AUTOMNE 2017 | LUMIÈRE ET FORCE N°324

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant

FORUM Technologia

Que faire en cas de BURN-OUT ?

FO ÉNERGIE ET MINES

10122-1703

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

ÉDITO

Un nouveau Président… mais des problèmes qui s'accentuent dans l'énergie

Décidément, il n'y a pas eu de temps mort avec l'arrivée du nouveau Président de la République.

Sitôt son élection, FO a dû mettre toutes ses forces pour faire échec aux employeurs qui voulaient profiter de la loi Travail II pour vider de son contenu notre statut et nos Pers. Inacceptable pour FO. Le gouvernement n'a finalement pas suivi les employeurs, mais il nous faudra continuer à exercer la même vigilance.

Sur le plan industriel et social, les mauvaises nouvelles s'accumulent : Plan de Départ Volontaire à ENGIE, décision du Conseil d'État selon laquelle les tarifs réglementés du gaz sont contraires au droit européen, risques de pénurie du gaz en hiver compte tenu de l'absence de dispositifs efficaces garantissant le stockage, suppressions d'emplois à EDF et difficultés sur le projet Hinkley Point, fermeture des centrales au charbon d'ici 2023, annonces provocatrices du ministre Hulot selon lequel il faudrait fermer jusqu'à 17 centrales nucléaires d'ici 2025 pour respecter la loi de transition énergétique, expression de ce même ministre selon lequel la France devrait se « plier » devant l'Europe sur les tarifs réglementés d'électricité et les concessions hydrauliques…

Plus que jamais, il nous faudra réagir face à toutes ces attaques et FO y est prête avec les salariés pour défendre nos garanties sociales et notre outil de travail !

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Sandra REYMOND,
Marine GIMENEZ,
Sylvie LEPERE
Maxime ROYER
Sandrine BREUIL

Photos :
Médiathèque FO Énergie et Mines,
Shutterstock

Conception graphique :
Studio Ephedream
www.ephedream.com

Impression :
Compedit Beauregard
ZI Beauregard – BP39,
61600 La Ferté Macé,
02 33 37 08 33

60 rue Vergniaud
75013 Paris
01 44 16 86 20
contact@fnem-fo.org

www.fnem-fo.org

05
DOSSIER
Défense du statut :
FO lanceur d'alerte

07
BRANCHE
Politique énergétique :
le mix français est-il un
mauvais élève ?

09
ENTREPRISES EN BRÈVES
■ **ENGIE :**
Plan de Départ Volontaire
ou Plan de licenciement déguisé ?

■ **EDF :**
Dossier PRIMMO

■ **STORENGY :**
Danger sur le stockage du gaz

■ **RTE :**
Les dangers du referendum « Loi Travail I »

■ **ENEDIS ET GRDF :**
FO Énergie et Mines signe l'accord Handicap »

13
INTERVIEW
Retrouver une dynamique collective
- interview de Belinda Asmane

15
FICHES PRATIQUES
Aide à la garde d'enfant
Action logement - Mobili Pass
Bilan de santé
Prise en charge Freestyle

19
FORUM
Le Mag de l'énergie s'est intéressé aux conditions de travail en open space
Que faire en cas de burn-out ?

25
PASSION SERVICE PUBLIC
Élections CMCAS novembre 2017
Points d'actualité sur
la protection sociale : CSM R

28
BRÈVES
La journée du 8 mars devient-elle un jour de congé ?
Le salariat prisé par les Français
Révolution numérique et robotique : emploi en péril
Licenciement économique par SMS
Les IRP : qu'en pensent les salariés ?

N° ISSN : 0153-7865

DOSSIER

Défense du statut : FO lanceur d'alerte

Au sortir des élections et juste avant l'été, les employeurs de la branche ont demandé au gouvernement que la loi d'habilitation (loi travail 2) vise la branche des IEG sans, bien entendu, en informer les organisations syndicales de notre secteur. Leur volonté étant de transformer le statut et le corpus réglementaire des IEG en simple convention collective.

Les raisons du recul des employeurs

Aujourd'hui, l'accord collectif de branche ne peut que compléter le statut de manière plus favorable. Il va sans dire que dans un contexte de réduction du nombre de branches professionnelles, d'inversion de hiérarchie des normes, notre statut est un ovni.
Réviser l'articulation du statut et de la négociation de branche et d'entreprises du secteur, sous le joug de la nouvelle loi, permettait aux entreprises de déroger au statut par des accords moins favorables.

Le lièvre a été levé et dévoilé par notre organisation, ce qui a permis d'agir, par le déclenchement d'une inter-syndicale avec menace de grève.
Les employeurs face à ce front commun ont reculé. Sans la veille de FO Energie et Mines, cette manœuvre déloyale des employeurs serait restée dans l'ombre.
Les organisations syndicales de l'interfédérale CGT, CFE, FO, UNSA n'auraient pu que constater que la loi d'habilitation intégrait bel et bien cette demande.

Le statut : frein d'adaptation des entreprises ?

Cet argument constant est faux et contradictoire. Bien entendu, le statut a évolué et a très bien su s'adapter aux nouvelles réalités sociales et économiques depuis 1946. Pour exemple :

Sur le plan économique avec le déploiement des compteurs communicants ou du programme nucléaire, les créations de filiales de transport et de distribution, l'ouverture de capital de plusieurs entreprises, etc.

Sur le plan social avec la couverture prévoyance et mutualiste, l'Aide aux Frais d'Études, le Chèque Emploi Services petite enfance, l'intéressement, le forfait jour, les rémunérations complémentaires (performance, autonomie, etc.), révision du financement des activités sociales, etc. C'est pourtant, au prétexte de moderniser le statut et de donner plus de place au dialogue social de branche et d'entreprises que l'entreprise de démolition allait s'amorcer.

Résister aux envies cycliques

Pour sûr, la préoccupation demeure, car d'autres manœuvres auront certainement lieu dans le but d'anéantir nos spécificités, protections grâce au principe de faveur.

Les employeurs ont pour le moment renoncé à leur projet. Le gouvernement a par ailleurs confirmé qu'il n'était pas dans leur intention d'intégrer notre statut dans la loi travail 2. Reste à savoir pour combien de temps ? Nous l'avons tous constaté, les décisions d'un jour ne sont pas forcément celles du lendemain...

Pour l'heure, les organisations syndicales ont réaffirmé leur attachement indéfectible au principe de faveur par rapport à l'inversion de la hiérarchie des normes, aux dispositions du Code du travail et du code de l'énergie protégeant les salariés des IEG.

BRANCHE

Politique énergétique : le mix français est-il un mauvais élève ?

Au contraire de la plupart des États membres, la France est très bien dotée en matière de mix énergétique. Pourtant, l'avenir de certaines de ses énergies voire de ses principes égalitaires et républicains demeure incertain.

Quand l'Europe s'en mêle

Les défis ne manquent pas avec la loi de transition énergétique, l'accord climat de Paris ou l'arrivée du digital et ses transformations d'emplois. Les propositions du 4e paquet énergie (réforme des marchés de l'énergie à l'horizon 2030) par la Commission européenne inquiète un secteur déjà en proie à sa propre révolution.

La fin des TRV gaz préconisée par le Conseil d'État cet été, ouvre la voie à leur suppression. Le même sort pourrait être réservé à l'électricité impactant 26 millions de foyers. Pourtant, cet outil de lutte contre la précarité énergétique, avec des prix fixés par un régulateur, garantit l'acceptabilité économique et sociale des ménages avec un prix inférieur de 25 % à la moyenne de la zone euro*.

Dans la même veine, l'avenir du nucléaire français demeure incertain. L'annonce par Nicolas HULOT, de la fermeture de 17 des 58 réacteurs à l'horizon 2025 menace 450 000 emplois directs et indirects.

Les priorités de demain

Supprimer des énergies fossiles ou nucléaires du mix français, et modifier les fondements tarifaires pour assouvir la loi du marché sont-ils les réponses à notre compétitivité ? Aujourd'hui, seule la France grâce à sa diversité énergétique et à son programme nucléaire s'approche de l'objectif de la COP21 (40 g de CO2 par kWh produit), avec environ 50g émis, contre 500 g pour l'Allemagne et les USA.

Comment aller plus loin sans autre relai technologique en supprimant en moins de 5 ans 15 GW de puissance, tout en basculant le parc automobile en tout électrique à horizon 2040 ?

**Chiffres EUROSTAT.*

Ce sont à l'heure actuelle, les alertes que FO transmet aux parlementaires et membres du gouvernement.

Militants - Adhérents

entre vous et nous

un lien

indissociable

FO la force syndicale

MACIF

partenariat@macif.fr

Essentiel pour moi

MACIF : 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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

ENTREPRISES en brèves

ENGIE

Plan de Départ Volontaire ou Plan de licenciement déguisé ?

La négociation du PDV dans le cadre du projet CALISTA* arrive à son terme.

Ce projet de réorganisation est la résultante de choix des gouvernements successifs et des directions abandonnant les projets industriels au profit d'un maintien du prix de l'action et du niveau du chiffre d'affaires : on se désengage du « Merchant », on diminue le nombre d'emplois. Le leitmotiv est la prévision de la numérisation des tâches. Pour autant il est légitime de s'interroger sur les réelles intentions et objectifs à atteindre, lorsqu'une véritable politique de gestion des compétences visant à anticiper ces transformations n'a pas été mise en place.

FO Énergie et Mines a donc décidé de ne pas signer ce projet qui au final ne profite réellement qu'à l'employeur et fragilise la branche des IEG et ses 142 000 salariés.

Concrètement, les hypothèses de départs de la Direction au périmètre global du NewCorp avec près de 45 % à l'externe le confirment :

c'est un plan de licenciement déguisé, peu contraignant pour la Direction d'ENGIE.

**Suppression de plusieurs centaines de postes dans le cadre de la réorganisation de ses fonctions support (320 suppressions d'emplois au Siège et 50 au CRIGEN).*

EDF

Dossier PRIMMO

Ce sera bien plus des deux tiers des postes de la DIG* EDF SA, qui seront supprimés, soit la suppression de 64 % des postes sur 4 ans (821 sur 1291).

Le dossier présenté lors du CCE du 22 juin dernier témoigne bien de la mutation d'EDF, c'est un dossier financier et non technique ou social.
Il répond aux objectifs d'une direction qui cherche à réaliser des économies (44 Millions d'€/an), en supprimant des postes statutaires.

Le dossier va au-delà de la DIG et impacte les filiales du « pôle immobilier ». Depuis l'origine, FO conteste le mode d'organisation qui a été mis en place avec VISEO** et la création de ses filiales. Ce modèle a permis à la direction de contourner les directives de la CRE sur les appels d'offres et de garder, avec ENEDIS, un marché captif pendant quelques années.
Enfin la DIG, lors de VISEO, a déjà été un champ d'expérimentations, d'externalisations d'activités, via des filiales. Nous sommes très inquiets du fait que la Direction des Ressources Humaines pourrait encore une fois se servir d'une réforme de la DIG pour expérimenter des voies de contournements de la réglementation : en l'occurrence le Statut. En effet lors de la présentation du dossier « Ambition Immobilière », le CE a demandé sous quels statut seraient engagés les salariés des filiales. La direction nous a répondu que conformément à une note de la DRH Groupe, il serait proposé des « novations de contrats ». Ce qui aurait pour conséquence que ces salariés ne seraient plus au Statut.

* Direction de l'Immobilier Groupe

** Lancé début 2009, le projet VISEO constitue le plan stratégique du Pôle Immobilier EDF, constitué de la D.I.G et de filiales dédiées aux activités immobilières supports du Groupe. VISEO a pour objectif de définir et préciser, sur le périmètre de l'immobilier tertiaire les missions du Pôle, et plus particulièrement de la D.I.G, au regard des évolutions des besoins des clients internes (Directions, Unités, Filiales du Groupe).

STORENGY

Danger sur le stockage du gaz

En juillet dernier, FO a demandé et obtenu le retrait d'un projet d'arrêté remettant en cause la sécurité d'approvisionnement de la France en gaz.

Afin d'assurer l'approvisionnement des consommateurs, le Code de l'Énergie prévoit qu'une obligation de stockage est assignée à tout fournisseur de gaz naturel alimentant des clients. Cette obligation de stockage consiste en une obligation de détention de capacités de stockage souterrain de gaz naturel. Ce respect de l'obligation de stockage est vérifié en tenant compte des autres instruments de modulation dont dispose un fournisseur de gaz. Mais contre toute attente, le Gouvernement a décidé, sans aucune concertation, d'affaiblir la sécurité d'approvisionnement de la France. Le projet prend en compte notamment les stockages ou les stocks de Gaz Naturel Liquéfié situés à l'étranger. En outre, il prévoit que l'ensemble de ces autres éléments de modulation puisse représenter jusqu'à 50% d'obligation de stockage.
FO Énergie et Mines rejette totalement ce texte qui constituerait une mise à mort programmée des stockeurs et notamment de Storengy.
FO a voté pour la suppression du texte et la poursuite des discussions dans les instances appropriées.

RTE

Les dangers du referendum « Loi Travail I »

Depuis le 1er janvier 2017, les accords d'entreprise doivent être majoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats représentatifs à hauteur de plus de 50 %. La loi travail I propose de contourner l'expression de l'ensemble des syndicats... quand le texte soumis à signature intéresse les employeurs. Désormais c'est avec une audience syndicale de 30 % de représentativité que peut être initié un référendum. Ce fut le cas récemment avec l'accord « chantiers contraints » chez RTE. La CFDT, dont nous savons qu'elle aura soutenu la « loi travail » avec zèle, s'alliant à la CFE-CGC, a donc œuvré contre les intérêts des agents de la maintenance. La sanction et le désaveu ont été terribles ; 70,8 % des agents ont rejeté l'accord.
Un referendum, mais dans quel but ? Pour diviser les organisations syndicales ! Comme nous l'avons constaté lors du referendum chez RTE, sur les 4200 agents appelés à s'exprimer, moins de 2000 étaient concernés par l'accord porté par les deux « organisations syndicales » et la direction. Cette dernière a œuvré pour pousser la hiérarchie et les salariés à voter pour cet accord. Et tenter de diviser les agents ! Mais c'était sans compter sur la lucidité et l'honnêteté des salariés, y compris l'encadrement. Ce cinglant désaveu confirme bien que l'unité résiste à l'individualisme tant espéré par nos employeurs.

FO Énergie et Mines continuera de combattre cette arme antidémocratique.

L'ensemble des revendications portées par FO Énergie et Mines a été intégré au projet d'accord final.

ENEDIS ET GRDF

FO Énergie et Mines signe l'accord Handicap

De fait, les salariés en situation de handicap dans les entreprises du distributeur bénéficieront désormais des avancées suivantes :

■ Pour ENEDIS, maintien du quota d'embauches des salariés en situation de handicap, progression du nombre d'Unités Bénéficiaires, notamment dans les ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail), et obtention d'un abondement sur la contribution AGEFIPH de 5,5 millions d'euros, élevant le budget global sur quatre ans à 10 millions d'euros.

■ Pour GRDF : Un budget de 3 000 000 € dont 1 200 000 € de part bénévole de GRDF, 20 embauches de Travailleurs Handicapés (TH) par an, 12 recrutements d'alternant TH/an avec garantie d'embauche à hauteur de 70 %.

■ L'attribution des congés d'ancienneté sera anticipée de cinq ans.

■ Le rattrapage des écarts de salaires importants en défaveur des salariés handicapés sera effectué, dans le cadre de l'appréciation du professionnalisme, sous la forme de l'attribution de GF et/ou NR hors contingent.

■ À titre exceptionnel, une aide financière sera débloquée, pour l'aménagement du logement de l'agent en cas de mobilité.

■ Un examen individuel de toutes les situations pour un accès égal à la formation professionnelle.

■ La formation systématique des managers à l'accueil de salariés en situation de handicap.

■ La diffusion d'un guide évoquant le handicap en milieu professionnel au plus grand nombre.

■ Une attention particulière sera portée à la présence du salarié en situation de handicap dans l'élaboration du dispositif de sécurité sur le lieu de travail.

À travers cet accord, FO Énergie et Mines porte haut ses valeurs parce qu'il est important d'assurer à tous les salariés un véritable accompagnement humain au sein de notre entreprise.

INTERVIEW

Retrouver une dynamique collective

Belinda Asmane
Ingénieur au Centre National d'Électricité Nucléaire

Un parcours inattendu pour Belinda, jeune ingénieure arrivée en 2011 dans les IEG au Centre National d'Électricité Nucléaire, elle s'engage dans l'action syndicale.

Le désenchantement de ses collègues la surprend, notamment chez les jeunes ingénieurs qu'elle côtoie. Pourquoi ces déceptions après un investissement ambitieux dans les études ?
Déconcertée par cette désillusion, Belinda veut comprendre. S'intéressant à la psychologie du travail, elle entame un cycle d'études sur ce sujet au CNAM*. Déterminée à faire changer les choses et provoquer des prises de conscience, elle rejoint FO Énergie et Mines en 2013. Soutenue par l'équipe en place à Saint Denis Cap Ampère, en juin dernier elle devient la nouvelle secrétaire du syndicat FO Cap Ampère et Spallis.

L & F : Quelles sont tes premières impressions dans cette nouvelle mission ?

BA : « Il est flagrant qu'il y a un manque d'échanges avec les managers qui ont trop souvent le réflexe de se réfugier strictement derrière des consignes ou des chiffres. De cette façon ils ne se soucient pas réellement des problèmes rencontrés dans le travail par leur personnel. »

L & F : Suite à cet état des lieux, comment vois-tu ton action ?

BA : « Être plus près des salariés, plus réactive. Raviver les échanges avec les managers, je crois en cette dynamique collective. La "dispute professionnelle" est une notion qui existe en psychologie du travail. Elle permettrait d'assainir un peu les relations professionnelles. Permettre que les personnes se parlent et s'écoutent davantage. J'ai déjà commencé dans ce sens et je vois mon engagement et mon action ainsi. »

**Conservatoire National des Arts et Métiers*

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

Pour nous contacter :

partenaires-sociaux@mutex.fr - www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

ADREA mutuelle · apréva · Chorum · EOVIMCD mutuelle · Harmonie mutuelle · Matmut SANTÉ PRÉVOYANCE · MUTUELLE OCIANE · MUTUALITÉ FRANÇAISE

16744 - PAO Mutex - 10/2016 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

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 ? Pensez au CESU petite enfance. 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 8 h 30 à 20 h, 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 négos sur l'accord égapro, a reçu un écho favorable de la part des Directions. À ce jour, le blocage est du fait des organismes sociaux (CGT) qui refusent d'entrer en négociation sur ce sujet. Pour FO, le 1 % doit pouvoir financer cette extension de prise en charge.

FO ÉNERGIE ET MINES

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

ACTION LOGEMENT – MOBILI PASS

OBJECTIF ?

Alléger les frais du locataire lors de l'installation dans son logement.
Aides aux salariés mutés ou nouvellement embauchés en cas de changement de logement pour motif professionnel.

POUR QUI ?

Tous les salariés d'entreprise assujettie (privée non agricole de 10 salariés et plus).
Tenus de changer de résidence principale ou d'en avoir une seconde.
Pour motif professionnel (embauche, mutation...).

3 CONDITIONS

Distance de 70 km minimum entre l'ancien et le nouveau logement.
Demande présentée dans les 6 mois suivants la date d'embauche ou de la mutation (prise effective du poste).
Ne pas avoir bénéficié de cette aide au cours des 2 années précédentes.

MODALITÉS ?

Une subvention à hauteur de 1900 à 2200 € (selon zone résidentielle) (Montant doublé sur demande écrite de l'entreprise).
Double charge de logement (jusque 6 mois de loyers & charges).
Avance remboursable en 36 mois maxi pour : frais d'agence de mise en vente/location, frais de notaire, frais de main levée d'hypothèque, indemnité de remboursement anticipé, Frais d'agence pour la recherche de logement ayant aboutie...
Honoraires de sociétés spécialisées dans l'accompagnement à la mobilité (CSE Mobilité).

Retrouvez le MOBILI-PASS sur www.cilgere.fr rubrique *« Vos demandes en ligne »*.
Pensez aussi à contacter aussi votre Délégué FO.

FO ÉNERGIE ET MINES

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

BILAN DE SANTÉ

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de santé gratuit tous les 5 ans, quel que soit votre régime d'assurance maladie.

Cet examen est proposé aux assurés du régime général de la sécurité sociale, mais aussi aux bénéficiaires d'autres régimes, âgés de 16 ans ou plus.

Le bilan de santé gratuit permet de dépister des affections ignorées ou latentes.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS ?

Vous devez contacter la CPAM de votre lieu d'habitation, qui vous enverra tout d'abord une demande d'inscription puis une convocation précisant la date, le lieu et l'heure de l'examen.
Un questionnaire est joint à la convocation, qui doit être apporté le jour de l'examen.
Vous devez remplir ce questionnaire au préalable avec soin, car il a pour but d'orienter l'examen clinique et éventuellement de déclencher une demande d'examens complémentaires.

COMMENT SE DÉROULE L'EXAMEN ?

Sa durée est d'environ 2 heures et demie. Selon les centres où il est pratiqué, il peut se dérouler en une ou 2 étapes.

Le bilan comporte une série d'analyses biomédicales (sang, urine, etc.) et de tests (vision, audition, capacité respiratoire...), complétés par un examen clinique effectué par un médecin.

Les examens peuvent être modulés en fonction des éléments indiqués sur le questionnaire qui vous est adressé lors de la prise de rendez-vous, en fonction des facteurs de risques propres à votre situation.

QUEL EST LE SUIVI DU BILAN ?

Les résultats vous sont transmis et un double est envoyé à votre médecin traitant, si vous le souhaitez.

Si votre état de santé nécessite un suivi médical, vous pourrez bénéficier d'une consultation chez votre médecin traitant, entièrement prise en charge par l'assurance maladie.

La Camieg ne communique pas sur ce sujet, FO vous informe de vos droits.

FO ÉNERGIE ET MINES

FICHES PRATIQUES

À DÉTACHER

PRISE EN CHARGE FREESTYLE LECTEUR DE GLYCÉMIE

Le FREESTYLE est un lecteur de glycémie pris en charge par la Sécurité sociale depuis le 1er juin 2017. L'arrêté de prise en charge du lecteur est paru au Journal officiel en date du 5 mai 2017.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'arrêté précise que la prise en charge du Freestyle Libre sera réservé « aux patients atteints d'un diabète de type 1 ou de type 2 (adultes et enfants âgés d'au moins 4 ans) traités par insulinothérapie intensifiée (par pompe externe ou ≥ 3 injections par jour) et pratiquant une autosurveillance glycémique pluriquotidienne (≥ 3/j). »

Le Freestyle Libre sera « réservé aux patients ayant reçu une éducation thérapeutique ainsi qu'une formation spécifique à l'utilisation du système flash d'autosurveillance du glucose interstitiel. »

Le Freestyle Libre est remboursé à 100 % par la Sécurité sociale, au titre de votre Affection Longue Durée.

QUELQUES INDICATIONS POUR ÊTRE REMBOURSÉ :

Comme pour les lecteurs de glycémie capillaire, le lecteur est garanti 4 ans.

La Sécurité sociale vous remboursera donc 1 lecteur tous les 4 ans.

La durée du port des capteurs étant de 14 jours, vous bénéficiez d'une prise en charge de 26 capteurs par an.

Pour être prise en charge, la délivrance du Freestyle Libre ne pourra se faire qu'auprès des pharmaciens d'officine. Les dispositifs achetés sur internet ne seront pas remboursés.

À QUI S'ADRESSER POUR BÉNÉFICIER DE LA PRISE EN CHARGE ?

La prescription initiale ainsi que la prescription faisant suite à la période d'essai doivent être assurées par un diabétologue ou par un pédiatre expérimenté en diabétologie.

La période d'essai est d'une durée d'un mois à 3 mois. À l'issue de la période d'essai, une évaluation par un diabétologue ou par un pédiatre expérimenté en diabétologie doit être effectuée et donne accord pour la prescription du Freestyle de manière constante. Les renouvellements, passé la période d'essai, peuvent être faits par tout médecin.

FO ÉNERGIE ET MINES

Le Mag de l'énergie s'est intéressé aux conditions de travail en open space

Travailler en open space c'est apprendre à oublier son environnement pour se concentrer, tout en restant attentif aux échanges d'informations. Pas si facile.

Le mag a recueilli le témoignage de Céline, installée en open space depuis peu sur le site RTE de Nantes. Elle gère un portefeuille de clients et s'occupe de facturation. Rassurée, car le bâtiment offre plus de luminosité et de confort que l'ancien, mais souffrant d'un léger handicap auditif, elle explique « je n'entends pas si les infos échangées sur le plateau entre mes collègues me concernent ou non. J'ai déjà pu constater qu'il y avait des infos qui m'avaient échappé ». Plus de fatigue au début : « il faut s'habituer, car dès qu'il y a plusieurs conversations autour de nous on a vite fait de se déconcentrer. Heureusement que je peux bénéficier d'une journée de télétravail par semaine pour tenir les délais ». Pour s'isoler et retrouver un peu de confidentialité, il y a bien les « bubbles », petits boxs équipés de téléphones et de connexions informatiques. « Mais tout le monde n'a pas un ordinateur portable » précise Céline.

Pour Sandrine, qui travaille sur la planification de l'urbanisme, sur le même site à Nantes, pas facile d'aller s'isoler non plus dans un « bubble » : « j'ai besoin des trois ordinateurs de mon poste de travail pour répondre aux clients ». L'arrivée dans ces nouveaux bureaux s'est bien passée, « les contraintes professionnelles ont plutôt été bien respectées ». Mais il faut changer « apprendre à faire moins de bruit et oser dire si quelqu'un nous dérange. Pas si simple ».

Respecter ces règles impose des contraintes : « Je passe mes appels quand je suis en télétravail et je m'organise pour faire mes impressions le matin quand il n'y a pas trop de monde ». L'information circule plus rapidement, « on fait moins de mails, mais on se déplace davantage, il vaut mieux ne pas être près d'un passage ».

Xavier, sur le même site, apprécie de travailler dans un service convivial « c'est plus simple quand il y a une bonne ambiance, pour nous ça a bien facilité l'installation en open space, notamment pour accorder les besoins en luminosité. Les contraintes ne sont pas les mêmes pour tous ». Il reste encore du chemin à faire pour permettre à chacun de travailler efficacement en open space, tandis qu'on parle déjà de « flex office » ou encore de « coworking » pour des salariés nomades.

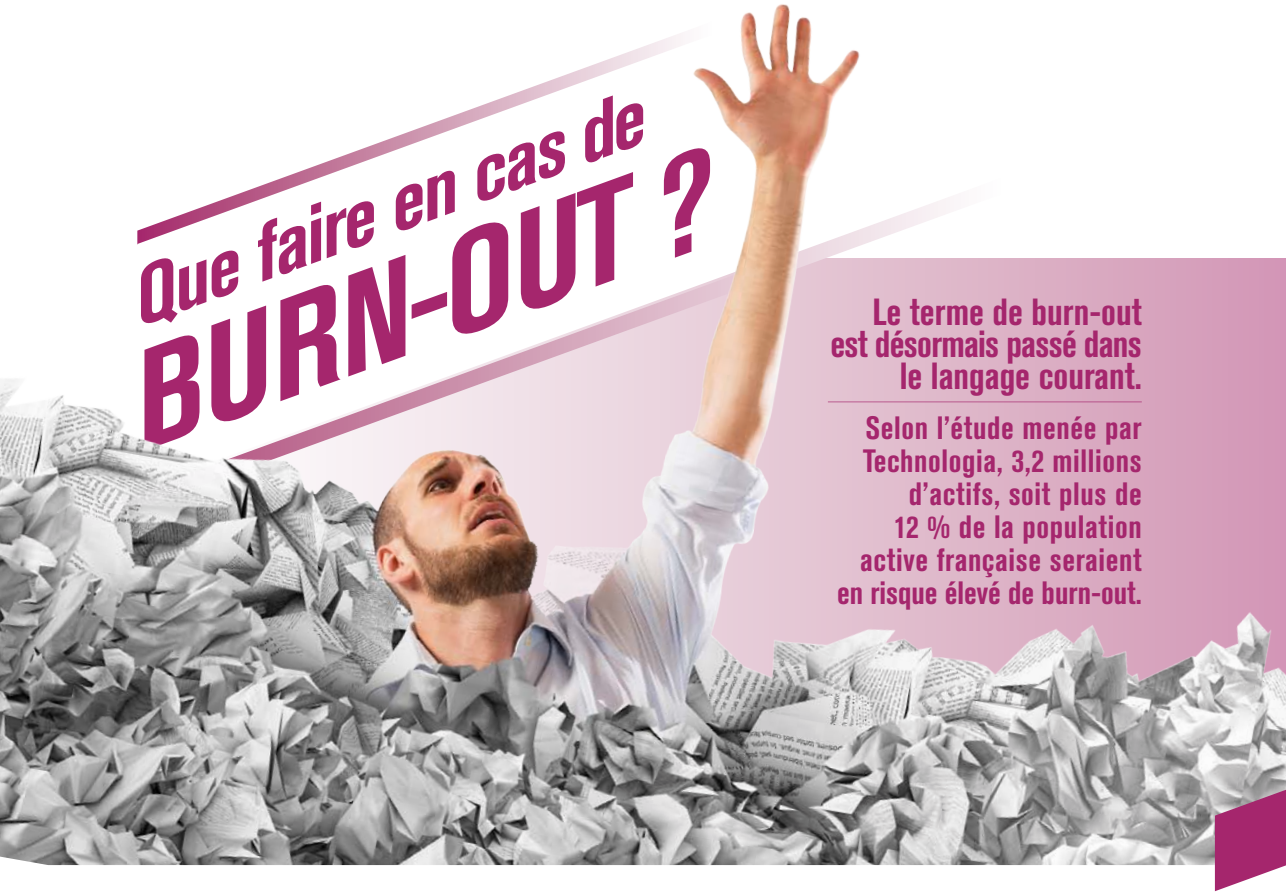
Un ordinateur portable sous le bras, un bureau différent chaque jour, ces travailleurs ambulants passent beaucoup plus de temps dans des espaces collaboratifs. C'est notamment ce qui se met en place progressivement sur le site EDF de Saint Denis Cap Ampère. Cela répond à différentes typologies d'activités, certaines entités travaillent en « mode dynamique », un casier pour stocker ses affaires personnelles et des « blockets » pour se réunir. Un espace plus lumineux, de nouvelles dispositions qui chamboulent les habitudes de travail.

Des changements qui font faire des économies, mais une véritable révolution dans l'organisation du travail au quotidien.

Il est indispensable de s'assurer, pour chaque poste, que le travail est réalisé dans de bonnes conditions, sereines, sans rajouter de situations de stress.

**Évolution de l'Organisation des Activités d'Intervention*

Que faire en cas de BURN-OUT ?



Le terme de burn-out est désormais passé dans le langage courant.

Selon l'étude menée par Technologia, 3,2 millions d'actifs, soit plus de 12 % de la population active française seraient en risque élevé de burn-out.

Ces chiffres sont en adéquation avec ceux constatés dans différents pays européens. Les solutions à un tel problème de santé publique imposent d'agir à la fois à l'échelle des individus et au sein des collectifs de travail en prenant appui sur la médecine du travail et les CHSCT. Mais les démarches de prévention engagées dans les entreprises doivent être renforcées par des politiques publiques. En cela il devient essentiel d'améliorer la prise en charge et la prévention de ces pathologies psychiques principalement liées au travail.

Qu'est-ce que le syndrome d'épuisement ?

Le burn-out ou « syndrome d'épuisement professionnel » est un processus résultant d'un surengagement professionnel, excessif voire pathologique, provenant d'une exposition à des situations de travail mentalement exigeantes. Il peut aboutir à un véritable effondrement avec un épuisement émotionnel (découragement, angoisse, tristesse, nervosité, irritabilité…), un épuisement physique (troubles du sommeil, épuisement, perte de l'appétit, douleurs articulaires, migraines, malaises, troubles cardio-vasculaires, déficience du système immunitaire…) allant jusqu'à un épuisement psychique (troubles de la concentration et de la mémoire, idées fixes, inaptitude à résoudre des tâches concrètes, sentiment d'impuissance, idées suicidaires, crise de rage, isolement social…) Il touche surtout des sujets performants.

Des symptômes qui alertent

UN TRAVAIL EXCESSIF

Vous avez l'impression d'être pressé(e) et de courir contre la montre.

Vous restez à votre travail même après que vos collègues soient partis.

Vous êtes toujours occupé(e) et vous travaillez sur beaucoup de projets en même temps.

Vous passez plus de temps à travailler qu'à passer du temps avec des ami(e)s, à avoir des hobbies ou à pratiquer des loisirs.

Vous vous retrouvez à faire deux ou trois choses simultanément...

UN TRAVAIL COMPULSIF

Il est important pour vous de travailler dur même quand vous n'aimez pas ce que vous êtes en train de faire.

Vous avez le sentiment qu'il y a quelque chose en vous qui vous pousse à travailler dur.

Vous vous sentez obligé(e) de travailler dur même quand ce que vous faites n'est pas agréable.

Il vous est difficile de vous détendre quand vous n'êtes pas en train de travailler...

UN ÉPUISEMENT IMPORTANT

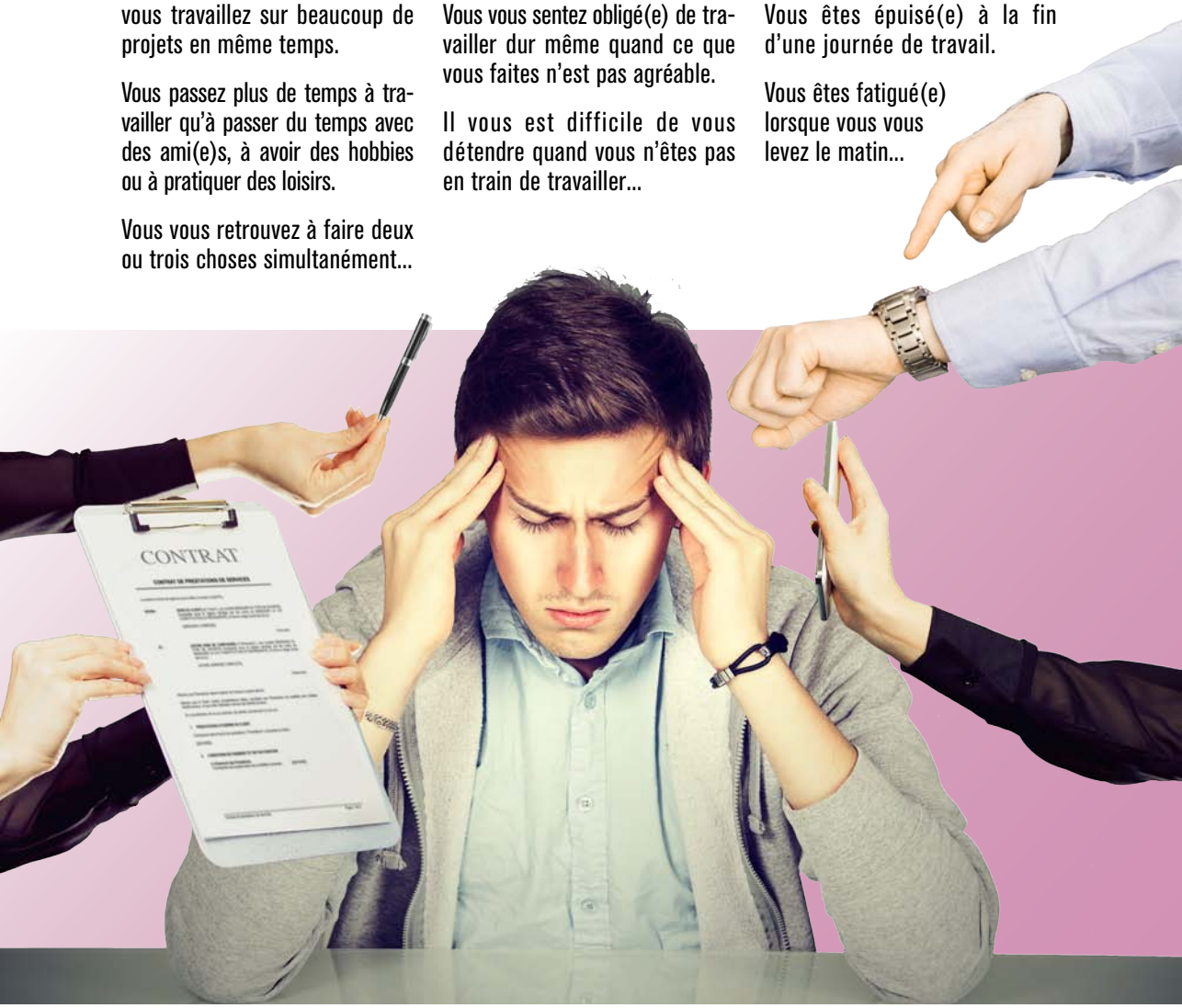
Vous vous sentez vidé(e) affectivement par votre travail.

Travailler toute la journée est vraiment pénible pour vous.

Vous vous sentez usé(e) à force de travailler.

Vous êtes épuisé(e) à la fin d'une journée de travail.

Vous êtes fatigué(e) lorsque vous vous levez le matin...



Alors que faire ?

■ Écoutez réellement les symptômes et les informations que votre corps vous adresse.

■ Ne restez pas seul : faites part de vos difficultés autour de vous (entourage professionnel, personnel).

■ Si vous avez identifié des dysfonctionnements qui vous empêchent de travailler correctement, faites-en part à votre supérieur ou aux représentants du personnel.

■ N'hésitez pas à consulter un médecin ou à demander à voir le médecin du travail, celui-ci vous apportera l'aide nécessaire et éventuellement vous prescrira une consultation spécialisée. Il peut également prévenir l'Inspection du Travail.

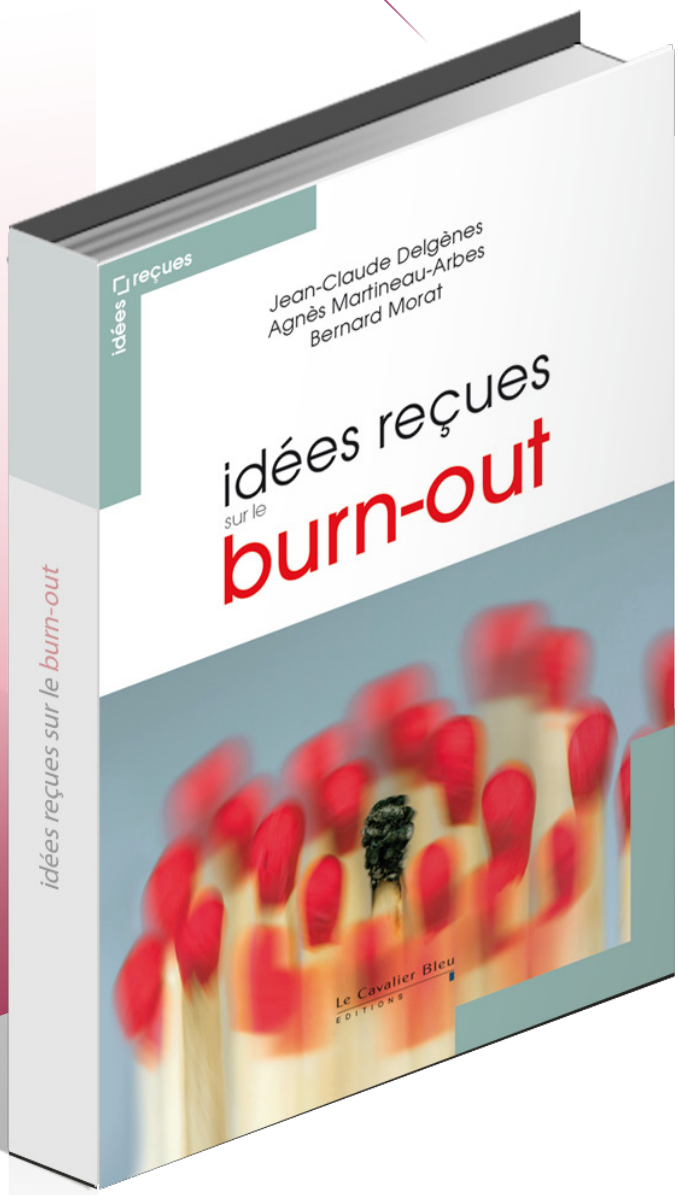
■ Informez les délégués du personnel et le CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) de votre entreprise qui peuvent nommer un expert pour risque grave et danger de burn-out.

■ Vous pouvez ensuite faire établir le caractère professionnel du burn-out et faire reconnaitre le burn-out comme maladie professionnelle auprès de la CPAM.

■ Établir un bilan auprès des services spécialisés dans les CHU.

Un livre pour aller plus loin

Passé dans le langage courant, le terme de « burn-out » revêt des contours flous. Cette imprécision est à l'origine de nombreuses idées reçues : le burn-out nous tomberait dessus sans prévenir, il serait lié à un surcroît de travail, une connexion permanente, toucherait prioritairement les femmes, épargnerait les fonctionnaires, etc. « Idées reçues sur le burn-out » (Éd. Le cavalier bleu) est un ouvrage écrit par Jean-Claude Delgènes, le directeur général de Technologia, et deux médecins du travail. Il a pour but d'apporter une meilleure connaissance des mécanismes conduisant au syndrome d'épuisement professionnel et des moyens de s'en sortir.



PASSION SERVICE PUBLIC

Élections CMCAS novembre 2017

La réforme des activités sociales, voulue par les employeurs, est pratiquement terminée. Le nouvel article 25 qui les régit est paru au journal officiel.

Le plan de sauvetage des activités sociales et culturelles devrait s'entourer de beaucoup de retenue, surtout qu'en septembre s'est ouvert la dernière négociation sur les mesures bénévoles :

- Sur les locaux mis à disposition pour les activités sociales en CMCAS et sur la question épineuse des loyers. Aujourd'hui en termes d'immobilier, seules les SLVIES sont à la charge des entreprises.
- Sur les moyens bénévoles en heures de détachement, les premières rencontres laissent craindre le pire. Celles proposées par les employeurs sont nettement insuffisantes pour tenir les Conseils d'Administration et les différentes commissions de chaque CMCAS, ainsi que les SLVIES.

Rappelons que le montant proposé par les employeurs, pour remplacer le 1 % des ventes d'énergies électricité et gaz, est d'environ 400 millions d'euros (en 2016, le 1 % a rapporté 430 millions d'euros) dont une partie est basée sur les effectifs qui ne vont pas croître dans nos entreprises. Jusqu'en 2022, les futures difficultés sont masquées par l'octroi de 115 millions d'euros par les employeurs. Rappelons qu'en 2016, l'ex 1 % a rapporté 430 millions d'euros alors que les futures dotations seront de 400 millions d'euros ; résultat : – 30 millions d'euros. Peut-on honnêtement dire que l'on a gagné ? Il faudra que la CCAS et les CMCAS se séparent d'encore plus de patrimoines.

FO n'a pas validé le nouveau décret modifiant l'article 25. Les 900 salariés conventionnés, travaillant dans les restaurants gérés par la CCAS, ne peuvent pas être la variable d'ajustement d'une décision ministérielle. 16 restaurants vont fermer rapidement avec beaucoup d'incertitudes sur l'avenir de nos collègues.

Ce ne sont pas les 40 000 euros qui vont leur être proposés pour un départ négocié qui compensera la perte de leur protection sociale et du tarif agent.

En termes d'acquisition à haut risque que représente la CIAT (TRIGANO), FO Énergie et Mines demande une vraie réflexion de la CCAS sur cet achat onéreux qui demandera des renflouements financiers, dont la valeur d'un hypothétique rachat reste aléatoire. Les moyens alloués à nos CMCAS sont en chute libre à cause de la diminution des ventes d'énergie, mais aussi d'une gestion non rationnelle de nos organismes.

L'élection des administrateurs de CMCAS du 16 au 22 novembre 2017 est un rendez-vous essentiel dans la vie des activités sociales et culturelles des Industries Électriques et Gazières. Chacun doit pouvoir bénéficier des moyens qui leur sont alloués pour la vie quotidienne, les loisirs, les vacances et la santé. Pourquoi nous refuse-t-on une augmentation de la participation des activités sociales de 10 millions d'euros pour la CSMR alors que d'autres investissements comme la CIAT nous coûtent plus cher ?

À cette occasion les Retraités auront 2 possibilités de vote :

- Un vote par correspondance du 31 octobre au 14 novembre 12h (date de réception des derniers plis). Vous recevrez le matériel de vote par correspondance dans la semaine du 16 au 20 octobre.

- Un vote électronique (par internet) du 16 novembre 8h au 22 novembre 12h. Vous recevrez une notice d'explication et un code. Si vous avez voté par correspondance, vous ne pourrez pas voter par internet ; mais en essayant, vous pourrez contrôler que votre vote par correspondance est bien arrivé à destination, car vous aurez un refus.

Chaque vote compte

Si vous souhaitez une véritable prise en compte de vos attentes en matière d'activités sociales, VOTEZ FO, la seule organisation à avoir claqué la porte de la pseudo négociation sur les activités sociales. Prenez garde aux promesses démagogiques du genre « demain on rase gratis » !

Points d'actualité sur la protection sociale : CSM R

Les résultats cumulés fin 2017 sont en estimation de l'ordre de 3 179 M€, à fin 2018 ils sont de l'ordre de – 4 434 M€.

Encore une mauvaise nouvelle concernant notre couverture supplémentaire maladie, car pour 2018, 3 scénarios sont proposés par les Assureurs :

- Hausse de 13,71 % des cotisations,
- Hausse de 5 % des cotisations et baisse de 5 M€ des prestations sans aucune précision sur le niveau des baisses ou les prestations concernées,
- Hausse de 12,4 % des cotisations et révision de la garantie « Chambre particulière » prise en charge seulement pendant 60 jours d'hospitalisation au lieu de 90 jours.

Pour FO, il est inconcevable et inacceptable d'augmenter les cotisations et de réduire les remboursements. Les retraités en ont assez de subir ces hausses permanentes sans amélioration de leur remboursement. Les promesses à la création de la CSM R n'ont jamais été tenues. Il manque 10 M€ pour être à l'équilibre en 2018.

FO votera contre toute augmentation des cotisations et (ou) baisse des remboursements. Nous réévaluerons les différents barèmes des cotisations qui n'ont jamais été réévalués contrairement aux barèmes fiscaux. Faites-nous confiance.

FO revendique une participation du financement des activités sociales à hauteur à minima de 50 % du montant global des cotisations CSM R. Les 27 M€ de financement actuels représentent moins de 40 %. Pour respecter cet engagement, il faut qu'il passe à 37 M€. Les retraités ne sont pas une variable d'ajustement. Nous voulons juste notre part, ni plus, ni moins.

BRÈVES

La journée du 8 mars devient-elle un jour de congé ?

Le 12 juillet dernier, la Cour de cassation a admis qu'un accord d'entreprise puisse accorder une demi-journée de congé supplémentaire aux seules salariées de sexe féminin à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, le 8 mars. Cette dernière s'est appuyée sur l'article L1142-4 du Code du travail. Cet article dispose que « des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes » peuvent être instaurées.

FO cadres

Le salariat prisé par les Français

Près de 7 français sur 10 estiment que le statut de salarié est le plus enviable. Ce taux monte à 72 % pour les 25-39 ans et à 74 % pour les 40-59 ans. Charge de travail importante, moins de temps libre, de sécurité, faible protection sociale en sont les raisons invoquées. Cette tendance s'observe aussi au niveau européen. En 2012, 58 % des européens y étaient plus favorables, contre 50 % en 2002. La crise est passée par là...

Étude d'avril 2017 du CREDOC

Révolution numérique et robotique : emploi en péril

En septembre 2016, France stratégie évaluait à 3.4 millions le nombre d'emplois français en péril. En janvier 2017, le Conseil d'orientation pour l'emploi chiffrait quant à lui à moins de 10 % les emplois menacés. La moitié des emplois existants pourrait se transformer profondément. Les plus touchés seraient les professions intermédiaires, donc la classe moyenne.

54 % des étudiants ont un travail pour vivre. Ils gagnent en moyenne 740 euros par mois. *(source OVE 2017)*

La planète devrait compter plus de 200 millions de chômeurs fin 2017.

L'emploi précaire concerne 1.5 milliard de personnes dans le monde. *(source OIT 2017)*

1 emploi sur 5 est issu de la sous-traitance, soit une augmentation de 53 % entre 1995 et 2013.

Il manquerait 3400 milliards de dollars pour financer les retraites des fonctionnaires américains suite à des erreurs d'estimations de placements boursiers en les évaluant entre 7 % et 8 % par an, au lieu de 2.5 %... *(Source Institut HOOVER)*

Licenciement économique par SMS :

Nouvelles normes sociales pour le groupe EDF ?

Le 29 juin dernier, la direction d'EDF Luminus, filiale belge du Groupe EDF, a décidé de licencier 14 salariés en violation des lois et des règles du secteur belge du gaz et de l'électricité. Ces renvois ont eu lieu de façon abrupte, par messages téléphoniques pour certains, sans préavis ni information préalable des représentants des salariés.

Même si la direction du groupe EDF reconnaît « des pratiques inappropriées non conformes aux valeurs du groupe », nous sommes en droit de nous interroger…

Les salariés licenciés par Luminus relèvent du droit belge qui contrairement à la France, n'a pas ratifié la convention OIT numéro 158 qui encadre le licenciement.

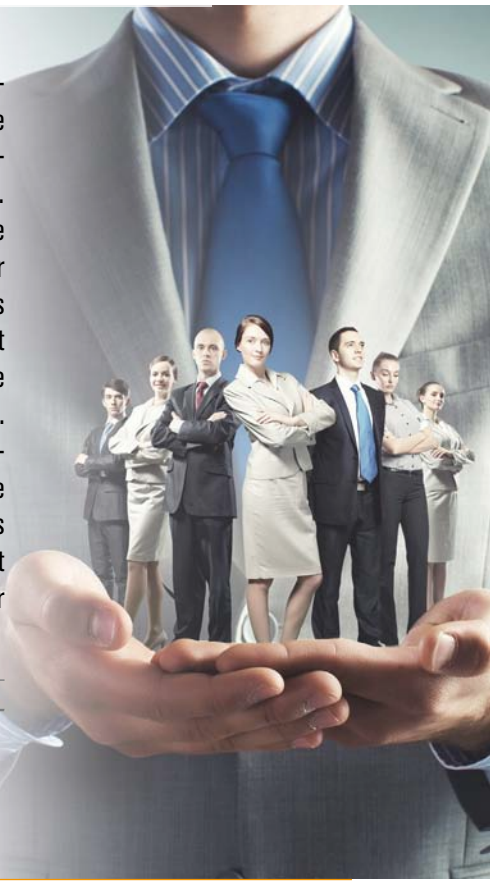
Cependant, cette méthode préfigure-t-elle de l'avenir en France avec des licenciements par texto ou par formulaire CERFA ?

Les IRP : qu'en pensent les salariés ?

Selon une étude* du cabinet *Technologia* et alors que le gouvernement souhaite fusionner les IRP en une instance unique, la grande majorité des répondants (83 %) se dit favorable à l'existence de plusieurs instances, notamment pour permettre de mieux défendre l'intérêt des salariés.

Les deux tiers (68 %) des répondants jugent positif le rôle des IRP. Une majorité estime que leurs représentants sont autant impliqués et dignes de confiance qu'autrefois, tout en reconnaissant que leur rôle s'est complexifié. Un quart des sondés envisage d'ailleurs la possibilité de se présenter aux élections du personnel. Autre opposition aux projets de réformes du droit du travail, pour plus de la moitié des répondants (60 %), l'employeur ne devrait pas avoir la possibilité d'utiliser le référendum à sa seule initiative. Si pour 84 % des salariés le référendum d'entreprise constitue une avancée démocratique, ils sont 65 % à estimer qu'il peut aussi être un moyen d'imposer une décision contestée.

**datée de mai 2017 et menée auprès d'un millier d'actifs*
Source FO Hebdo n° 3248-3249



J'achète ma maison avec prêt Immo
Et vous, c'est quoi votre **super pouvoir** ?

prêt immo
Offre de prêt CCAS

- Sans frais de courtage et sans frais de dossier
- Empruntez avec des taux négociés
- Une assurance emprunteur dédiée aux IEG

Testez vos supers pouvoirs en réalisant votre demande sur **ccasimmo.prevere.fr/**

activités sociales de l'énergie

PREVERE

PREVERE – RCS PARIS 453 353 716 – Code APE 6622Z- n° ORIAS 07004210, sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (61 rue de Taitbout, 75436 Paris Cedex 09).

Création et réalisation : OptiComRH

0 800 00 50 45 Service & appel gratuits

Mix énergétique à 97 % sans émission de CO_2*

- Nucléaire
- Énergies renouvelables
- Thermique

VENEZ DÉCOUVRIR SUR NOS SITES LE MIX QUI VOUS PERMET DE TERMINER VOTRE JEU PRÉFÉRÉ

7 & 8 OCTOBRE 2017
INSCRIPTION AUX VISITES SUR EDF.FR/JIE

LES JOURNÉES de l'industrie électrique EDF 7E ÉDITION

* En 2016, le mix énergétique d'EDF SA était composé à 87 % de nucléaire, 10 % d'énergies renouvelables, 2 % de gaz et 1 % de charbon. Il est à 97 % sans émission de CO_2 (émissions hors cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles en France). Indicateurs de performance financière et extra-financière 2016.

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

EDF 552 081 317 RCS PARIS, 75008 Paris – Crédit photo : Make me Pulse.