

PRINTEMPS
2018

LUMIÈRE ET FORCE N°326

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant



Mesdames,
on vous demande
encore et toujours
plus d'efforts.

Les femmes y perdent, mais pas que...

► DOSSIER P.5

FO
ÉNERGIE
ET MINES

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

Salariés des IEG, vous aussi prenez part au débat !

À l'heure où s'écrivent ces lignes, le débat public autour de la nouvelle Programmation Pluriannuelle des Énergies est en cours. Notre organisation y prendra toute sa part avec notamment la rédaction d'un cahier d'acteur.

Il s'agit d'un enjeu fort pour les salariés de notre secteur. Car derrière l'évolution des parts de chaque énergie et de la manière dont chaque mix est composé, c'est l'avenir de nos emplois pour les 10 prochaines années qui se joue.

FO Énergie et Mines milite pour un mix énergétique où chaque source de production puisse trouver sa place en partant des mérites de chacun, c'est-à-dire le prix pour les clients, la sécurité d'approvisionnement, le respect de la priorité donnée au climat, l'existence ou non de filières industrielles en France, le niveau des garanties sociales, le caractère positif ou non sur la balance commerciale de notre pays.

FO milite aussi pour que soit établi contrairement un vrai bilan des politiques de déréglementation menées au niveau européen depuis 30 ans.

FO milite contre toute velléité, sous couvert de décentralisation, de remettre en cause la péréquation tarifaire et l'égalité des territoires, principe de base du service public républicain.

Enfin, comment ne pas souligner que 7 millions de nos concitoyens sont en précarité énergétique ? Ceci est un véritable scandale !

Voilà les vrais enjeux qui doivent, selon FO, faire l'objet de ce débat public.

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Marine GIMENEZ,
Maxime ROYER,
Lidwine DUBOIL-HENAUT,
Sylvie LEPERE,
Michel DE SADELEER

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

Droits familiaux : Les femmes y perdent, mais pas que...

10

ENTREPRISES EN BRÈVES

Panorama avancement et intéressement 2018 dans les IEG

Orientations stratégiques : EDF continue de supprimer des emplois

ENGIE se désengage du Gaz Naturel et liquide ses statutaires

Parcours Pro à RTE : vers une nouvelle impulsion ?

ENEDIS : le projet confiance

GRTGaz : accord AIL et NR Mobilité

GEG reprend 12 régies municipales

13

FO CADRES

Ratification des ordonnances : FO Cadres dénonce le chantage au forfait annuel

15

FICHES PRATIQUES

Compte Personnel de Formation

Carte vitale Européenne

Soins dentaires importants

Épargne salariale : mode d'emploi

19

FORUM

La réforme du code du travail sonne le glas des CHSCT

Entretien avec le Docteur PONS

Courrier des lecteurs

Portrait Lionel LONGHINI
Un délégué du personnel innovant

25

PASSION SERVICE PUBLIC

Le secteur retraité vous informe : Avantages en Nature Énergie (ANE)

Conditions d'exonération partielle ou totale de la CSG pour 2018 pour les retraités

Quelques rappels

29

BRÈVES

Hydraulique : Grève et manifestation devant le parlement européen le 13 mars 2018 contre l'ouverture des barrages à la concurrence

Impôt à la source

Manifestation du 22 mars 2018 : FO Énergie et Mines solidaire avec les cheminots et tous les Services Publics

EUROPE : les 4 syndicats IEG contre le 4^{ème} paquet énergie et la fin du service public de l'énergie à la française

Programmation Pluriannuelle des énergies (PPE)

DOSSIER

Droits familiaux : Les femmes y perdent, mais pas que...



Après 3 ans de négociation sur la réforme de nos droits familiaux, l'accord commence à entrer en vigueur depuis cette année. Seule FO n'est pas signataire en raison d'un certain nombre de régressions.

Nos adhérents se sont largement exprimés lors de la grande consultation initiée à l'automne dernier par la fédération. Le texte proposé a ainsi été rejeté dans une large majorité des expressions collectées. Pourquoi ? Les évolutions familiales et sociétales sont indéniables depuis la création de notre statut. Mais, revisiter les textes ne nécessite pas pour autant de réduire le droit des mères de famille et

de façon plus large celui des salariés lors d'événements heureux ou malheureux de leur existence. FO considère l'accord clivant et déséquilibré. L'un des points durs de cet accord est la suppression du congé « Mère de famille ». Alors que le poids de l'éducation repose encore à ce jour pour la grande majorité sur leurs épaules, ces dernières se voient littéralement pénalisées.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le congé «**Mère de famille**» disparaît et les agents, femmes et hommes, auront le choix entre :

■ **Le congé parent** : soit 4 jours de congé rémunéré par an dévolus aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires, pouvant être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures.

■ **Les CESU préfinancés** : pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du SMIC brut horaire entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption jusqu'au dernier jour du mois du 12^{ème} anniversaire de l'enfant. Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier jour du mois qui précède le 3^{ème} anniversaire de l'enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du SMIC brut horaire. Le CESU est cofinancé à hauteur de 80% par l'employeur et 20% par les salariés.

Aller dans le sens du progrès, tel que réclamé par FO, aurait été d'ouvrir le congé «**Mère de famille**» aux pères selon les mêmes dispositions (6 jours par an sans opposabilité de l'entreprise), plutôt que de niveler par le bas en lui ôtant deux jours et en ajoutant une clause permettant aux entreprises de déterminer les modalités de mise en œuvre de ce congé.

Et d'emblée, les entreprises signataires ont annoncé qu'elles ne reconduiront pas la convention entérinant le dispositif des CESU Petite Enfance après le 31 décembre 2018. Celle-ci permettait aux salariés de ces entreprises de bénéficier de CESU jusqu'aux 3 ans de leur enfant, à hauteur de 2000 € par an pour un enfant et de 2555 € pour plusieurs enfants, cofinancés aux deux tiers par les entreprises et la CCAS. D'un dispositif à l'autre, cela représente une perte sèche de 650 à 1049 € annuels.

Depuis toujours, FO avait alerté sur le risque courant sur le dispositif CESU Petite Enfance si les organisations entérinaient cette disposition de l'accord.



Le congé enfant malade : fin du congé rémunéré après les 12 ans de l'enfant

Actuellement, les autorisations d'absence ne donnent pas lieu à récupération et ne font pas l'objet de quotas (DP17-39) jusqu'aux 16 ans de l'enfant. Le nouvel accord entérine les dispositions du droit général (art. L1225-61 du Code du travail) ; ajoutant le maintien de la rémunération à concurrence de 4 demi-journées/an (8 pour les parents d'enfants handicapés) jusqu'aux 12 ans de l'enfant (20 pour les enfants handicapés). Après ses 12 ans, ce dernier n'est carrément plus rémunéré.

Sursalaire

Nous passons de 2,29€ à 41€ pour le 1^{er} enfant, un quasi statu quo au second enfant, à partir de 3 enfants le forfait est nettement défavorable par rapport au sursalaire.

La Prime mariage devient prime d'union

Elle passe de deux mois de salaire à un seul. Celle de remariage est supprimée. FO revendiquait l'octroi de cet acquis à toutes formes d'union, en la maintenant au même niveau.

La prime naissance

A compter du 2^{ème} enfant, celle-ci passe de 1.5 mois de salaire à 1 mois.

Évènements familiaux

Mariage de l'agent, union de son enfant, décès des grands-parents ou petits-enfants, décès d'un beau-frère ou d'une sœur entraînent des pertes de congés. FO s'interroge : ces évènements seraient-ils moins importants au regard de la société d'aujourd'hui ?



Évènement	Type d'avantage	Actuellement	Applicable au 1 ^{er} janvier 2019
Mariage	Autorisation d'absence	6 jours	5 jours
Mariage enfant	Autorisation d'absence	2 jours	1 jours
Décès grands-parents ou petits-enfants	Autorisation d'absence	3 jours	2 jours
Décès beau-frère ou belle-sœur	Autorisation d'absence	3 jours	1 jours
Prise en compte délai de route pour décès /mariage	Autorisation d'absence	Oui	Non, sauf déplacements métropole / DROM COM (anciennement: DOM-TOM) 2 jours maxi.

FO signataire des avancées

Aide aux aidants : tous concernés

Près de 70 % de salariés entre 40 et 64 ans doivent concilier vie professionnelle, vie personnelle et aide d'un proche. Les impacts sur le quotidien sont sans appel sur la mobilité géographique, la promotion, le temps de travail, la santé voire la baisse de revenus. L'usure psychique et physique est à considérer, car près d'1 tiers des aidants meurent avant la personne qu'ils aident (elle-même âgée de 60 ans et plus). Rompre leur solitude, les aider dans leur quotidien de salarié est une nécessité impérieuse à laquelle FO est attachée. En ce sens, nous avons signé l'avenant n°4 à l'accord prévoyance qui soutient financièrement et socialement le salarié aidant.

La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte désormais les prestations suivantes :

- Capital décès.
 - Majoration du capital décès par enfant à charge.
 - Garantie « double effet » en cas du décès des deux parents.
 - Rente d'éducation.
 - Allocation obsèques.
 - Indemnité complémentaire à l'AJPP¹ pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale.
 - Indemnité complémentaire à l'AJAP² pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale.
 - Plateforme d'aide aux aidants,
- Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales



Aide aux Frais d'Études (AFE)

Cette aide versée aux parents dont les enfants suivent des études supérieures s'améliore grâce à l'avenant n°2 pour lequel FO est signataire :

- Ouverture du dispositif aux classes préparatoires ou de mise à niveau.
- Précision sur les conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études.
- Introduction de nouvelles dispositions concernant les enfants en situation de handicap.
- La condition d'alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est compatible avec le versement de l'AFE même si l'étudiant perçoit une rémunération.
- Prise en compte de formation de l'Union européenne.

¹-AJPP : Allocation Journalière de Présence Parentale | ²-AJAP : Allocation Journalière d'Accompagnement des Personnes en fin de vie



ENEDIS
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

Une voiture électrique, c'est facile quand on peut la recharger n'importe où.

Avec 7 millions de bornes de recharge raccordées au réseau de distribution d'électricité d'ici 2030, Enedis favorise l'usage des véhicules électriques, au service de la transition énergétique et d'une mobilité plus responsable, quel que soit votre fournisseur d'énergie.

© Aydın Büyüksağ

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR. ÉCONOMISONS-LA !

Retrouvez-nous sur Internet



enedis.fr enedis.officiel @enedis enedis.officiel

ENTREPRISES en brèves

Panorama avancement et intéressement 2018 dans les IEG



EDF

Avancement :

L'accord prévoit 32400 NR pour 2018 pour les mesures individuelles managériales.

Intéressement :

Le critère de performance économique n'a pas été atteint. Un intéressement moyen à 1468€ pour 2018 qui reste inférieur à ceux versés en 2015 et 2016.

ENGIE

Avancement :

Pour les mesures individuelles managériales, l'accord prévoit une enveloppe de 2300 NR. Un contingent de 70 NR est prévu pour corriger les écarts constatés entre les salariés à temps plein.

Intéressement :

Une moyenne à 3 643€, soit +1,3% par rapport à 2016, et une enveloppe de 17,9 M€.

RTE

Avancement :

L'accord prévoit environ 4000 NR, c'est 250 NR de plus qu'en 2017. Une enveloppe de 100 NR supplémentaires est destinée à corriger les écarts existants.

Intéressement :

Des objectifs de performance atteints à 90,85%. L'intéressement s'élève à 1 681€ en moyenne par salarié.

GRDF

Avancement :

6 600 NR distribués en 2018 alors qu'en 2017 il y en avait 7200, soit 8% de moins.

Intéressement :

Le taux de réussite est de 75%. L'intéressement moyen passe de 2200€ en 2017 à 1650€ pour 2018.

ENEDIS

Avancement :

21 370 NR distribués en 2018 alors qu'en 2017 il y en avait 24 100, soit 11% d'attribution en moins.

Intéressement :

Des objectifs atteints à 80 % et un intéressement moyen en baisse à 1760 € (356 euros en moins entre 2017 et 2018).

GRT Gaz

Avancement :

L'accord permettra de distribuer 1376 NR aux salariés, un pourcentage en augmentation par rapport au dernier accord.

Intéressement :

Les critères d'intéressement 2017 ont été atteints à 100 %. L'intéressement moyen 2017 sera donc de : 2800 €.



Orientations stratégiques : EDF continue de supprimer des emplois

Sans surprise, FO est en désaccord avec les orientations stratégiques 2018-2020 dans la mesure où le plan de suppression d'emplois continue. 4600 emplois supprimés entre 2018 et 2020. Les métiers tertiaires et commerces sont les plus forts contributeurs sur ces suppressions d'emplois, mais les métiers du technique et d'ingénierie sont également touchés. Entre 2016 et 2020, ce seront près de 10 000 emplois qui auront été supprimés. Ceci conduit à un malaise social exprimé dans l'enquête My EDF avec la perte de confiance des salariés.

ENGIE se désengage du Gaz Naturel et liquide ses statutaires

Avec le projet de cession des activités amont de Gaz Naturel Liquéfié à Total, 160 salariés vont être transférés avec le maintien de leur statut pendant 3 ans, mais après...? Déjà plus de 370 emplois par départs volontaires, soit 20 % de l'effectif, sont annoncés dans les prévisions de l'entreprise. Ruptures conventionnelles, préretraite, mobilité interne groupe au sein ou hors IEG, tout est employé pour liquider les statutaires...

Parcours Pro à RTE : vers une nouvelle impulsion ?

Par la signature de l'accord Parcours professionnels le 14 mars dernier, FO souhaite donner de la visibilité aux agents sur les métiers de demain et les compétences qui s'y rattacheront (en intégrant les évolutions technologiques ou institutionnelles nationales ou extranationales à venir). Afin de permettre aux agents de mieux appréhender leur parcours professionnels, FO a revendiqué des passages Maîtrises - Cadres plus nombreux qu'aujourd'hui (120 passages dans le collège Cadres sur un volume de plus de 4000 agents de maîtrise).

Par la signature de cet accord, la Direction de RTE doit maintenant faire la preuve de sa volonté d'offrir une plus grande transparence dans les offres d'emplois qu'elle publie et d'une plus grande équité de traitement dans la gestion des parcours professionnels.

ENEDIS : Le projet Confiance

L'Assemblée nationale a voté en février dernier un amendement LREM et MODEM remettant en cause le rôle d'ENEDIS et des ELD (Entreprises locales de Distribution).

Dans le cadre du « projet de loi pour un État au service d'une société de confiance », un amendement portant sur les raccordements a été adopté par l'Assemblée nationale.

Alors que le texte était censé alléger les conditions de raccordement pour les seules énergies renouvelables, l'amendement modifie les règles applicables aux 300 000 raccordements annuels effectués pour les particuliers ! Et ceci, sans aucune concertation, pas plus avec les entreprises concernées qu'avec les syndicats !

Le but avoué est de mettre en concurrence ENEDIS et les GRD (Gestionnaires de Réseau de Distribution) locaux, et tout cela en catimini. Aussi, FO Énergie et Mines met en garde les pouvoirs publics, complices actifs de ces attaques et tous ceux qui voudraient organiser la casse du service public.

GRTGaz : Accord AIL et NR MOBILITÉ

Un accord a été proposé visant à modifier le taux de calcul de l'AIL et à octroyer des NR dans le cadre de la mobilité interne. FO a demandé à ce que ce sujet soit traité à travers 2 accords distincts, considérant que la partie concernant l'AIL était pertinente (meilleure prise en compte de la réalité du marché immobilier) mais nous n'avons pas été entendus. La seconde partie de cet accord consistait à garantir le gain de 2 NR pour toute mobilité géographique. Or, FO est en fort désaccord sur ce sujet avec la direction de GRTgaz et considère que toute mutation géographique doit être l'occasion d'un gain de GF pour tous les agents, plus particulièrement pour le collègue exécution qui se voit, à travers cette mesure, privé de l'ascenseur social qui permettait d'évoluer vers le collègue maîtrise. FO GRTgaz n'a pas signé cet accord.

GEG reprend 12 régies municipale

GEG reprend 12 régies municipales du groupement ELISE (35 salariés en plus) pour la distribution d'électricité et la vente au TR. Pour plus d'info :

<http://www.elise-regies.fr/qui-sommes-nous-.html>

Au 1^{er} janvier 2019 s'opérera une séparation juridique de GEG, avec la filialisation du Distributeur (création d'une SA au capital 100% GEG) avec un nouveau nom Greenalp.





RATIFICATION DES ORDONNANCES

FO CADRES

dénonce le chantage au forfait annuel

Le projet de loi ratifiant les ordonnances a introduit une disposition dangereuse relative au forfait annuel.

Ainsi, les accords emplois deviennent des accords de performance collective (APC) qui peuvent modifier ou mettre en place un dispositif de forfait annuel.

L'APC devra néanmoins respecter les dispositions relatives aux salariés éligibles aux forfaits ; au renoncement aux jours de repos avec majoration de salaire ; à la charge de travail et à la répartition du temps de travail.

FO-Cadres condamne cette modification qui dévoie encore plus le dispositif du forfait en le mettant en place par le biais d'un APC.

Elle souligne la perte de protection et de liberté pour les salariés. Auparavant l'ordre public conditionnait la mise en place du forfait à l'accord du salarié et à une convention individuelle. Désormais l'APC peut s'exonérer de l'application de cette disposition protectrice lorsqu'il modifie le dispositif de forfait annuel.

FO-Cadres rappelle la dangerosité de ce type d'accord auquel elle s'est toujours opposée. En effet, d'une part ses dispositions priment sur le contrat de travail, et d'autre part le refus de son application par le salarié est une cause réelle et

sérieuse de licenciement. A quel prix le salarié peut-il s'opposer ou refuser dans ces conditions ?

FO-Cadres condamne l'atteinte portée à l'ordre public auquel on peut désormais déroger au détriment des salariés.

FO-Cadres enjoint les signataires de tels accords à la plus grande vigilance afin de ne pas exposer les salariés à un dispositif de temps de travail qui pourrait ne pas garantir leur santé et leur sécurité.

Source : <https://www.fo-cadres.fr/ratification-des-ordonnances/> communiqué du 20/02/2018



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



Le compte personnel de formation (CPF) est un droit permettant à chaque salarié de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Tous les salariés bénéficient du CPF, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la durée de leur temps de travail. Le CPF est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite, même en cas de changement d'entreprise.

EN PRATIQUE

Vous devez créer votre compte sur le site : **moncompteactivite.gouv.fr** et y saisir votre solde d'heures de DIF. La liste de formations éligibles et les informations générales sur le CPF y sont également consultables. A l'ouverture de votre CPA, vous connaîtrez le nombre d'heures CPF dont vous disposez.

■ Si vous aviez des heures de DIF antérieures à la création du CPF au 1^{er} janvier 2015 (vous retrouverez cette information sur un relevé adressé par votre employeur à cette époque à votre domicile ou sur votre feuille de paie de décembre 2014) elles restent utilisables dans le cadre et aux conditions du CPF. Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées jusqu'au 31/12/2020.

■ Chaque salarié pourra utiliser son compte personnel de formation. Sauf cas particulier, le salarié souhaitant mobiliser des heures de formation au titre du CPF sur son temps de travail doit obtenir l'accord de son employeur. Le salarié doit adresser une demande d'accord préalable à l'employeur dans les délais suivants : 60 jours avant le début de sa formation si celle-ci dure moins de 6 mois ou 120 jours si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois.

■ Pour les formations hors temps de travail, aucun accord de l'employeur n'est requis. C'est au salarié d'instruire la demande de CPF à l'aide de l'imprimé « demande de prise en charge CPF salarié autonome ».

■ Pour les salariés à temps complet, le CPF est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un plafond maximum de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est proportionnelle au temps de travail.

Pour toutes vos questions sur le CPF un numéro vert national a été mis en place par l'AGEFOS PME : **ALLO CPF 0800 880 826.**

Note : Le projet de loi de réforme en cours de la formation professionnelle va modifier les règles d'alimentation du CPF.





Vous voyagez dans un des états membres de l'Union européenne, en Islande, Norvège, Suisse ou au Liechtenstein, la carte vitale européenne permet la prise en charge de vos soins médicaux effectués dans un établissement public par l'organisme de sécurité sociale local.

Elle vous permet, dans bon nombre de cas, de ne pas avancer de frais (renseignez-vous sur le site du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale : <http://www.cleiss.fr/>).

LES DÉMARCHES

La demande doit être faite au moins 15 jours avant le départ. En cas d'urgence, une attestation, valable 3 mois, peut être délivrée par la CAMIEG.

Chaque membre de votre famille y compris les enfants de moins de 16 ans doit être doté de sa propre Carte nominative (sa validité est de deux ans).

Vous pouvez en faire la demande directement sur votre compte AMELI ou en téléphonant à la CAMIEG au : **0811 709 300** (touche 3).

BESOIN D'UN REMBOURSEMENT ?

L'établissement dans lequel vous avez été soigné vous demande d'avancer les frais médicaux, vous pouvez vous faire rembourser sur place par l'organisme de sécurité sociale de votre lieu de séjour.

Dans le cas où cette démarche n'a pu être effectuée sur place, vous remplirez et adresserez à la CAMIEG le formulaire « soins reçus à l'étranger » (à retrouver sur www.camieg.fr) accompagné des factures acquittées et des justificatifs de paiement.

Vous serez remboursé à votre choix soit sur la base des tarifs en vigueur de l'état de séjour ou des tarifs français. Attention : Le traitement des remboursements de soins à l'étranger est long (6 mois en moyenne).



Vous avez besoin de soins dentaires importants, votre chirurgien-dentiste doit vous délivrer un devis incluant les actes et les honoraires.

Afin de connaître votre reste à charge, adressez ce devis à la MUTIEG avant le début des soins. L'enclenchement des soins équivaut à une acceptation du devis. Connaissant votre reste à charge, vous pouvez voir avec votre chirurgien-dentiste s'il existe des techniques médicales alternatives.

DES AIDES POSSIBLES

Si vos moyens ne vous permettent pas d'enclencher les soins, vous pouvez solliciter une aide auprès de la CAMIEG, ainsi que de la MUTIEG (à effectuer avant le démarrage des soins). Les demandes sont à télécharger sur camieg.fr ou sur votre contrat Mutieg d'Énergie Mutuelle.

L'ACCORD PRÉALABLE

Certains actes nécessitent une demande d'accord préalable avant de débuter les soins (orthopédie dentofaciale...). Les Professionnels de santé les connaissent et doivent vous informer.

Sans accord médical, aucun remboursement ne pourra vous être effectué. Ces demandes sont à adresser au moins 15 jours avant le début des soins à la CPAM de votre lieu de domicile, spécifiez bien que vous êtes assuré CAMIEG. Les soins étant acceptés d'office sans réponse négative sous 15 jours, nous vous suggérons l'envoi en Recommandé avec AR, cela évitera que les CPAM prétextent ne rien avoir reçu.

MT'DENTS

Le programme MT Dents permet à votre enfant à 6, 9, 12, 15 et 18 ans de bénéficier d'un examen bucco-dentaire complet pris en charge à 100%.

Vous recevez le mois précédent les dates d'anniversaire de votre enfant un courrier et un formulaire de prise en charge. Prenez rendez-vous avec un chirurgien-dentiste conventionné dans les 6 mois suivant l'anniversaire de votre enfant (Liste à consulter sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>).

Le jour du Rendez-vous, présentez le formulaire de prise en charge et votre carte vitale ou celle de l'adolescent.

Lors de l'examen de prévention, aucune avance n'est à faire, quel que soit l'âge de votre enfant.

Si des soins sont nécessaires (hors orthodontie et prothèses), ils sont pris en charge à 100% (si effectués dans les 9 mois qui suivent le rendez-vous initial).

Pour les enfants de 6 ou 12 ans, aucun frais ne devra être avancé.

Pour les enfants de 9, 15 et 18 ans, vous faites l'avance des soins, la CAMIEG vous remboursera intégralement.

L'épargne salariale désigne l'ensemble des dispositifs mis en place au sein d'une entreprise ou d'un Groupe, dans le cadre d'un accord, afin de vous constituer une épargne, à des conditions avantageuses, avec une contribution financière de l'entreprise (abondement). Vous pouvez investir jusqu'à 25% maximum de votre rémunération brute annuelle.

DEUX PLANS SONT À VOTRE DISPOSITION :

- Plan d'Épargne Groupe (PEG) ou Plan d'Épargne Entreprise (PEE) vous permettent de vous constituer une épargne pour réaliser vos projets personnels. Tout versement est bloqué pendant cinq ans minimum mais il existe des cas de déblocage anticipé.
- Plan d'Épargne Retraite Collectif (Perco) est destiné à préparer votre retraite. A votre départ en retraite, vous choisirez de percevoir un capital ou une rente viagère, ou un mixte des deux. Les cas de déblocage anticipé sont plus limités.

ET PEUVENT ÊTRE ALIMENTÉS PAR DIFFÉRENTS BIAIS :

- L'intéressement
- La Participation aux bénéfices

- Les versements volontaires
- Les transferts du CET (Compte Épargne Temps), selon deux périodes très précises dans l'année.
- Une épargne abondée par l'entreprise : lorsque vous alimentez votre PEE/PEG ou votre Perco une contribution peut être versée par l'entreprise : l'abondement. Le montant et les modalités de calcul sont fixés par chaque société du Groupe et ne peut excéder certains plafonds légaux.

EN PRATIQUE

- En plaçant sur le PEG / PEE et/ou le Perco votre participation et votre intéressement vous bénéficiez de conditions avantageuses : abondement dans la limite des plafonds légaux et avantages fiscaux. L'intéressement et l'abondement ne sont pas soumis à l'impôt sur le

revenu ni aux cotisations salariales (hors CSG, CRDS 9,2%), les intérêts et plus-values réalisées sont exonérés d'impôt sur le revenu (hors prélèvements sociaux 17,2%). A savoir : si vous ne faites aucun choix de versement et/ou placement de votre intéressement et/ou de votre participation, l'intégralité de ceux-ci sera placée par défaut sur le fonds du PEG « Épargne Monétaire ».

ATTENTION : Les modalités spécifiques relatives à l'épargne salariale sont déterminées dans chacune des sociétés des IEG. Pour en savoir plus, reportez-vous aux dispositions en vigueur au sein de votre société ou contactez vos représentants locaux.



FORUM

La réforme du code du travail sonne le glas des CHSCT

D'ici le 1^{er} janvier 2020, les CHSCT seront supprimés pour être absorbés par le Comité social et économique (CSE).

En accord avec l'employeur, le CSE nouvelle instance unique du personnel (fusion de l'ensemble des IRP, DP, CE et CHSCT) pourra mettre en place une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT - à noter, le mot « hygiène » a disparu). Ses modalités de fonctionnement ne seront plus déterminées par le Code du Travail, mais par accord collectif d'entreprise ou à défaut, par accord entre CSE et employeur.

Le CSSCT ne sera obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés et sur les sites nucléaires ou des établissements sensibles (classés SEVESO¹), même si leur effectif est inférieur à 300 salariés. Il se verra confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ses prérogatives sont loin

d'être celles du CHSCT mais lui permettront néanmoins d'être en justice et de mettre en place des procédures d'alerte.

Dans les faits le CSSCT apparaît donc comme un CHSCT low-cost.

On peut légitimement craindre une régression de la prise en charge des problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail (risques psychosociaux, Burn-out, cas de harcèlement, stress, tous les effets dus aux métiers à risques physiques ou chimiques, aménagement de postes pour le maintien dans l'emploi...) et une déresponsabilisation des employeurs dans l'amélioration des conditions de travail et dans la prise en compte des problématiques de santé au travail.

¹- Cf. <http://www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr/Risques-accidentels.html>

Entretien avec le Docteur PONS

Le Mag de l'Énergie s'est entretenu avec le Docteur PONS, médecin du travail « local » à ENEDIS, sur les changements par rapport au décret de décembre 2016 et la disparition du CHSCT.

Que pensez-vous du nouveau dispositif du Décret du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail ?

Le nouveau dispositif de suivi médical sur le lieu de travail implique des changements majeurs qui concernent essentiellement la fréquence des visites et le professionnel de santé qui va les réaliser (médecin ou infirmier). Par exemple, avec la nouvelle réglementation, pour le personnel défini comme « non à risque », non exposé, il sera possible une visite (VIP¹) réalisable par un infirmier tous les 5 ans.

Comment voyez-vous l'application de ce décret dans les IEG ?

Tout d'abord, il est bien rappelé dans ce décret que la détermination de la périodicité des visites médicales est une prérogative

exclusive du médecin du travail, quelles que soient les éventuelles recommandations de l'employeur. Personnellement, je pense qu'une équipe médicale composée d'un médecin, d'un assistant et d'un infirmier, à temps plein, peut maintenir une visite tous les 2 ans pour un effectif suivi de 1700 à 1800 agents. Par ailleurs, notons que dans les IEG il n'y a pas de changement pour les visites d'embauches, le médecin du travail continue de les réaliser avant l'affectation au poste de travail.

Est-ce que tous les cabinets ont les moyens de se gérer de cette façon ?

Cela n'est pas évident, la GPEC² des médecins doit gérer beaucoup de départs en retraite. Il faut également compter avec un temps d'accompagnement et de formation pour les infirmiers dont

la mission évolue. Pour que cela fonctionne, il faut également pouvoir s'appuyer sur des structures et du personnel stables et pérennes.



Y a-t-il d'autres changements importants avec ce décret ?

Oui, la définition des postes dits à risque, SIR³ implique la réalisation d'une « classification » avec les employeurs. Cela provoque des discussions et des débats, le médecin du travail et les CHSCT doivent être consultés. Les craintes sont notamment sur les risques tels que les RPS⁴ qui sont de plus en plus nombreux et ne sont pas toujours recensés dans ces classifications. Ils demandent souvent davantage de temps de suivi que pour d'autres cas pourtant identifiés à risque.

Comment avez-vous accueilli l'information sur la suppression du CHSCT et son remplacement par un CSSCT⁵ ?

Le médecin du travail, membre de droit, doit y apporter son expertise sur la prévention et la sécurité. Nous avons du mal à comprendre sa disparition, la rendre plus efficace par une réorganisation en filière métier, des ordres du jour plus proches du terrain auraient bien sûr été préférables. Concernant la future CSSCT, il est important que les médecins du travail y siègent. Pour le moment nous ne savons pas comment celles-ci seront organisées, mais à priori le médecin y participera à titre consultatif.

Nous sommes très attachés au CHSCT qui est une instance indispensable, même si elle est trop souvent parasitée par des questions d'ordre national.

¹- VIP : visite information préventive

²- GPEC : Gestion Prévisionnel des Emplois et Compétences

³- SIR : suivi individuel renforcé

⁴- RPS : risques psychosociaux

⁵- CSSCT : commission de santé sécurité et conditions de travail



Courrier des lecteurs



Dans le cadre du nouvel accord Droits familiaux, j'ai entendu parler d'une plateforme téléphonique dédiée à l'aide aux aidants qui allait se créer ? Pouvez m'en dire un peu plus ? Car je suis concernée par cette situation ayant un enfant à charge nécessitant des soins contraignants.

Nathalie M.

Bonjour Nathalie, en effet l'avenant n°4 de l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des IEG a dédié une plateforme téléphonique d'aide aux aidants à 2 niveaux d'intervention.

- Niveau 1 de la plateforme : Dispositif accessible à tous les salariés de la branche en situation d'aidant
- Niveau 2 de la plateforme : Dispositif dédié aux salariés aidants indemnisés par les dispositifs CPP¹ ou CSF²

Cette plateforme téléphonique va permettre aux aidants familiaux d'être pris en charge par des conseillers sociaux diplômés d'état. La plateforme téléphonique d'aide aux aidants est disponible dès à présent du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30 aux numéros suivants :

France métropolitaine (numéro non surtaxé) : **09 86 86 00 56**

DROM COM : La Réunion, Mayotte : **02 62 90 20 20**

La Martinique, Guadeloupe, Saint-Barthélemy, Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon : **05 96 60 74 19**

N'hésite pas également à aller consulter notre site, dans la partie médiathèque, une rubrique regroupe toutes les fiches pratiques concernant le nouvel Accord Droits Familiaux, la fiche n° 1 est d'ailleurs consacrée à l'aide aux aidants : <http://www.fnem-fo.org/accord-droits-familiaux>

Pour nous adresser vos questions :

courrier.lecteur@fnem-fo.org

¹- CPP : Congé de présence parentale | ²- CSF : Congé de Solidarité Familiale



Nos militants à l'honneur

Un délégué du personnel innovant

Cela fait deux ans que, suite à la réforme de l'ARCEP (Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes) du 1^{er} octobre 2015, le numéro « Dépannage gaz », présent sur toutes les factures de gaz naturel, est devenu « Urgence Sécurité Gaz ». Concrètement, de quoi s'agit-il ?

L'USG, c'est une équipe nationale répartie sur trois sites (Lyon, Sartrouville et Toulouse), qui reçoit, analyse et traite les appels en provenance des tiers et des services de sécurité du territoire national dans le cadre de demande d'informations, de dépannage ou de situation d'urgence. Et ce 24 h/24 h, 7/7.

Ce service participe activement à l'objectif de développement du gaz naturel

en réorientant efficacement les demandes de nouveaux raccordements et la fidélisation des clients via le réseau « Agir Client ».

Mais l'USG est aussi un contributeur important à la démarche Innovation.

En fin d'année 2017 a eu lieu le Challenge Innovation Régional 2017. À cette occasion des agents de l'USG innovateurs en herbe ont présenté de nouvelles innovations.

L'un de ces agents, suite aux élections IRP de 2016, Lionel LONGHINI, opérateur, est devenu Délégué du Personnel. Grâce à lui, le Syndicat FO GRDF Rhône Alpes Bourgogne est présent sur le site de Toulouse, pour accueillir et accompagner les agents.

Lionel a présenté cette année deux innovations, « SOS GAZ » et « Témoin Présence Gaz », ces deux innovations sont à coupler avec le Permis à point et « GRDF et VOUS ». Lionel n'en est pas à sa première réussite, en 2016 il a été nommé en équipe dans la catégorie « Penser client au quotidien et mieux le servir, améliorer la relation client » pour défendre leur innovation « RESA+ » (remise en gaz assisté par téléphone), lors de « Ki-oZ – Osez l'innovation avec GRDF ».

RESA+ apporte une très bonne satisfaction client, minimisant le risque industriel, mais surtout valorise le professionnalisme des salariés de GRDF.



NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

Composition du foyer nombre de personne(s)	*2018		**2017	*2018		**2017
	Avantages en nature AVEC chauffage en euros		Coût supplémentaire en euros	Avantages en nature SANS chauffage en euros		Coût supplémentaire en euros
1	957,50	941,00	16,50	480,00	471,70	8,30
2	1 369,60	1 346,00	23,60	684,10	672,30	11,80
3	1 542,90	1 516,30	26,60	768,80	755,60	13,20
4	1 743,20	1 713,10	30,10	869,00	854,00	15,00
5	1 843,30	1 811,50	31,80	919,00	903,20	15,80
6 et +	1 943,40	1 910,00	33,40	969,10	952,40	16,70

*2018 pour la déclaration faite en 2019 | **2017 pour la déclaration faite en 2018

En divisant le montant du forfait 2018* par 12, qui correspond à la composition de votre foyer, vous trouverez le montant mensuel qui sera utilisé, à compter de janvier 2018, sur votre feuille de pension, pour y prélever les cotisations sociales CSG et CRDS pour les Avantages en Nature Énergie ! Pour la CSG, si vous la payez, il s'agira de la nouvelle CSG (6,6% +1,7%) soit 8,3%.

En résumé, en plus du montant du forfait Avantages en Nature Énergie qui est ajouté à nos revenus à déclarer, nous payons aussi des cotisations sociales sur les ANE

(les 1,7% supplémentaires de CSG seront donc appliqués).

Rappel : en 2014 pour la déclaration 2015, le barème de calcul des avantages en nature énergie avait généré une augmentation de plus de 300%. Notre avantage en nature était passé d'un barème fiscal (impôt) à un barème social (URSSAF).

Ces nouveaux barèmes des avantages en nature Électricité et Gaz sont identiques à ceux de nos Amis actifs. Vous les retrouvez sur la déclaration des ressources fournie par la CNIEG.

**Pour information, ces barèmes peuvent être adaptés au prorata du bénéfice de l'avantage en nature énergie. Exemple : si vous n'avez bénéficié de cet avantage que 6 mois, le forfait peut être divisé par 2. (Pour en bénéficier, il faut contacter l'agence qui gère vos avantages en nature)!*

**Attention de bien préciser, à l'agence qui gère les Avantages en Nature Énergie, que vous vous chauffez avec l'une ou l'autre énergie, car le montant du forfait n'est pas le même.*

Conditions d'exonération partielle ou totale de la CSG pour 2018 pour les retraités

La CSG a augmenté de 1,7 point. Pour les retraités, elle est passée de 6,6 % en 2017 à 8,3 % au 1/1/2018. (Pour les actifs, la CSG est passée de 7,5 % à 9,2 % au 1/1/2018).

C'est le revenu fiscal de référence de 2017 qui est sur votre feuille d'imposition reçue après la période estivale, c'est à dire en septembre/octobre 2017 qui a déterminé le taux de CSG, CRDS et CASA sur vos retraites à compter du 1^{er} janvier 2018. Cette feuille d'imposition est le résultat de la déclaration des revenus 2016 que vous avez remplie début 2017. Taux des différentes cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2018 applicables sur les pensions :

- **CSG** : 8,3 % (6,6 % + 1,7 % d'augmentation au 1/1/2018) ou 3,8 % ou 0 % (exonération)
- **CRDS** : 0,5 % ou 0 % (exonération)
- **CASA** : 0,3 % ou 0 % (exonération)

Barèmes, en euros, du Revenu Fiscal de Référence (RFR), qui impliquent l'exonération de la CSG, la CRDS et la CASA (barèmes inférieurs ou égaux aux montants ci-dessous) pour le 1/1/2018

Nombre de parts fiscales	Résidence en métropole	Résidence en Martinique, Guadeloupe et Réunion	Résidence en Guyane
1	11 018	13 037	13 632
1,25	12 489	14 655	15 324
1,5	13 960	16 273	17 015
1,75	15 431	17 744	18 486
2	16 902	19 215	19 957
2,25	18 373	20 686	21 428
2,5	19 844	22 157	22 899
2,75	21 315	23 628	24 370
3	22 786	25 099	25 841
>3	par demi-part supplémentaire	par demi-part supplémentaire	par demi-part supplémentaire
	2 942	2 942	2 942
	par quart de part supplémentaire	par quart de part supplémentaire	par quart de part supplémentaire
	1 471	1 471	1 471

En 2018, vous êtes également exonéré de CSG, CRDS et de Casa, si vous êtes titulaire d'une Allocation Supplémentaire d'Invalidité

(ASI), de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) ou de l'allocation veuvage, ou encore si vous êtes domicilié fiscalement

hors de France (dans ce dernier cas, vous êtes alors assujéti à une cotisation d'assurance maladie).

Barèmes, en euros, du Revenu Fiscal de Référence (RFR) qui impliquent le taux réduit à 3,8% de la CSG, la CRDS à 0,5% et l'exonération de la CASA (barèmes inférieurs ou égaux aux montants ci-dessous) au 1/1/2018

Nombre de parts fiscales	Résidence en métropole	Résidence en Martinique, Guadeloupe et Réunion	Résidence en Guyane
1	14 404	15 757	16 507
1,25	16 327	17 872	18 719
1,5	18 250	19 986	20 930
1,75	20 173	21 909	22 853
2	22 096	23 832	24 776
2,25	24 019	25 755	26 699
2,5	25 942	27 678	28 622
2,75	27 865	29 601	30 545
3	29 788	31 524	32 468
>3	par demi-part supplémentaire	par demi-part supplémentaire	par demi-part supplémentaire
	3 846	3 846	3 846
	par quart de part supplémentaire	par quart de part supplémentaire	par quart de part supplémentaire
	1 923	1 923	1 923

Au-delà de ces derniers barèmes, vous êtes soumis, au 1/1/2018, à la CSG au taux de 8,3% (6,6%+1,7%), à la CRDS à 0,5% et à la CASA à 0,3%.

Nous condamnons fermement l'augmentation de la CSG qui passe du taux de 6,6% au taux de 8,3% soit +1,7% au 1/1/2018. Le pouvoir d'achat des retraités des IEG, en baisse depuis 4 années, devient intolérable. Ce n'est pas les 0,8% du 1/10/2017 qui

vont compenser puisque la nouvelle CSG va tout balayer ! Les retraités sont devenus des «vaches à lait» et une variable d'ajustement du budget de l'État puisque l'augmentation se fera sans compensation. 70% des retraités des IEG subiront une nouvelle perte de pouvoir d'achat. L'État vient également de ponctionner 100 millions d'euros, pour des départements en difficulté, dans la caisse alimentée par la contribution CASA payée par les retraités.

Quelques rappels

La Contribution Sociale Généralisée (CSG)

C'est un prélèvement obligatoire (dit proportionnel), qui a été créé à l'initiative du gouvernement de Michel Rocard, pour diversifier le financement de la protection sociale, dans la loi de finances pour 1991. Paradoxalement, elle a été créée dans un moment de croissance internationale où le gouvernement bénéficie de plus-values fiscales importantes. La CSG a vu ses taux et ses recettes augmenter de manière constante sous les gouvernements successifs. Il est intéressant de noter que la CFDT a validé la création de ce prélèvement.

La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

C'est un impôt créé en 1996 dans le but de résorber l'endettement de la Sécurité sociale. Elle a été créée par l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996. Le taux de la CRDS est fixé à 0,5 % quel que soit le revenu concerné (revenu d'activité, de remplacement, du patrimoine, de placement, mais aussi de ventes de métaux, d'objets précieux, de bijoux, d'objets d'art ou de collection et sur les jeux de hasard). Elle concerne également les différents revenus d'origine inconnue.

La Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA)

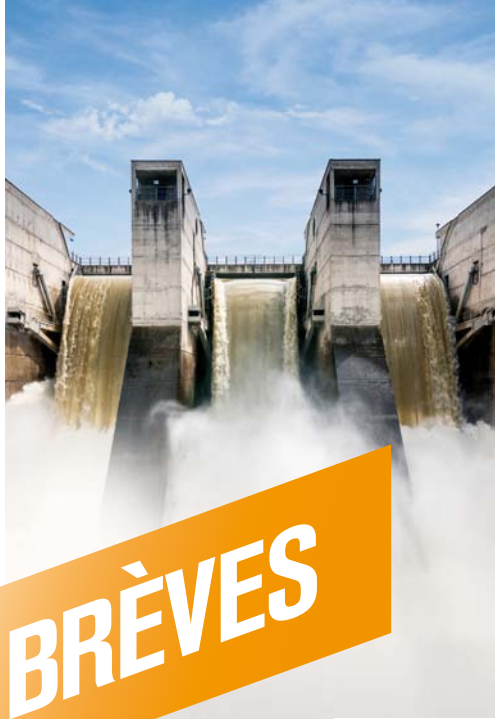
Instaurée au 1/4/2013, c'est un nouveau prélèvement social destiné à financer la dépendance des personnes âgées et handicapées. Cette nouvelle taxe est venue s'ajouter aux prélèvements sociaux existants (c'est-à-dire la CSG et la CRDS). Cette nouvelle ponction sociale est souvent détournée par les gouvernements pour financer des besoins autres que la dépendance.



Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale
des Retraités - UFR

Email : pensionnes@orange.fr



BRÈVES

Hydraulique : Grève et manifestation devant le parlement européen le 13 mars 2018 contre l'ouverture des barrages à la concurrence

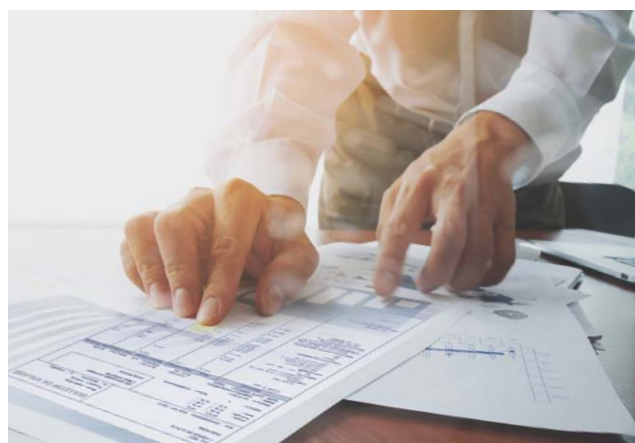
Les hydrauliciens haussent le ton et exigent du Gouvernement français qu'il résiste à la Commission européenne. Le mardi 13 mars dernier, les hydrauliciens ont répondu massivement à l'appel à la grève et manifestation avec un taux de plus de 77 % de grévistes dans les unités de production et de 72 % au niveau de la DPIH EDF. Plus de 500 manifestants sont venus exprimer leur désaccord devant le Parlement européen à Strasbourg.

FO Énergie et Mines se félicite de l'ampleur de cette manifestation. L'hydraulique est non seulement un outil essentiel à la transition énergétique et sa gestion nationale constitue un optimum économique. Nos barrages participent à différentes missions d'intérêt général de gestion de l'eau (irrigation, tourisme, eau potable...).

Impôt à la source

L'administration fiscale calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le taux de prélèvement qui sera appliqué au revenu. Le contribuable aura son taux de prélèvement dès sa déclaration de revenus en ligne, au printemps 2018, et sur son avis d'impôt à l'été 2018. Les couples pourront opter pour des taux différenciés. Les salariés qui le souhaitent pourront opter pour le taux neutre. L'administration fiscale communiquera ensuite à tout verseur de revenu (employeurs, caisses de retraite) le taux de prélèvement retenu pour le contribuable. Dès Janvier 2019, ce taux de prélèvement sera appliqué au revenu : le prélèvement à la source sera automatique et apparaîtra clairement sur la fiche de paie.

En cas de changement de situation conduisant à une variation de l'impôt, le contribuable pourra demander une mise à jour en cours d'année du taux de prélèvement à la source.



Manifestation du 22 mars 2018 : FO Énergie et Mines solidaire avec les cheminots et tous les Services Publics

Dans toutes les entreprises des IEG, nous constatons les mêmes conséquences des choix déraisonnables de nos dirigeants : les menaces d'externalisation ; l'ouverture à la concurrence des concessions hydrauliques ; la fermeture de plus d'un tiers des centrales nucléaires ; les fermetures de centrales fuel et charbon... Ce que nous avons tous en commun, le Statut des électriciens et gaziers, notre contrat de travail, ce lien qui nous unit, est en ligne de mire pour pouvoir accélérer ce processus de casse du Service public de l'énergie. Comme c'est le cas pour les cheminots, les statuts sont le verrou à faire sauter pour satisfaire aux impératifs dictés par la Commission européenne. Cette étape franchie, rien ne s'opposerait à ce que nos régimes spéciaux volent en éclat. C'est pourquoi nous avons été massivement mobilisés, actifs comme pensionnés, pour lutter contre cette attaque et pour la défense de tous les services publics, le 22 mars dernier. Ce sont plus de 500 000 personnes en France qui ont défilé dans les rues.

EUROPE : les 4 syndicats IEG contre le 4^{ème} paquet énergie et la fin du service public de l'énergie à la française

Les Fédérations syndicales FO, CFE, CGT et CFDT regrettent que le dernier vote de la commission ITRE du Parlement européen, le 21 février dernier, consacre un 4^{ème} paquet énergie qui persiste à bâtir l'Europe de l'Énergie sur la primauté du marché concurrentiel et des signaux économiques de court-terme, au lieu de tirer les leçons de 20 années d'ouverture des marchés de l'énergie. Pour l'intersyndicale, ce 4^{ème} paquet européen perd de vue les questions de service public, de long terme et d'intérêt général. Fin des Tarifs Réglementés de Vente, menaces sur la sécurité d'approvisionnement, déclenchement du communautarisme énergétique à l'Allemande, etc. autant de menaces sur nos emplois et pour les consommateurs ! Une action médiatique commune de grande ampleur est en cours et se terminera fin mai afin de sensibiliser les citoyens.

Programmation Pluriannuelle des énergies (PPE)

Le premier débat public sur la PPE aura lieu du 19 mars au 30 juin. Il utilisera différents moyens : débats classiques, réseaux sociaux, panels de citoyens, voire des « ateliers de controverse » sur certains sujets sensibles. Le débat aura comme base un document de 172 pages rédigé par le Ministère de l'Énergie www.ppe.debatpublic.fr. Pour FO Énergie et Mines, ce débat public doit se garder de tout dogmatisme et partir des besoins des citoyens et des réalités économiques, sociales et environnementales.



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



PREVERE

CCAS - Immeuble René le Guen - 8, rue de Rosny - BP 629 - 93104 Montreuil Cedex

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

Testez vos pouvoirs
et réaliser votre demande
sur ccasimmo.prevere.fr

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

0 800 00 50 45 Service & appel gratuits

ENSEMBLE, CONSTRUISONS LA VILLE DE DEMAIN.

EDF et ses filiales sont engagés dans la gestion énergétique décentralisée, comme pour l'éco-quartier de Nanterre.
EDF Solutions énergétiques : des solutions pour répondre aux défis de la transition énergétique et de l'efficacité économique.

edf.fr

EDF 552 081 317 RCS PARIS, 75008 PARIS – Photo : Getty Images - Guillaume CHANSON