégué syndical) Radipaly Marie-Noël (collecteur de fond) Caillon Joël (Élus CE)

Ce résultat est le fruit d'un remarquable travail de terrain, mené par un jeune militant avec le soutien des collègues FO d'EDF SEI Guadeloupe : rencontre avec Johann PAGAN, qui nous parle de l'engagement de son équipe pour la défense des salariés.

Lumière et Force : Comment expliques-tu votre résultat aux dernières élections ?

Johann : Aux dernières élections EDF-PEI Pointe de Jarry, nous avons une particularité qui permettait d'avoir une image des résultats des élections. En effet, plus de 90% des agents ont été transférés de SEI. Nos fidèles adhérents ont donc répondu présents lors de ces élections, nous les remercions d'ailleurs pour leur confiance.

L&F : Que prévois-tu pour l'avenir, par exemple pour les élections IRP 2016 ?

JP : Nous allons aborder les prochaines élections de 2016 avec sérénité, sans excès de confiance afin de maintenir notre résultat et peut-être même l'améliorer.

L&F : Peux-tu nous donner des exemples d'actions menées sur le terrain ?

JP : Depuis l'arrivée officielle de l'équipe syndicale Force Ouvrière, nous avons surtout été attentif au transfert du personnel de SEI à PEI, ainsi qu'au suivi de l'accord tripartite.

Nous avons également animé des réunions d'information, afin de sensibiliser le personnel sur certaines pratiques et

avons fait énormément d'affichage de propagande.

L&F : Quel message voudrais-tu faire passer aux jeunes salariés, pas encore syndiqués ou hésitants ?

JP : Je dis aux jeunes salariés non encore syndiqués, hésitants ou même réticents que cela peut être plus important qu'on ne le pense. Se syndiquer constitue une force solidaire afin de défendre, négocier l'intérêt individuel ou collectif et donc assurer la sécurité de nos emplois. Nous sommes également présents pour les accompagner, les conseiller et les informer. Et puis, dans un contexte plus humain, se syndiquer c'est aussi une forme de reconnaissance pour nos aînés, vis-à-vis des droits que ces derniers ont obtenu pour nous.

FAMILLES AUX IEG

PLUS DE MODES, PLUS DE DROITS

Dans le précédent numéro, Lumière et Force faisait le point sur les droits familiaux au sein des IEG. Focus à présent sur les évolutions sociales et sur la volonté de FO Énergie et Mines de faire progresser nos droits en fonction de ces évolutions : les directions doivent accepter, pour le bien-être de tous, la nécessité d'étendre les dispositions en vigueur afin de correspondre à la réalité sociale. Un papa et une maman, deux papas, deux mamans, ou bien encore papa ou maman tout seul : quelle que soit l'idée que l'on s'en fait, la famille demeure pour chacun une réalité primordiale.

FAMILLE, UN CONCEPT RÉAC ?

Les débats autour de l'adoption de la loi n°2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ont divisé la France en deux camps. FO Énergie et Mines observe que les modèles sociaux relatifs à la famille évoluent : la question n'est donc pas de savoir qui "a droit" au mariage, mais ce qu'est la famille. Un truc réac', comme le prétendent certains ? Si tel était le cas, le "mariage pour tous" n'aurait pas fait débat : c'est bien parce que des hommes et des femmes vivent le sentiment familial hors des sentiers établis que le souhait de reconnaissance légale s'est fait entendre.



FAMILLE POUR TOUS !

Sous cet angle, la question dépasse donc celle du mariage homosexuel : FO Énergie et Mines ne se bat pas pour un concept de la famille, mais pour toutes les situations concrètes qui existent chez les salariés. Quelle qu'en soit la forme, la famille demeure ce socle de prime solidarité où, hors de notre activité professionnelle, nous sommes tenus à des droits et des devoirs qui imposent le respect. L'entreprise doit témoigner de ce respect et permettre à chacun de concilier la vie professionnelle et la vie "privée" : cette dernière étant, somme toute, un quasi-synonyme de la vie familiale.

Pourquoi seules les mères salariées ou les pères qui s'occupent seuls de leur enfant ont aujourd'hui droit au congé "mère de famille" ? Pourquoi la prime mariage n'est-elle pas accordée aux agents pacsés ? Pourquoi dans le cadre d'une union homosexuelle, le congé de paternité ne s'applique pas ? Pourquoi le versement de la pension de réversion ne s'applique pas au conjoint pacsé ?

Quelle que soit l'idée que l'on se fait de la famille, les faits imposent une évolution de nos droits, conforme aux réalités vécues par les salariés.





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.



psp

**HOMMAGE À GUY, INFOS RETRAITES,
CONSEILS AUX ANCIENS COMBATTANTS D'AFRIQUE DU NORD...**
AU SERVICE DE SES PENSIONNÉS, FO ÉNERGIE ET MINES APPELLE
À LA MOBILISATION. REJOIGNEZ-NOUS AVANT LE PROCHAIN CONGRÈS,
FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !

HOMMAGE À GUY POUCY

10 ANS DÉJÀ

Le 18 juillet 2005, disparaissait Guy POUCY. Apprécié par tous ceux qui l'ont connu, Guy a démontré un courage extraordinaire face à la maladie.



Alors qu'il s'apprêtait, comme chaque année à jouir d'un repos bien mérité, dans une région qu'il aimait beaucoup et qui lui rappelait de grands souvenirs avec son camarade de toujours, le regretté Aimé FARINES, ancien trésorier de la fédération, Guy s'en est allé.

Tous ceux qui ont eu le privilège de connaître cet homme chaleureux et possédant au plus haut degré le culte de l'amitié, savent que son attachement aux valeurs défendues par FO le rendait exigeant à l'égard du comportement des militants de l'organisation.

Ce trait de caractère était la conséquence des compromissions syndicales externes à l'organisation, qu'il accusait d'avoir permis le processus visant à l'abandon du Service Public nationalisé et ainsi du Statut des IEG. Il était aussi opposé aux évolutions du volet retraite, son financement et sur la nature juridique de l'organisme chargé de sa gestion.

Grand épcurien, il était à l'aise dans toutes les situations.
Sa présence était forte : son absence est en proportion.

**SALUT GUY,
TES AMIS NE T'OUBLIERONT JAMAIS !**

Fils de Louis POUCY, l'un des fondateurs de la fédération FO des IEG en fin 1947, Guy fut adhérent FO dès son entrée à EDF en 1952. Il devint rapidement animateur et délégué de la section de Charonne avant de devenir, en 1960, secrétaire permanent du syndicat de Paris Électricité.

De 1962 à 1968, il fut un des secrétaires de l'Union des syndicats FO de la région parisienne. Lors du VII^e congrès

**“Sa présence était forte :
son absence
est en proportion.”**

(1961) il fut élu au comité de la fédération puis à la commission exécutive et au comité à l'issue des VIII^e (1963) et IX^e congrès (1965). Tout en continuant d'appartenir à ces 2 instances, il devint secrétaire fédéral au terme du X^e congrès (1967).

Retraité en 1985, Guy poursuit ses activités militantes. En 1996, il siège - depuis 20 ans - à la Commission Supérieure Nationale du Personnel, tout en étant depuis le XVIII^e congrès fédéral (1990) le président du Groupement National des Pensionnés.

Il appartient également à la commission exécutive de l'Union Confédérale des Retraités FO. Enfin, dès 1990, il est membre du conseil d'administration de la section française du Centre International de Recherches et d'Informations sur l'Économie publique, sociale et Coopérative (CIRIEC).

Sources : Dictionnaire MAITRON, Lumière et Force 277 (septembre 2005)

RETRAITES, ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME

Les derniers coups de massue du Gouvernement actuel ont réduit considérablement le pouvoir d'achat des anciens salariés de nos entreprises. En attendant des jours meilleurs, FO Énergie et Mines rappelle qu'au sein de nos organismes sociaux, des solutions peuvent être mises en place en vue d'atténuer les difficultés causées à nos Pensionnés. Tandis que frappe le marteau de l'État, nous ne pouvons admettre que la CAMIEG continue de servir d'enclume en laissant de côté la question des excédents cumulés.



LE MARTEAU DE L'ÉTAT

Rappelons les mesures prises par le Gouvernement :

- Fiscalisation du complément familial de retraite (à partir de 3 enfants),
- Suppression définitive de la demi-part pour tout parent isolé, célibataire, divorcé, veuf, ayant élevé un enfant,
- Réforme de la CSG,
- Explosion de l'avantage en nature énergie : +330% en 2 ans,
- Loi de financement de la Sécurité Sociale, qui va imposer aux mutuelles une baisse des taux de remboursement des médicaments et prestations médicales (avec le chantage d'une taxation supplémentaire de 7% si non-respect).

Le gel sur 30 mois des pensions a enfoncé le clou.

Ce n'est pas la prime indécente de 40 € versée aux pensions inférieures ou égales à 1 200 € par mois qui a mis "du beurre dans les épinards" : 40 €, soit 1,33 € par mois payé par... Les 0,3% de la CASA (cotisation que nous payons pour résoudre les problèmes de l'autonomie chez les personnes âgées) !

Outre l'augmentation des impôts, toutes ces mesures néfastes ont entraîné des effets déplorables quant au niveau de ressources des Pensionnés et même aggravé la précarité chez certain(e)s d'entre eux (petite pension, pension de réversion). La somme de ces modifications et décisions délétères augmente la déclaration des revenus et paradoxalement, fait baisser le pouvoir d'achat de toutes et tous : il en découle un nouveau revenu

fiscal de référence qui a un impact sur certaines cotisations, puisqu'il sert aussi de base au calcul du coefficient social appliqué dans nos organismes sociaux.

CÔTÉ CAMIEG/ MUTIEG, AGISSONS

C'est aussi le cas pour la CSMR dont il est temps de réactualiser le barème des tranches.

Dans le même registre, il devient indécent de voir les excédents cumulés CAMIEG/MUTIEG. Il y a urgence à améliorer encore les remboursements et à baisser les cotisations. Certes, la grande majorité des organisations syndicales dénonce cet acharnement gouvernemental : pour ne pas être en contradiction entre le discours et les actes, dans les organismes sociaux où nous avons la possibilité d'agir, agissons.

INFORMATION “CAMPAGNE DOUBLE DES ANCIENS COMBATTANTS D’AFRIQUE DU NORD”

Le décret du 2010-890 du 29 juillet 2010 pris en application de la loi 99-882 du 18 octobre 1999 spécifie que les Anciens Combattants d’Afrique du Nord ont droit au bénéfice de la campagne double pour la ou les périodes où le militaire a été exposé au combat (article 3 du décret).

LES CAS OUVRANT DROIT À DES BONIFICATIONS (RÈGLEMENT CNIEG)

Les campagnes effectuées dans le cadre du service militaire ouvrent droit à des bonifications décomptées suivant leur nature et leur durée, telles que mentionnées sur les états signalétiques et des services :

- Campagnes doubles : elles sont comptabilisées pour leur double valeur.
- Campagnes simples : elles sont comptabilisées pour la durée qu’elles représentent.
- Demi-campagnes : elles sont comptabilisées pour la moitié de la période concernée.

Pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2017, les bonifications de services attribuées au titre des campagnes militaires ne seront prises en compte dans le calcul de la pension que si l’agent a accompli une durée minimale de services de 15 ans.

REFUS DE LA CNIEG : LA QUESTION EN JUGEMENT

À ce jour, la CNIEG n’a jamais pris en compte les demandes de campagne double pour les Pensionnés partis en retraite avant la parution de la loi 99-882 du 18 octobre 1999. Or, un jugement du TASS de Nantes (Tribunal Administratif de la Sécurité Sociale) n°21001297 du 29 novembre 2014 estime que ce refus viole diverses obligations internationales, lesquelles ont une valeur supérieure aux lois en application de l’article 55 de la Constitution. La CNIEG a fait appel de ce jugement qui sera exécutoire s’il est confirmé.

POUR LES PENSIONNÉS CONCERNÉS

La saisine préalable de la CNIEG semble être le point de passage obligatoire avant de saisir la CRA (Commission de Recours Amiable). Pour info, il n’y a pas d’effet rétroactif à une décision favorable éventuelle. Nous tenons à votre disposition un courrier type à envoyer à :

**M le Directeur de la CNIEG - 20, rue des Français Libres
BP 60415 - 44204 NANTES Cedex**

Il est bien entendu que ce courrier préventif n’a pour but que de vous faire bénéficier d’une issue positive à votre dossier. Pour suivi et éventuelles interventions auprès de la Caisse, nous vous conseillons d’envoyer une copie de ce courrier à la Fédération au secteur Pensionnés.



Courrier type : adresser votre demande au secteur Pensionnés de la Fédération.

USGP UN MOMENT DÉCISIF

Suite à la réunion de Super Besse des 11, 12 et 13 mai 2015, les représentants de l'Union des Sections et Groupements de Pensionnés (USGP) élargie ont pris la décision de faire un état des lieux de leur région respective, afin d'avoir tous les éléments pour définir les possibilités d'optimisation de l'actuelle organisation : jusqu'au Congrès de 2016, c'est le moment de s'investir dans ce chantier d'envergure. Pensionnés, vous êtes tous conviés à l'exercice !



ÉTAT DES LIEUX

La gestion des structures pensionnées a atteint ses limites et une nouvelle forme d'organisation est indispensable. Un système de solidarité doit être mis en place pour aider, y compris financièrement, les structures en difficulté. Le regroupement des sections ou entités présentes sur la maille suivant les implantations de CMCAS est souhaitable, que l'on soit géré par des Syndicats, Sections etc... Dans cet esprit, un référent régional sera choisi par ces structures pour les animer, le Pôle Social sera chargé de les valider. **En clair : régionalisation à la base et consolidation par le biais d'un organe directement rattaché à la Fédération**, afin de permettre une vision au national des différentes entités créées et leur lien avec les sections actives.

C'EST LE MOMENT DE PARTICIPER

Nous respecterons l'historique des régions et les particularités en ne créant pas de modèle. **L'important demeure le bon fonctionnement**, en liaison étroite avec la Fédération et le renforcement du lien intergénérationnel. Pour optimiser et partir sur de bonnes bases, chacun(e) identifiera ses problèmes, ses forces et ses faiblesses pour construire un secteur Pensionnés plus conséquent au sein de notre Fédération. Ce secteur pourrait s'appeler l'Union Fédérale des Retraités : il ne s'agit pas d'un choix arrêté. Le règlement intérieur est en cours de révision et sera validé après le Congrès extraordinaire du 30 mai 2016 à Tours, Congrès qui précédera le Congrès Fédéral ordinaire du 31 mai au 3 juin 2016 !

D'ores et déjà, le Pôle Social de la Fédération invite l'ensemble du secteur Pensionnés à se retrousser les manches pour préparer son avenir !

“*Un système de solidarité doit être mis en place pour aider...*”

Si vous souhaitez vous investir, contactez :

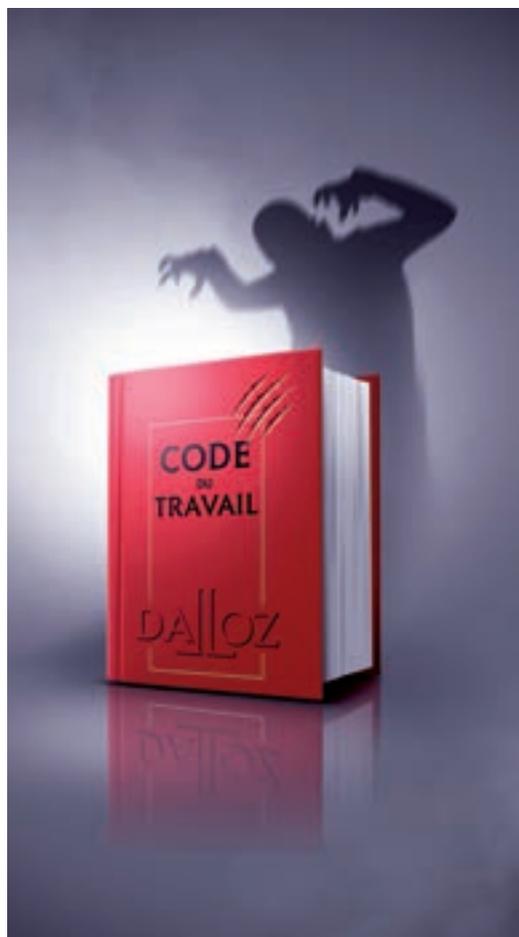
Michel DE SADELEER

Coordinateur USGP - Administrateur CNIEG

Tél. 06 07 04 22 42

Courriel : pensionnes@orange.fr

brèves



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE LA LOI DES OCCASIONS MANQUÉES

L'adoption en dernière lecture, le mercredi 22 juillet, de la loi sur la "transition énergétique et la croissance verte" par l'Assemblée Nationale s'inscrit dans la dérèglementation et le dumping social. FO Énergie et Mines ne peut que déplorer l'adoption de cette loi en l'état.

Décroissance d'énergie, fermeture de centrales jugées sûres par l'ASN, non compensation sérieuse de la baisse programmée du nucléaire, ouverture à la concurrence d'outils de production à vocation d'intérêt général (hydraulique) et enfin non-respect des règles sociales de la branche IEG.

À quelques mois de la COP21, rendez-vous planétaire de la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre, toutes ces dispositions des hautes autorités sont-elles légitimes pour assurer l'avenir ?

LOI REBSAMEN OU LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIL

Après l'adoption de la loi sur la transition énergétique le 22 juillet dernier, c'est le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen) qui a été adopté définitivement par le Parlement dès le lendemain.

Le texte élargit la Délégation Unique de Personnel (DUP) à 300 salariés et y intègre le CHSCT. Au-delà de 300 salariés, un accord majoritaire pourra regrouper les Instances Représentatives du Personnel (IRP). FO craint l'affaiblissement du CHSCT,

dont les missions seront noyées dans la DUP. Pour la négociation d'accords collectifs, en l'absence de délégué syndical, un élu mandaté par un syndicat pourra engager seul tous les salariés. Pour FO Énergie et Mines, cette loi fragilise les IRP, attaque les droits des salariés et tente de contourner les organisations syndicales. Encore une fois, le patronat s'en sort avec les honneurs.

FAPE : QUAND SALARIÉS, RETRAITÉS, ENTREPRISES ET SYNDICATS S'UNISSENT POUR L'EMPLOI

La Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE) a comme objectif de contribuer au développement de l'emploi et de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes en difficulté.

Ce sont, en premier lieu, les dons des salariés des IEG qui vont déterminer les fonds réunis par la FAPE. Chacune des entreprises abonde ensuite à hauteur de l'apport de ses salariés.

Voici en exemple les chiffres du groupe EDF réalisés en 2014 : 14 152 donateurs, 786 K€ de dons reçus des salariés et retraités, 56 € de don moyen, 791 emplois créés d'ici à 3 ans et 1993 emplois consolidés, 271 projets soutenus et 1,95 M€ de subventions accordées.

CAMIEG : PROGRESSION DE FO ÉNERGIE ET MINES

C'est grâce au soutien des agents actifs et pensionnés que FO a pu progresser de 0,20% et obtenir 12,16% lors des



élections CAMIEG qui se sont déroulées du 22 au 25 juin dernier.

Tout au long de ce nouveau mandat de 6 ans, les administrateurs FO de la CAMIEG continueront à défendre les intérêts des assurés sociaux des IEG autour des valeurs de solidarité et d'humanisme.

VOS ADMINISTRATEURS FO CAMIEG

Titulaires	Suppléants
Sandrine TELLIER	Vincent KONIECZNY
Valérie BLANQUER	André LEBROT
Virginie DELHOMMELLE	Véronique POIRIER

GÉOLOCALISATION DES SALARIÉS : LA CNIL RENFORCE SON ENCADREMENT AFIN D'ÉVITER LES ABUS

La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) a décidé de renforcer l'encadrement de l'utilisation de la géolocalisation par les entreprises.

Le 18 juin dernier, les modifications sont parues au Journal Officiel et vont permettre de limiter les agissements des directions qui abusent de ce dispositif de contrôle.

Parmi les différents points de vigilance, on note :

- L'accès aux données de géolocalisation devra être restreint aux seules personnes qui par leurs fonctions y ont légitimement accès.

- Le souhait d'éviter que les dispositifs de géolocalisation soient utilisés dans le but de contrôler les kilomètres parcourus par les salariés.
- Les salariés investis d'un mandat électif ou syndical ne devront pas faire l'objet d'une opération de géolocalisation dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Dans une société où les salariés sont de plus en plus surveillés, FO ne peut que se réjouir de ces nouvelles dispositions, qui protègent davantage la vie privée.

Source : <http://www.actuel-rh.fr/content/la-cnll-renforce-lencadrement-de-la-geolocalisation>

LES MILLIONNAIRES AUGMENTENT, LES CHÔMEURS AUSSI

Le nombre de millionnaires est passé de 15 millions en 2013 à 17 millions en 2014, dont 7 aux États-Unis et 4 en Chine. En France, en 2013 on comptait 2,44 millions de millionnaires, le nombre ne cesse d'augmenter selon l'étude "Richesse globale" de la banque Crédit Suisse.

Il devrait atteindre 4,16 millions en 2019. Quel paradoxe avec l'augmentation exponentielle du nombre de chômeurs depuis plus de 20 ans en France. En effet, celui-ci a bondi pour atteindre plus de 5.397 millions en métropole fin juin 2015, dont 3.552 millions de demandeurs d'emploi (catégorie A*) en mai 2015, soit une hausse de 4.7% en 1 an (source Insee et Dares).

L'interprétation des chiffres du chômage, sans cesse remaniés par les différents gouvernements à des fins électoralistes, est souvent bien loin de la réalité...

* Catégorie A : ayant travaillé aucune heure dans le mois et ayant formulé des actes positifs de recherche d'emploi.

LES FEMMES SERAIENT-ELLES L'AVENIR DU SYNDICALISME EUROPÉEN ?

Parce qu'elles ont plus de choses à revendiquer, ou par effet des nouvelles règles des quotas, les femmes investissent davantage le milieu syndical. En France, selon la CES (Confédération Européenne

des Syndicats), on retrouve en tête des organisations "bonnes élèves" FO et la CFDT, avec un taux de féminisation de plus de 45% et en comparaison avec la CFTC 42% et la CGT 37%.

En tenant compte de l'évolution générale des effectifs syndicaux des 29 organisations européennes qui répondent à l'enquête depuis 2011, il apparaît que le nombre d'adhérents a diminué passant de 30,7 à 29,8 millions, mais que la proportion de femmes a très légèrement progressé sur la même période de 46,1% à 46,7%. Le taux était de 44,2% en 2008, ce qui signifie qu'elles contribuent positivement à freiner le déclin de la syndicalisation en Europe.

AVENANT TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET ORGANISATION EDF SA : FO NE SIGNERA PAS

La direction d'EDF SA a voulu imposer sa vision sur la nécessité de mettre en place le principe du Forfait Jours



aux Cadres et a décidé de clore les négociations le 3 juin dernier. Un forfait de 212 jours par an au lieu de 196 jours, associé à une prime pour compenser la perte des jours de disponibilité serait une contrepartie en demi-teinte. Cette prime produira un effet discriminant pour les nouveaux salariés et à l'avenir une diminution du nombre de NR distribué. Dans ces conditions, FO Énergie et Mines refuse de cautionner un accord voué à un recul social.

LES SALARIÉS MOINS ACTEURS DE LEUR FORMATION ?

À l'heure où l'accord sur la formation professionnelle se négocie à la branche des IEG, de moins en moins de salariés se disent prêts à financer eux-mêmes leur formation. C'est le résultat d'une étude menée par le CEGOS cette année. Ainsi, ce dernier enregistre une diminution des intentions de formation autofinancées de 21% (24% contre 45% en 2011). De même, l'intention de se former hors temps de travail diminue de 18% (51% contre 69% en 2011).

EDF ET AREVA : PROTOCOLE D'ACCORD FORMALISÉ

EDF et Areva ont signé le 30 juillet dernier un protocole d'accord formalisant leur projet de partenariat. Ce texte acte un accord entre les deux entreprises pour la reprise par EDF d'Areva NP

(Nuclear Power) à 75%. Une phase de "due diligence" détaillée va s'engager à partir du mois d'août afin de permettre à EDF de remettre une offre ferme au dernier trimestre 2015. La réalisation de l'opération est envisagée au second semestre 2016. FO Énergie et Mines craint que pour financer cette acquisition non prévue, EDF ne soit obligée de vendre diverses entreprises et notamment RTE. FO tient à exprimer son opposition à une telle perspective.

À QUAND LE DROIT À LA DÉCONNEXION ...

Près de la moitié des salariés français restent connectés pendant leurs congés. Plus de 4 salariés français sur 10 estiment devoir rester joignables par téléphone et e-mail pendant leurs congés, selon les résultats d'une étude Workmonitor, publiée le 20 juillet dernier. Ce chiffre situe les travailleurs français très légèrement en dessous de la moyenne internationale (47%). Un tiers des salariés français interrogés déclarent être connectés durant les congés car ils aiment rester impliqués dans leur travail et suivre à distance les dossiers en cours. Les salariés chinois (81%), indiens (78%) et turcs (71%) sont ceux qui déconnectent le moins avec leur vie professionnelle pendant les congés. À l'inverse, ce sont les salariés danois (20%) et hollandais (24%) qui profitent le plus de leurs vacances.

Source : Liaisons sociales Quotidien

23
ans

c'est en moyenne l'âge que les personnes nées en 1974 doivent attendre pour valider leur première année complète de droits à la retraite.

12%

c'est l'augmentation des richesses privées en 2014.

53%

des français considèrent que l'intérêt du métier est l'élément majeur au travail.

Allocation de rentrée scolaire : Montants pour l'année 2015 (sous conditions de ressources) :

362,63€

pour un enfant
âgé de 6 à 10 ans

382,64€

pour un enfant
âgé de 11 à 14 ans

395,90€

pour un enfant
âgé de 15 à 18 ans

38%

estiment que la sécurité de l'emploi et le niveau de rémunération sont les éléments les plus importants au travail (sondage BVA/BCC consulting).



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

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

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

- Vous garantir une relation de proximité

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

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

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

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

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

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

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

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

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

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

MUTEX - l'alliance mutualiste



GDF SUEZ est maintenant

ENGIE

ENGIE : SA AU CAPITAL DE 2.435.285.011 € - RCS NANTERRE 542 107 651

engie.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !
*par nous pour tous

Parce que le monde change et avec lui toutes nos énergies, GDF SUEZ devient ENGIE. ENGIE investit dans la créativité de chacun et la collaboration de tous, pour mener à bien la transition énergétique.

By people for people*