

HIVER
2017-2018

LUMIÈRE ET FORCE N°325

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant

Fin des Tarifs
Réglementés du Gaz :

RISQUE-T-ON UNE FLAMBÉE DES PRIX ?

DOSSIER P.5



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

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - 21 rue Larfitté 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vo-us-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**



ÉDITO

Être démocrate, c'est porter la voix de nos adhérents

La démocratie, être en accord avec les salariés que l'on représente, qui nous font confiance, c'est notre boussole pour notre syndicalisme libre et indépendant.

Notre confédération a su relever ce défi au travers de ses structures sur le dossier des ordonnances Travail.

C'est pourquoi je regrette que les médias et les réseaux sociaux aient préféré parler de crise et j'en passe... En réalité, l'expression des militants a, comme il se doit, fixé le cap. C'est une belle leçon de démocratie syndicale, chère à FO, que tout un chacun a su relever dans un contexte social difficile, voire historique. Qui d'autre peut en dire autant ?

De la même manière, notre fédération négocie et consulte ses militants au travers de larges concertations sur des dossiers majeurs. Le dernier en date est celui des

Droits familiaux. Considéré comme un recul social par rapport à notre statut, l'expression FO a quasi unanimement désapprouvé cet accord que nous n'avons donc pas signé.

Nos représentants ont négocié jusqu'au bout afin d'obtenir toujours plus et mieux. Ils sont restés dans la négociation et la concertation jusqu'à son terme. Ils ont, bien entendu, tenu compte du contexte social et économique. Et l'expression de l'ensemble des militants s'est orientée massivement sur un non.

Agir, ne pas subir, écouter les adhérents en les réunissant régulièrement, voilà les principes d'un syndicalisme revendicatif et de proximité !

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,
Lidwine DUBOIL-HENAUULT

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

À qui profite la fin des Tarifs
Réglementés de Vente de gaz ?

09

ENTREPRISES EN BREVES

■ **EDF :**
Fiscalisation des frais de déplacements

■ **ENEDIS :**
Dossier « Fluidité »

■ **GRT GAZ :**
GRT gaz sous pression

■ **ENGIE :**
Dumping social chez ENGIE :
une mobilisation sans précédent

■ **RTE :**
Nouvel Accord Alternance 2017-2021

13

FO CADRES

Un salarié peut-il refuser
de suivre une formation ?
Vrai / Faux

15

FICHES PRATIQUES

Prise en charge des prothèses auditives

Remboursement des lunettes

Mise à jour de votre carte vitale :
un acte indispensable

19

FORUM

Harcèlement sexuel au travail :
Halte au tabou !

La solidarité après « IRMARIA »
Interview Xavier CLAPIER

Hommage à Josette MONBORGNE

Séminaire handicap
des 4 et 5 octobre 2017

25

PASSION SERVICE PUBLIC

Rencontre avec Bernard SALAFRANQUE

Documents démarches décès

Quoi de neuf à l'Union Fédérale
des Retraités, UFR

29

BREVES

E-cigarette

Géolocalisation : tout n'est pas possible

Droit à la déconnexion :
La difficile coupure

Les chiffres clés du harcèlement
sexuel au travail

DOSSIER

À qui profite la fin des Tarifs Réglementés de Vente de gaz ?



La Décision du Conseil d'État de juillet 2017 a entériné la fin des tarifs réglementés du gaz sans pour autant fixer de date pour sa mise en œuvre.

Près de 11 millions de foyers français vont bientôt être soumis à la seule loi du marché. Un certain nombre d'acteurs concurrents d'EDF voudraient qu'il en soit de même prochainement pour les TRV d'électricité, soit plus de 32 millions de foyers. Les partisans du "tout concurrence" qu'ils soient à Bruxelles ou à Paris se réjouissent déjà de cette

décision lourde de conséquences sur les salariés du secteur, mais aussi sur le consommateur, jusque-là protégé par les fluctuations boursières du marché de l'énergie. Il n'est donc pas étonnant que dans son « quatrième paquet », la Commission européenne ait voulu porter une estocade définitive à ces tarifs. Leur existence même constitue une offense à tous ceux qui ne voient comme seul salut : le marché.

Inutile de dire que FO est vent debout contre cette vision et agit d'ailleurs en intersyndicale au niveau européen !



La réaction d'ENGIE

À partir du 1^{er} janvier 2018, l'entreprise va réorganiser son service commercial. Elle va dissocier les activités « offres de marché » des TRV (plus de 800 emplois statutaires). Leur fin est déjà programmée avec une période que l'entreprise espère voir durer jusqu'à 6 ans. L'entreprise estime que les TRV d'électricité doivent mourir avec le gaz afin d'éviter tout risque de distorsion de concurrence. Pour FO Énergie et Mines, cette attitude de la part d'une entreprise détenue par l'État à près d'un tiers, est inadmissible. Au bout du compte non seulement les salariés risquent la perte de leur statut, leur emploi, mais le consommateur va se retrouver piégé dans les affres du marché.

Les nouveaux commercialisateurs n'appliquent pas le statut

Dans un courrier adressé à Nicolas HULOT, Isabelle KOCHER, PDG d'ENGIE, appelle, en effet, à une modification des textes pour que toutes les entreprises commercialisant l'électricité et le gaz soient soumises aux mêmes règles. C'est bien la preuve que la loi NOME de 2010 n'a pas apporté les garanties nécessaires.

De son côté, FO a fait son choix. Nous avons mis Direct Energie en justice devant le TGI de Paris. Les avocats de cette entreprise ont déposé et obtenu trois fois des délais pour nous répondre et ils jouent la montre depuis un an. Mais, quelles que soient ces demandes de report, l'affaire finira par être plaidée. Quant à ENGIE, si elle veut lutter contre le fait que les nouveaux commercialisateurs n'appliquent pas le statut des IEG, elle a encore la possibilité de se porter aux côtés de FO pour appuyer notre demande.

L'enjeu est de taille alors que de nouveaux opérateurs et non des moindres interviennent sur le marché depuis cet automne.

C'est le cas de TOTAL ou de Butagaz. Encore plus étonnant, un acteur qui n'a aucun lien avec l'énergie : CDiscount.

Après les annonces promotionnelles de -10 % à -15 % pour leur entrée sur le marché, quelle régulation possible au fil des années sans aucun arbitrage étatique ?

Que signifie la fin des TRV ?

Aujourd'hui, une grande majorité des clients ne souhaitent pas quitter ces TRV qui sont fixés par l'État en fonction d'un certain nombre de caractéristiques objectives.

C'est d'autant plus vrai que moyennant le respect d'un préavis de six mois, les clients peuvent aller, mais aussi revenir chez les opérateurs historiques. Il n'y a donc pas d'entrave à cette fameuse « concurrence libre et non faussée » qui est le dogme de Bruxelles. Dans ce contexte, les TRV constituent bel et bien une protection pour les clients. Beaucoup d'entre eux sont attachés aux opérateurs historiques nationaux ou locaux (ELD) et n'ont nullement envie de se lancer dans le "tout concurrence". Il suffit de se rappeler comment la

fin des tarifs jaunes et verts s'est déroulée fin 2015 pour l'électricité. À cette occasion, devant le refus de certaines petites entreprises de quitter les tarifs réglementés, le gouvernement a dû imposer un mécanisme d'appel d'offres pour céder ces clients à la concurrence avec une pénalité pour ceux-ci, car ils n'avaient pas choisi des offres de marché ! Et puis, il n'est pas inintéressant de voir ce qui se passe ailleurs ; au Royaume-Uni, Theresa MAY réfléchit à revenir au mécanisme de la régulation face à la flambée du coût de l'énergie et au nombre plus important de foyers en difficulté. En moyenne, depuis la libéralisation, les consommateurs payent 100 livres de plus par an qu'ils ne le devraient...





Nouveaux véhicules légers... attention, ça glisse !

Trottinettes, monoroues, gyropodes... les véhicules légers, le plus souvent électriques, sont de plus en plus nombreux en ville. De quelle façon leur usage est-il encadré ? Comment prévenir les accidents ?

De nouveaux engins sillonnent nos rues. La trottinette, à deux roues, trois roues ou électrique, mais aussi la monoroue, le hoverboard ou encore le gyropode font désormais partie du paysage urbain. Prisés pour leur aspect pratique et écologique, ces nouveaux modes de déplacements étonnants sont en effet très appréciés des citadins pour la sensation de glisse qu'ils procurent. Mais gare à la chute ! Une mauvaise maîtrise du véhicule ou une méconnaissance des règles d'usage peut en effet entraîner un accident.

Assimilés aux piétons

S'il n'existe pas à ce jour de texte officiel spécifique à ces nouveaux transports en France, leur pratique est toutefois encadrée. Les usagers ne sont pas autorisés à rouler sur les pistes cyclables, ni sur la chaussée, exclusivement réservée aux véhicules immatriculés et aux vélos. Ils sont donc soumis aux règles du Code de la route... des piétons. À ce titre, ils doivent donc rouler sur les trottoirs ou dans des zones piétonnes, sans toutefois dépasser 6 km/h (environ la vitesse

équivalente à la marche rapide). Les conducteurs de ces véhicules innovants sont par ailleurs tenus de respecter les feux tricolores piétons aux intersections, d'emprunter les passages protégés pour traverser et, bien sûr, « *prendre toute précaution pour ne pas nuire aux piétons* » (articles R. 412-34 à R. 412-43). Pour circuler librement et au-delà de 6 km/h, il faut emprunter des chemins privés ou se rendre en pleine nature, si le véhicule le permet.

Tout déplacement dans des lieux non autorisés peut entraîner une contravention.

Protections et qualité du matériel

Côté équipement, le port de protections (casque, coudières, genouillères) est fortement recommandé, tout comme l'utilisation d'une signalisation lumineuse ou d'un gilet de sécurité fluorescent. Par ailleurs, il est conseillé de s'entraîner à la conduite ou à la manœuvre de ces nouveaux engins avant toute utilisation en ville pour bien en maîtriser l'usage.

Cependant, ces précautions ne seront efficaces que si une condition sine qua non est respectée : la qualité du matériel.

Afin de mieux garantir la fiabilité des véhicules légers électriques, l'Afnor pilote actuellement un groupe de travail européen aux côtés des constructeurs. Ce travail devrait aboutir à une norme qui rendra obligatoire la présence d'un mode piéton bridant la vitesse à 6 km/h, mais pas seulement. La norme encadrera également la résistance des véhicules à la vibration et à la charge utile, et renforcera les mesures de sécurité électrique.

Une réglementation bienvenue pour endiguer la vente de produits à la conception aléatoire et pour garantir la sécurité des usagers.

Olivier D'ORSO

02 47 60 57 42

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr

protection-sociale-entreprise.fr

Plus d'informations sur www.lasantegagnelentreprise.fr

Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Siren avec le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLUSZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**



ENTREPRISES en brèves



EDF

Fiscalisation des frais de déplacements

La mise en conformité au regard de la réglementation URSSAF des remboursements au forfait des frais de déplacement professionnels avait été annoncée par les employeurs fin 2016. Elle s'applique depuis le 1er juillet pour tous les salariés d'EDF SA.

Jusqu'à présent, les entreprises supportaient financièrement la fiscalité inhérente aux frais remboursés aux salariés. Désormais, les employeurs vont en faire supporter l'impact fiscal en le transférant aux agents.

Nouvelle baisse du pouvoir d'achat

L'employeur tire son épingle du jeu en économisant le montant des redressements URSSAF. La mesure transitoire de compensation et les mesures annoncées par le président LEVY dans le cadre des négociations IAI, IGD, censées rétablir l'équilibre, ont fait « flop ».

- Très peu d'agents bénéficient de l'avenant à l'accord Indemnisation de l'Activité Itinérante (IAI).
- On attend toujours la note de cadrage concernant l'Indemnité de Grand Déplacement (IGD).

FO Énergie et Mines demande la neutralisation totale de la fiscalisation des frais de déplacement ainsi que l'ouverture d'une négociation visant à reconnaître la contrainte financière liée aux déplacements pour tous les agents d'EDF SA.

La direction d'Enedis a lancé l'expérimentation du projet fluidité. Ce processus a pour objectif de faciliter la mobilité dans les parcours professionnels. Après avoir fait une enquête auprès des agents, des ateliers de travail avec des salariés et des échanges avec les OS sur le projet, cela a débouché sur 4 mesures applicables à 8 bassins d'emploi :

- Fin du « feu vert » : cela signifie que l'agent n'a plus besoin de l'avis hiérarchique, plus de contrat moral ni d'écart de GF pour pouvoir postuler.
- Tout agent reçu à la suite d'une postulation sera reconnu apte à l'emploi.

■ Bilan financier systématique avant la nomination du candidat pressenti afin que lui soit notifié un bilan financier comparatif complet et exhaustif des éléments de sa rémunération.

■ Il est mis en place un contrat d'engagement réciproque négocié (CERNE), sur les zones déclarées déficitaires, et ce pour rendre la zone attractive. Cela peut être sur l'aspect GF/NR à la mutation ou l'étalement dans le temps, les formations, les modalités de travail les primes versées...

Pour tout problème rencontré ou toutes questions, rapprochez-vous des représentants FO de votre Unité ou de votre région.



GRTgaz

GRT gaz sous pression

En octobre dernier, les 3000 salariés de GRTgaz ont déclenché un mouvement de grève nationale sur les 160 sites du territoire bloquant l'accès à plusieurs d'entre eux. Les raisons de la colère sont des baisses successives du pouvoir d'achat et particulièrement une mesure de fiscalisation des frais de déplacement qui vient s'ajouter à une non-revalorisation du salaire de base au 1^{er} janvier 2017. Une attitude ressentie comme méprisante dans un contexte d'entreprise en très bonne santé. Alors que GRTgaz est une entreprise du Groupe ENGIE qui a enregistré en 2017 des résultats exceptionnels, les dirigeants se refusent à partager les fruits de la croissance et à écouter les revendications salariales.

Une entreprise en pleine mutation.

GRTgaz vit actuellement de profondes transformations. Une digitalisation commencée à « grands pas » et une orientation vers le transport d'énergie non fossile sont les axes prioritaires du dernier projet d'entreprise GRTgaz 2020.

Les salariés se sentent totalement floués dans les règles du jeu actuel où tout le profit dégagé par l'entreprise ne sert qu'à alimenter la société mère (ENGIE) et ses actionnaires.

Dumping social chez ENGIE : une mobilisation sans précédent

Plus de 72 % de grévistes, une participation massive chez les conseillers comme chez les encadrants, les salariés de toutes les directions d'ENGIE se sont joints au mouvement du 26 septembre dernier, initié par l'intersyndicale.

Un message clair « Non ! à la délocalisation de nos emplois » :

L'activité service client du groupe est déjà externalisée à 80 %, majoritairement à des prestataires (centres d'appel) en France. Et 20 % de cette activité externalisée a été délocalisée au Maroc, au Portugal et à l'île Maurice. Mais ENGIE veut intensifier ces délocalisations dans des pays à très bas coûts encore plus bas comme le Sénégal ou le Cameroun.

La migration vers ces pays à bas coût salariaux devrait causer la perte de plus d'un millier d'emplois hexagonaux soit 50 % des effectifs de salariés chargés de la commercialisation de l'énergie. 1200 emplois sont ainsi menacés. Par son inaction, l'état, actionnaire majoritaire d'ENGIE, cautionne.

De plus, en décidant de la fin des tarifs réglementés de gaz, l'état va livrer en pâture tous les consommateurs qui seront les proies de la jungle du marché de l'énergie.



FO a signé le nouvel accord qui concrétise pour les 4 prochaines années une nouvelle dynamique des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

RTE accueillera chaque année des jeunes (- de 25 ans) et des personnes éloignées de l'emploi en formation en alternance à hauteur d'au moins 5 % de l'effectif annuel de l'entreprise.

Qu'ils aient plus ou moins de 21 ans, la rémunération des alternants est supérieure à ce que prévoit la loi (de 45 % à 82 % du

SMIC selon l'année de formation et le diplôme préparé).

L'accord prévoit différentes dispositions en faveur des alternants concernant le logement et la prise en charge des frais de déplacement, y compris lors de stage à l'étranger. Il prévoit également une aide à l'insertion dans la vie active. Au-delà des offres de formation préparant des BAC au BAC +5, chaque région accueillera à minima un alternant préparant un diplôme de niveau V (CAP, BEP,...) et publiera une offre d'alternance

s'adressant à des personnes non diplômées.

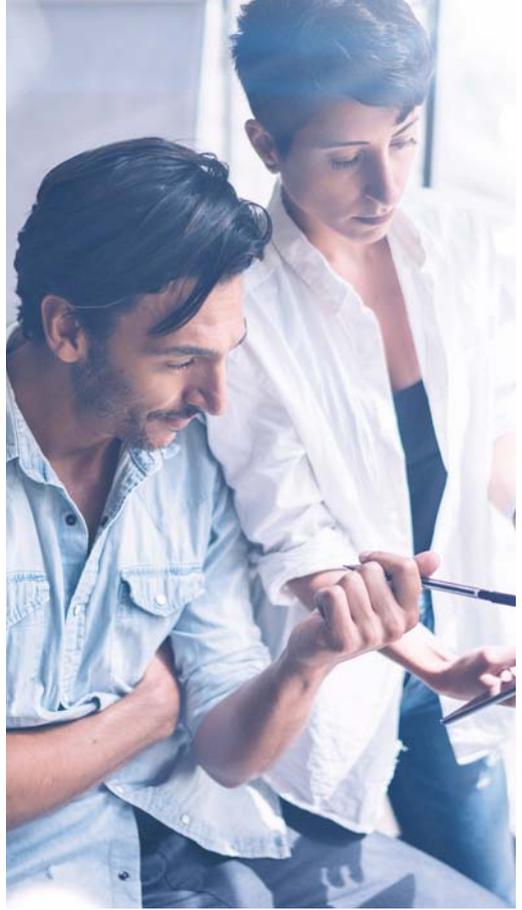
Parmi les recrutements externes (hors IEG), RTE réservera une quote-part d'au moins 20 % aux alternants diplômés par année civile.

Les agents volontaires exerçant une mission de tuteur seront formés et bénéficieront d'une prime de reconnaissance réévaluée à 350 € (au lieu de 300 € auparavant).



FO CADRES

Un salarié peut-il refuser de suivre une formation ? Vrai/Faux



Vrai et faux, cela dépend du type de formation.

En principe, non le salarié ne peut pas refuser de suivre une formation. Si l'employeur prévoit la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, pendant le temps de travail, cela constitue une modalité d'exécution du contrat de travail. L'employeur la finance et l'estime nécessaire à l'exercice de l'emploi. Le salarié ne peut alors pas la refuser. Lors d'un refus, sans motif légitime, le salarié est susceptible d'être sanctionné d'un avertissement à une mise à pied disciplinaire.

En revanche, certaines formations nécessitent le consentement du salarié. L'employeur doit obtenir son accord lorsqu'il veut lui faire suivre une action de développement des compétences en dehors du temps de travail, lui faire réaliser un bilan de compétences ou lui faire valider les acquis de son expérience. De même, le refus du salarié peut être justifié si son envoi en formation repose sur un motif discriminatoire ou si la formation est sans lien avec le contrat de travail. En outre, si la formation entraîne une modification du contrat que le salarié refuse, le refus est valable.

L'accès à la formation des salariés peut se faire sur décision et contrôle de l'employeur ou sur initiative personnelle du salarié.

Lorsque le salarié a accès à la formation par une décision de l'employeur, sa formation est prévue dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Lorsqu'il y a accès par son initiative personnelle, elle se déroule dans le cadre d'un congé (de formation, de bilan de compétences, de VAE, etc.) ou de son compte personnel de formation (CPF) qui est désormais intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Pour en savoir plus, retrouvez l'intégralité de l'article sur www.fo.cadres.fr.



Le réseau
de transport
d'électricité

FAIRE DE L'ÉLECTRICITÉ UN LEVIER DE PERFORMANCE

Les 8 500 salariés de RTE adaptent le système électrique au rythme de la transition énergétique et contribuent au développement économique des territoires.



Crédit photo : seignettefontan.com

Nous construisons avec vous le réseau électrique de demain



105 448

KM DE LIGNES HT & THT



99,9987 %

DU TEMPS, RTE ASSURE
LA CONTINUITÉ
DE L'ALIMENTATION ÉLECTRIQUE



50

LIAISONS TRANSFRONTALIÈRES
ENTRE LA FRANCE
ET LES PAYS VOISINS



www.rte-france.com

Vos prothèses auditives et leurs accessoires peuvent être pris en charge par la CAMIEG et la MUTIEG.



QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER AVANT L'ACHAT ?

■ L'audioprothésiste établira un examen préalable afin d'évaluer vos besoins, vos conduits auditifs. Il réalisera différentes mesures et vous informera sur les différents appareils disponibles. Cet examen lui permettra de vous établir un devis normalisé.

Conseils FO : L'audioprothésiste doit utiliser le document officiel « devis d'appareillage auditif » fixé par arrêté du 31 octobre 2008 mentionné à l'article L 165-9 du code de la sécurité sociale.

QUE DOIT CONTENIR LE DEVIS ?

Le devis doit faire apparaître le prix de l'appareil électronique correcteur de surdité proposé et le prix des prestations d'adaptation. Le prix de chaque option non incluse initialement doit être indiqué.

Il doit comporter :

- Marque, modèle, référence commerciale, classe de l'appareil proposé.
- Durée de garantie, prix incluant les accessoires
- Prestations d'adaptation, suivi périodique

Conseils FO : Ces informations doivent être notifiées pour chaque appareil en cas d'appareillage des deux oreilles. Ce devis doit comporter le prix total à payer et les modalités de prise en charge pour la part Régime obligatoire.

En annexe du devis normalisé, l'audioprothésiste doit informer des prestations de base, d'adaptation et de suivi. Ces prestations comprennent :

- la prise d'empreinte des conduits auditifs,
- les essais, le contrôle, l'ajustement de l'appareil,
- l'adaptation progressive du réglage pour une meilleure personnalisation,
- diverses informations sur l'utilisation, la manipulation et l'entretien,
- la gestion administrative de votre dossier,
- des séances de contrôle au 3^e, 6^e et 12^e mois après la délivrance de l'appareil.

Il vous proposera également un suivi jusqu'à la fin de vie de votre appareil auditif.



QUELLE PRISE EN CHARGE DES APPAREILS AUDITIFS ?

Conseils FO : Si vous êtes couverts par MUTIEG (CSMA Obligatoire, CSMR facultative), envoyez votre devis afin que vous soit notifié le montant de votre prise en charge. Il existe quatre classes d'appareils auditifs présentant

des caractéristiques techniques et des équipements spécifiques. Votre audioprothésiste peut vous informer dès l'établissement du devis sur présentation des grilles de prestations CAMIEG et MUTIEG sur votre reste à charge.

POUR INFORMATION : POUR UNE PROTHÈSE AUDITIVE

PART CAMIEG

Base de Remboursement Sécurité sociale	% de remboursement part de base	% de remboursement part complémentaire	Remboursement Total CAMIEG
199,71 €	60 % Soit $199,71 \text{ €} \times 60\%$ = 119,83 €	590 % Soit $199,71 \text{ €} \times 590\%$ = 1 178,29 €	650 % Soit 1 298,12 € remboursés

PART MUTIEG

CSMA:

Prothèse auditive unilatérale :
18 % du PMSS 2017
(Plafond mensuel de la Sécurité sociale)
soit 588,42 €.

Prothèses auditives bilatérales :
36 % du PMSS 2017 soit 1176,84 €.

CSMR:

Prothèse auditive unilatérale :
20 % du PMSS 2017 soit 653,80 €.
Prothèses auditives bilatérales :
40 % du PMSS 2017 soit 1307,60 €.

QUELLE PRISE EN CHARGE POUR LES PILES ET L'ENTRETIEN DES PROTHÈSES AUDITIVES ?

■ Pour la CAMIEG, vos frais sont remboursés à hauteur de 650 % de la Base de Remboursement (différent pour chaque accessoire, le professionnel peut vous informer)

■ Forfait annuel CSMA : 1,4 % du PMSS 2017 soit 45,77 €

■ Forfait annuel CSMR : 1,4 % du PMSS 2017 soit 45,77 €

Conseils FO : Tous les montants exprimés dans cette fiche peuvent être majorés suivant votre contrat MUTIEG (sodeli, cort...)



LUNETTES

La validité de l'ordonnance pour des lunettes correctrices est, depuis 2017, d'une durée de 5 ans pour les patients de 16 à 42 ans. Elle est d'un an pour les moins de 16 ans et de 3 ans pour les plus de 42 ans.

En cas de perte et de bris des verres correcteurs, les opticiens peuvent les renouveler sans ordonnance médicale.

Une distinction est faite dans le renouvellement dit « courant » des équipements entre la Camieg et la Mutieg. Alors que la Camieg est restée sur un remboursement annuel, la Mutieg, dans le cadre du Contrat responsable soumis par l'Assurance Maladie, est limitée au remboursement d'un équipement tous les 2 ans, à compter de la date

d'acquisition. Pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue, la Mutieg reste sur un renouvellement annuel. Les prises en charge sont différentes pour la Part complémentaire Camieg et pour la Mutieg entre les moins de 18 ans et les plus de 18 ans, consultez les tableaux de garantie Camieg/Mutieg.

Conseil FO : Les équipements solaires correcteurs font partie intégrante de la nouvelle législation du renouvellement optique, mais certaines pathologies peuvent en être exemptées.

LUNETTES SUR INTERNET

Aucun remboursement ne sera fait si les produits sont achetés à l'étranger.

Remboursement des lunettes remboursées par le Régime général (Part de base) :

Il est nécessaire d'adresser la facture acquittée et la prescription médicale à la Camieg qui transmettra à la Mutieg pour complément de remboursement.

Retrouvez l'intégralité de cette fiche pratique, avec la partie remboursement des lentilles de contact sur le livret Camieg Mutieg, sur le site www.fnem-fo.org.



VOTRE CARTE VITALE ATTESTE DE VOTRE AFFILIATION ET DE VOS DROITS À L'ASSURANCE MALADIE.

Elle comporte l'identité de l'assuré et de ses ayants-droit, l'organisme d'affiliation et la nature de votre prise en charge. Son contenu est confidentiel.

Les droits portés par la carte vitale sont valables 12 mois maximum.

Vous êtes assuré et n'utilisez pas régulièrement votre carte vitale, pensez à la mettre à jour chaque année. Afin d'éviter les oublis, faites-le à chaque début de nouvelle année.

Cette mise à jour peut être faite dans la plupart des pharmacies, établissements de santé, cabinets médicaux, dans les accueils de la Camieg ou dans les Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

Vous utilisez régulièrement votre carte vitale, la plupart des pharmacies effectuent la mise à jour lors de votre visite.

FAUT-IL FAIRE LA MISE À JOUR UNIQUEMENT UNE FOIS PAR AN ?

Une mise à jour sera nécessaire après validation des changements suivants par la caisse :

- Changement état civil et/ou situation familiale,
- Maternité
- Affection Longue Durée

LORS DE LA MISE À JOUR, JE M'APERÇOIS QUE LES RENSEIGNEMENTS NOTIFIÉS SUR MA CARTE NE SONT PAS CORRECTS, QUE DOIS-JE FAIRE ?

Prenez contact rapidement avec la Camieg afin de connaître la nature du dysfonctionnement (erreur fichier ou défaillance de la carte vitale), celle-ci vous indiquera selon le cas les démarches à accomplir. Bon à savoir : La carte Vitale est délivrée à tout bénéficiaire de l'assurance maladie à partir de l'âge

de 16 ans (la Camieg vous contacte par courrier dans la seizième année de votre enfant), et dès 12 ans sur demande depuis le compte Ameli uniquement. Elle est valable partout en France (France métropolitaine et départements d'outre-mer).

COMMENT FAIRE LA DEMANDE DE CARTE VITALE POUR UN ENFANT ENTRE 12 ET 16 ANS ?

Vous pouvez la commander directement sur le site www.ameli.fr, rubrique « mes démarches ».



FORUM

Harcèlement sexuel au travail : Halte au tabou !



Fait sociétal longtemps tabou, le harcèlement sexuel dans la société en général et au travail en particulier n'est - heureusement - plus toléré. Il aura fallu que certaines femmes, artistes, politiques, salariées, osent le dénoncer publiquement et massivement pour que le sujet ressurgisse.

Il ne date pourtant pas d'hier, mais c'est seulement en 1992 que la 1^{ère} loi contre le harcèlement sexuel est votée. En attendant, combien de générations et de femmes victimes de ces méfaits ? Car il atteint de façon notable la santé du salarié. L'amour propre, l'estime de soi et la confiance envers autrui peuvent être perdus. Le stress engendré se manifeste par des troubles gastro-intestinaux ou cardiovasculaires ou par de la fatigue chronique, des crises d'angoisse, voire une sévère dépression, etc.

Comment se définit-il ?

L'article 222-33 du Code pénal définit le harcèlement sexuel comme : «le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante». Ce même article précise que les auteurs de ces faits encourrent une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende.

Ainsi, les remarques sur l'apparence physique, les propos d'ordre intime, la présentation de textes, photos, vidéos pornos, les sifflements, gestes ou commentaires grossiers ou obscènes, les contacts corporels fréquents non désirés, les propos explicites et pressants, les cadeaux gênants marqués de refus, etc. ne sont pas tolérés au travail pas plus qu'elles ne le sont dans la société.

Quels moyens de prévention et d'action ?

Dans le monde de l'entreprise, le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques, qui viennent s'ajouter aux règles prévues par le Code pénal.

Le chef d'entreprise a l'obligation légale de prendre des mesures pour prévenir des risques notamment au travers du règlement intérieur et avec l'affichage de l'article 222-33 du Code pénal.

Il a le devoir de faire cesser rapidement ces agissements. La faute grave peut être retenue contre le harceleur et se traduit par la mutation, la suspension temporaire, voire le licenciement.

Le syndicat a également un rôle majeur dans la défense des victimes. Il est bien souvent le plus efficace d'autant que ces dernières ont plus de chance d'obtenir une décision positive devant les prud'hommes alors qu'au pénal, 93 % des plaintes sont classées sans suite...

Le Code du travail au travers de plusieurs articles est le meilleur allié du salarié :

■ L'article L1153-1 interdit les agissements de harcèlement.

■ L'article L1153-2 défend le salarié qui a subi ou refusé de subir ces agissements et le protège de la discrimination qui peut en découler (sanction, licenciement, mesure discriminatoire en matière de rémunération, formation, etc.).

■ L'article L1153-3 protège le témoin dans les mêmes conditions que la victime.

■ L'article L1153-5 oblige l'employeur à prendre toutes les dispositions nécessaires en matière de prévention.

■ L'article L1153-6 sanctionne de mesures disciplinaires le harceleur.

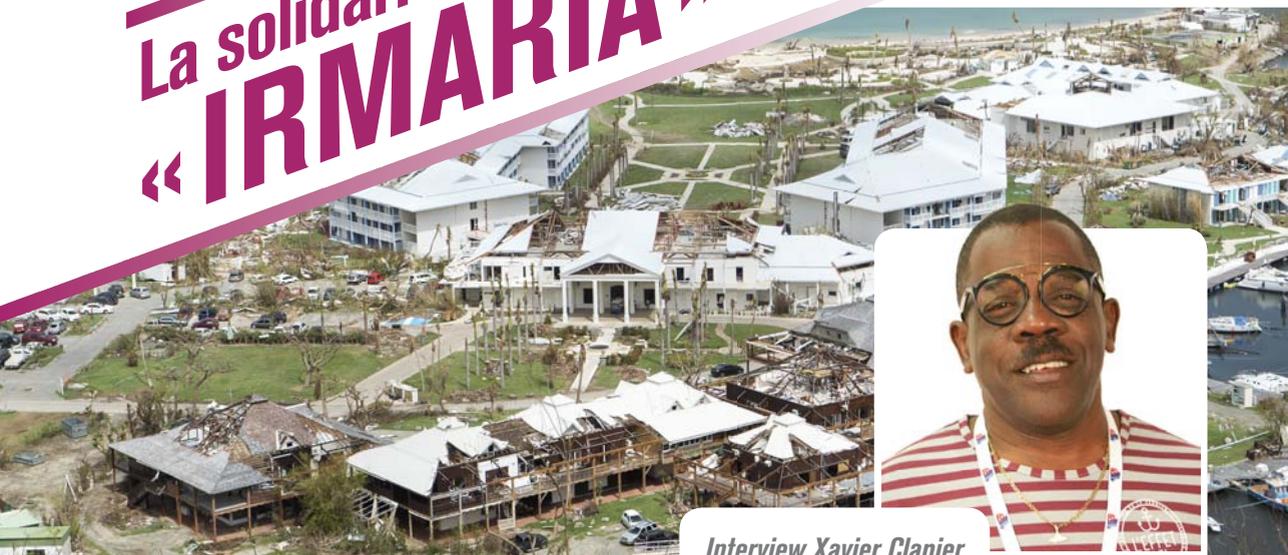
Les salariés témoins peuvent à tout moment saisir l'inspection du travail, le médecin du travail, les représentants du personnel ou une organisation syndicale.

Sortir du silence, c'est sauver une victime de graves conséquences psychosomatiques.

Parce que le sujet dépasse les frontières de l'entreprise, un projet de loi sur les violences sexuelles et le harcèlement de rue est annoncé pour 2018.



La solidarité après « IRMARIA »



Interview Xavier Clapier

Le mag s'est entretenu avec Xavier CLAPIER, délégué syndical sur place.

Fortement touchées par l'ouragan Irma, dans la nuit du 5 au 6 septembre, les îles de Saint Martin et Saint Barthélemy n'ont pas eu le temps de se relever avant le passage de Maria dix jours plus tard. L'île Saint-Martin a été détruite à 95 %, l'arrivée de Maria a juste « enfoncé le clou » !

Les centrales de production d'électricité exploitées par EDF sur les deux îles ont été mises à l'arrêt. Tous les clients ont été coupés. Le réseau électrique aérien sur les îles du nord de la Caraïbe a été détruit.

Les agents techniques d'EDF archipel de la Guadeloupe et d'EDF Martinique sont venus en renfort aux îles sinistrées. La FIRE* de métropole, la Réunion, la Corse, la Martinique a fait preuve d'une grande solidarité. Une mobilisation mise en place dès le 6 septembre au CRC de Bergevin à Pointe-à-Pitre. 300 techniciens et prestataires ont été sur le terrain pour la remise en état du réseau électrique. Un travail dans des conditions complexes avec des agents touchés professionnellement et personnellement. FO a demandé une prime exceptionnelle pour l'ensemble des agents de l'Archipel au

front et une prime complémentaire pour les agents de Guadeloupe qui ont été prépositionnés et ont subi IRMA loin de leur famille. La délégation FO qui a été reçue par la Direction a précisé que FO pousserait au plus haut niveau de l'entreprise les revendications pour faire face à cette situation catastrophique.

Un grand « Tchimbé red** » à tous nos collègues et leur famille sinistrés et bon courage à tous les collègues mobilisés.

*FIRE : Force d'Intervention Rapide Electricité.

**Tiens bon

Hommage à Josette MONBORGNE



Le 18 août 2017, Josette MONBORGNE, « Jo » pour ses ami(e)s, Secrétaire Générale du Syndicat FO Énergie et Mines de la région Nord-Pas de Calais s'est éteinte, dans sa 58^{ème} année, emportée par la maladie.

Fidèle adhérente depuis son entrée dans les IEG en 1979, Josette s'est engagée dans un parcours professionnel syndical dès 2007, avant de prendre la tête du Syndicat Régional. Femme de conviction, militante de terrain, ardente défenseuse des droits des agents, actifs et pensionnés, elle représentait

deux mots primaires pour elle : le dialogue et la concertation. Pour celles et ceux qui ont eu la chance de la côtoyer en dehors de son activité professionnelle, le vide qu'elle a laissé est immense. Josette était une deuxième « maman ». Toutes et tous gardent cette image d'une personne toujours présente, toujours

avec conviction et cohérence FO Énergie et Mines sur tout le territoire Manche-Mer du Nord. Au quotidien, dans son activité syndicale,

disponible, toujours à l'écoute. Pour elle, les relations humaines et l'amitié étaient innées et sincères. Josette repose désormais en paix au Cimetière d'Arras auprès de son défunt mari Franck.

Sa famille, l'équipe des détachés FO de Manche-Mer du Nord et ses collègues de l'USR remercient toutes celles et ceux qui leur ont témoigné leur sympathie et leur soutien à l'occasion de son décès.

Séminaire handicap des 4 et 5 octobre 2017

Le séminaire Handicap s'est tenu les 4 et 5 octobre derniers. À cette occasion, nous avons rencontré 3 correspondants Handicap dans nos entreprises.

Eric LOGOS correspondant handicap à GRDF est détaché depuis 4 ans et se consacre depuis peu au handicap. « Concerné par les problèmes du handicap via un ami proche, j'ai depuis toujours été sensibilisé sur ce sujet, étant notamment sur des emplois plus exposés au risque au sein de mon entreprise. » Qu'envisages-tu comme première action dans cette nouvelle mission ? « Me faire identifier correspondant handicap auprès des salariés. Pour cela je prévois de m'associer à un des rares formateurs secouristes qui se trouve sur Toulon. Je compte également poursuivre les actions préconisées dans les accords et identifier des points d'amélioration possibles sur le terrain. »

Embauché comme travailleur handicapé à EDF, **Teddy GENDRE** est concerné par la gestion du handicap dans les IEG. Il se sert de ce vecteur de rencontre pour échanger et exposer aux agents leurs droits et leurs mises en œuvre. Intéressé par les nouvelles dispositions européennes qui préconisent davantage d'intégration et d'investissement des personnes handicapées dans la vie de l'entreprise, il imagine encore plus d'implication. Il entend bien être un vrai relais sur le terrain où « des poignées de mains sont plus efficaces que 10 000 communications » il mettra tout en œuvre pour l'application des accords handicap.

Sylvie MAHOUME est CSR EN-EDIS pour la région sud-ouest, elle est convaincue de la nécessité de connaître les différents accords et s'est penchée sur l'accord handicap. Sensible aux dernières évolutions réglementaires, elle appartient depuis de nombreuses années à un club handisport qui lui permet d'être au fait des difficultés rencontrées. Sylvie est très attachée aux fiches pratiques et à toutes communications qu'elle distribue avec succès.

Nous avons un vrai rôle d'information sur le terrain, c'est une aide très précieuse pour les salariés concernés par le handicap.



**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



Rencontre avec
Bernard SALAFRANQUE



Bernard SALAFRANQUE, rejoint le Centre de Distribution d'Asnières en 1971 après un passage par les écoles de métier à Saint Étienne de Monluc près de Nantes.

Il se syndique à FO en 1974 et à la création du centre de Cergy, en 1977, il participe au SCMP (Sous-Comité Mixte à la Production) pour apporter son expertise métier. Retraité depuis 2008, Bernard nous fait part de sa vision de l'entreprise d'aujourd'hui au regard de son expérience.

BS : Aujourd'hui je suis secrétaire général du groupement des pensionnés Paris et Île de France. Je mesure combien l'entreprise a changé. La fierté de servir le client a disparu. La fermeture des boutiques annoncée, la perte du contact avec le client est un vrai chamboulement dans le paysage du service au public. Je me demande comment seront gérés demain les coups durs comme les tempêtes. Les mobilisations des agents pour réparer au plus vite le réseau, l'entraide et le sens du service seront-ils encore possibles demain ?

Le Mag de l'É : Pourquoi penses-tu que les agents pourraient moins se mobiliser demain ?

BS : Je ne reconnais plus l'entreprise que j'ai quittée. Les managers ne connaissent plus le métier des agents qu'ils managent. Les réorganisations régulières et les emplois de plus en plus fragmentés finissent par isoler et démotiver les agents. Je n'entends plus parler du parrainage. C'était un réel atout pour la transmission d'expertise. Ce sont les indicateurs qui managent. Avant il arrivait que l'on se prenne un bon « casse-croute » avec son chef, au moins il y avait un vrai échange, et l'on reprenait le travail en sachant à quoi s'en tenir.

Aujourd'hui ce sont les chiffres qui parlent.

Le Mag de l'É : Quels seraient les points à améliorer ?

BS : Il me semble indispensable de se doter de solides bases juridiques pour être plus fort face aux directions. Une autre chose que je voulais souligner : avant on était content d'aller au boulot. Aujourd'hui certains me disent y aller la boule au ventre. C'est triste.

Documents démarches décès

Lors des différentes Assemblées générales des retraités que nous effectuons, nous constatons que bon nombre de camarades retraité(e)s n'ont pas pris en compte l'évolution de notre régime spécial de retraite. Parmi les textes qui ont évolué, on rencontre :

Déclarer un décès et le capital décès

Ce rappel n'a pas vocation à remplacer les textes qui se trouvent sur le site de la CNIEG (cnieg.fr), mais simplement à indiquer quelques démarches à effectuer par la famille ou le déclarant.

En cas du décès du titulaire de la pension, que doit faire la famille ou le déclarant ?

La CNIEG doit être informée du décès du pensionné dans les plus brefs délais :

Cette déclaration doit être faite directement sur le site internet de la caisse de retraite cnieg.fr, en se rendant à la rubrique « déclarer un décès » ou si vous n'avez pas internet, appelez au 02 40 84 01 84.

Si vous avez des documents à envoyer à la caisse de retraite : CNIEG, 20 rue des Français Libres, CS 60415 44204 NANTES CEDEX 2

Afin de traiter au mieux le dossier, il est quand même nécessaire de contacter la CNIEG par téléphone (02 40 84 01 84) pour obtenir toutes les informations et connaître les démarches qui en découlent. La CNIEG propose un entretien personnalisé par téléphone pour les personnes gérant le décès d'un(e) retraité(e).

Il est impératif que la caisse dispose des coordonnées postales et téléphoniques de la famille ou du déclarant !

Nota : il est aussi important de prévenir la CNIEG du décès d'une pension de réversion. Le décès du titulaire d'une pension de réversion ne donne pas droit au capital décès.



Retrouvez l'intégralité de la fiche pratique sur notre site : <http://www.fnem-fo.org/actualite/fp-declarer-deces-et-capital-deces>

Capital décès

Pour le décès, d'un agent retraité ou invalide n'exerçant aucune activité professionnelle en tant qu'agent statutaire dans les IEG, survenant à compter du 1^{er} janvier 2016, il est prévu le versement d'un capital décès en remplacement de l'indemnité de secours immédiat qui était passée de 2 à 3 mois à la mensualisation des pensions. Ce capital est accordé, sur demande, selon l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint,
- ou à défaut, et à parts égales, aux enfants de l'agent, nés ou adoptés,
- ou à défaut, et à parts égales, aux ascendants à charge.

Dans tous les cas de figure, c'est bien la CNIEG, après avoir vérifié tous les documents nécessaires, qui décide de l'octroi du capital. Le versement est très rapide.

Le capital décès est égal à trois mois de la pension dont bénéficiait l'agent décédé, dans la limite d'un plafond égal à trois fois le montant forfaitaire du capital décès du régime général (montant en vigueur à la date du décès).

- Montant plafond : 10 245 euros (valeur au 1^{er} avril 2017) soit 3415 euros x 3 mois.
- Ce capital est soumis à cotisations sociales, mais n'est pas à déclarer dans la succession.

La délégation FO au Conseil d'administration de la CNIEG est intervenue pour signaler qu'un nombre important de retraités ne connaissait pas correctement les nouvelles règles du capital décès. La CNIEG fera une nouvelle information.

Attention : Depuis le 1^{er} janvier 2016, le secours immédiat (aide apportée à un tiers ayant supporté les obsèques) a été remplacé par le capital décès qui n'a pas repris l'indemnité de secours bénévole. Cette modification importante est à prendre en compte par tous les retraité(e)s sans conjoint(e) et sans enfant.

Quoi de neuf à l'Union Fédérale des Retraités, UFR

Deux Militants,
partis récemment en retraite,
sont venus rejoindre notre entité.
Il s'agit de :



Patrick ORMANCEY



Philippe VASTEL

Patrick ORMANCEY qui est devenu le 2^e représentant régional de l'UFR pour la région EST en particulier l'Alsace. Il travaillera avec Christian DEMOUGE l'autre représentant régional EST (06 81 19 89 44 et chr.demouge@neuf.fr).

Coordonnées de Patrick :

06 48 18 01 93 et patrick.ormancey@gmail.com

Philippe VASTEL qui est devenu le 2^e représentant régional pour la région Manche, Mer du Nord en particulier la Normandie et la Picardie ! Il travaillera avec Francis DECLERCQ l'autre représentant régional (06 08 24 61 21 et syltiss@free.fr).

Coordonnées de Philippe :

06 66 50 35 09 et vastelp@wanadoo.fr

Ces Militants et Camarades sont en charge du secteur retraité dans leur région respective que les retraité(e)s soient géré(e)s par une structure spécifique retraitée ou géré(e)s par un syndicat de nos amis actifs. Cette responsabilité est réalisée dans le cadre du Règlement intérieur de l'UFR qui est inscrit dans le Statut de FO Énergie et Mines.



BRÈVES

E-cigarette

Depuis le 1er octobre 2017, le décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 est entré en vigueur. L'e-cigarette est interdite dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Depuis cette date, l'employeur doit mettre en place une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux ainsi qu'un message de prévention. Les vapoteurs devront rejoindre les fumeurs à l'extérieur des locaux.

Un salarié qui ne respecte pas l'interdiction de vapoter s'expose à une amende pouvant aller de 35 € à 150 €. Il peut aussi s'exposer à une sanction disciplinaire pouvant aller du simple avertissement au licenciement. L'employeur n'installant pas la signalisation telle que mentionnée ci-dessus encourt une amende pouvant aller de 68 € à 450 €.

Géolocalisation : tout n'est pas permis

Si un employeur peut unilatéralement mettre en place un système de géolocalisation, il doit au préalable respecter une certaine procédure. Outre l'information personnelle des salariés concernés par le dispositif ou susceptibles de l'être, il doit consulter, pour avis, le comité d'entreprise et le CHSCT, ainsi que procéder à une déclaration auprès de la CNIL. À défaut de respecter une telle procédure, la preuve obtenue par le dispositif est irrecevable.

Le traitement des données doit être entouré de garanties.

Les données collectées (localisation, kilomètres parcourus, façon de conduire...) doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le système est mis en place. Sans

faire obstacle à la réglementation particulière du transport routier, il est interdit de relever des informations relatives au dépassement des limitations de vitesse, seule la vitesse moyenne peut être retenue. L'accès aux données de géolocalisation doit être limité aux seules personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent légitimement en avoir connaissance (ex : responsable des ressources humaines, personnes en charge de planifier les interventions...).

L'idée générale est que la géolocalisation, comme tout système de surveillance, ne doit pas conduire à un contrôle permanent des salariés concernés. Si le dispositif mis en place ne respecte pas ces règles, le salarié ou le syndicat peut notamment se rapprocher de la CNIL.

Source FO Hebdo n° 3248-3249

Droit à la déconnexion : La difficile coupure

Le récent droit à la déconnexion impose aux entreprises de mettre en place des outils afin de préserver les temps de repos et la vie privée de leurs salariés.

Une étude montre qu'au moins un tiers des travailleurs français n'arrive pas à se débrancher.

27 % culpabilisent de ne pas se connecter, particulièrement les cadres (42,7 %) et les moins de 40 ans (70,7 %).

31,1 % le font par obligation professionnelle, 26,1 % pour juguler la charge de travail à leur retour.

Ces chiffres confirment les alertes lancées par FO pour la loi travail.

Les ordonnances et l'affaiblissement des CHSCT qui en découlent ne vont pas permettre d'arranger les choses.

Source : Enquête Stress et pratiques numériques - Cabinet Éléas



Les chiffres clés du harcèlement sexuel au travail

D'après l'enquête sur le harcèlement sexuel au travail IFOP de mars 2014, 1 femme sur 5 y est confrontée au cours de sa vie professionnelle. Cependant, les recours devant la justice et/ou l'employeur sont peu fréquents :

- Près de 30 % des victimes n'en parlent à personne.
 - Moins d'1/4 en font part à la direction ou à l'employeur.
 - Seulement 5 % des cas sont portés devant la justice.
- Certains environnements sont également plus propices que d'autres au harcèlement sexuel :
- 35 % des femmes actives travaillant dans des environnements majoritairement composés d'hommes.

■ 30 % des femmes actives victimes ont un certain niveau de responsabilité.

■ 27 % des femmes actives exercent leur profession dans des structures de taille réduite...

Pour FO Énergie et Mines, ces situations graves ne peuvent ni ne doivent perdurer. Nous devons tous et toutes combattre le harcèlement sexuel au travail, surtout quand on sait que 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne en ayant été victime.

Source : Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

J'anticipe pour mieux préserver mes proches avec Obsèques Et vous, c'est quoi votre **super pouvoir ?**



obsèq

Couverture obsèques

- ✓ Un capital garanti à vie
- ✓ L'aide à la prise en charge du financement de vos obsèques
- ✓ Un service d'informations et une assistance incluse en soutien de votre entourage



PREVERE

CNP Assurances - Siège social : 4 place Raoul Dautry - 75716 Paris Cedex 15
www.cnp.fr - SA capital de 686 618 477 euros entièrement libéré -
341 737 062 RCS Paris - Entreprise régie par le Code des assurances - GROUPE
CAISSE DES DEPÔTS

CCAS - Immeuble René le Guen - 8, rue de Rosny - BP 629 - 93104 Montreuil Cedex
PREVERE - Siège social : 46 rue la Boétie - 75008 Paris - RCS Paris 453 353 716 -
Code APE 6622Z - N°ORIAS 07 004 210, site web : www.orias.fr, sous le contrôle
de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 61, rue de Taitbout -
75436 Paris Cedex 09

Création et réalisation : OptiComRH

Pour plus d'informations,
rendez-vous sur
www.ccas.fr

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

0 800 00 50 45 Service & appel
gratuits



ICI, LE GROUPE EDF DÉPLOIE DÉJÀ DE NOUVEAUX SERVICES POUR RENDRE VOTRE VILLE PLUS INTELLIGENTE.

Bornes de recharge pour faciliter la circulation de l'automobile électrique, éclairage intelligent qui ne se déclenche qu'en cas de besoin, réseaux de chaleur issus du recyclage d'énergie... La liste des innovations du groupe EDF pour rendre la ville plus intelligente est longue. Et ça n'est pas près de s'arrêter.

Notre avenir est électrique, et il est déjà là.