

hiver
2018
2019

LUMIÈRE ET FORCE N°328

LE MAG DE L'ÉNERGIE



Le mécontentement
monte dans les IEG
... et ailleurs !

FO
ÉNERGIE
ET MINES

Agir, ne pas subir

www.fnem-fo.org

mmIEUX SOUTENIR VOS COLLABORATEURS

GRÂCE À NOTRE ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

En cas d'accidents
de la vie, notre équipe
dédiée à l'*accompagnement social*
apporte à vos collaborateurs
et à leur famille soutien
et conseils pour trouver
des solutions adaptées.

malakoffmederic.com

N°Cristal 09 69 39 12 13

APPEL NON SURTAXE



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 Moyenne Assurance (AMA) ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association gérée par la loi du 1er Juillet 1991 - 21 rue La Fayette 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - Siren: 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site malakoffmederic.com/ou-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm



ÉDITO

Fin de mois contre fin du monde

Les mises en oppositions, les arbitrages autocratiques au détriment des salariés n'attendent pas de réponses aussi manichéennes.

Certains pensaient le service public voué à l'Ancien Monde quand les mêmes renvoyaient aux salariés l'effort d'investissement avec, sans ou peu de contrepartie... Preuve en est depuis ces derniers mois que les choses ne sont pas si simples.

Oui ! L'opinion s'est largement exprimée sur son attachement au pouvoir d'achat, comme sur celui du service public. Ne vous y trompez pas, l'exigence d'un service public de l'énergie français de qualité au meilleur prix et tendant à réduire le CO2 est toujours dans les esprits.

L'opposition d'une énergie contre une autre, comme on le fait pour les catégories de salariés est un vieux principe simpliste à bannir. Il coupe la motivation et l'innovation. La synergie de tous devrait être le préalable pour avancer vers moins de CO2.

La nouvelle feuille de route de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie, attendue depuis 3 ans, va une nouvelle fois provoquer des réorganisations dans les entreprises. Encore une fois, les électriciens/gaziers seront à l'appel de l'effort collectif.

Seulement... n'oublions pas que depuis près de 10 ans, la perte progressive de leur pouvoir d'achat au travers de SNB et AIC dérisoires ne convainc plus !

L'impact du Prélèvement à la Source, largement décrié par FO, risque d'aggraver ce sentiment. Sans compter que l'objectif inavoué de la réforme a pour but de supprimer tout financement dédié à la sécurité sociale par la fusion entre CSG, cotisations et impôts sur le revenu...

Encore une fois, FO alerte et revendique l'augmentation générale des salaires et la prime transport. Continuons avec force et détermination à défendre le service public républicain de l'énergie et le statut des électriciens/gaziers !

Que 2019 soit synonyme d'écoute aux revendications salariées, qu'elle apporte réussite, santé et épanouissement à tous.

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-HENAULT,
Étienne VIANSSON PONTÉ,
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

Le mécontentement monte dans les IEG... et ailleurs !

09 | ENTREPRISES EN BRÈVES

STORENGY FO défend l'intégralité des sites de stockage

EDF Salariés 0,3 % - Actionnaires 450 millions

CFC ou mesures salariales - EDF peut et doit faire mieux

RTE Passage Maîtrise-Cadre - Le nouveau dispositif se généralise

FESSENHEIM Le décret de fermeture annulé par le Conseil d'État !

ENGIE Délocalisations des SAV : le combat continue

ENEDIS Situation économique et financière en baisse vs dividendes en hausse

GRDF Absence accordée pour enfant handicapé au-delà de 20 ans

ENEDIS Sur la route de la mobilité électrique

ENGIE La direction commerce doit apporter la réponse aux salariés sur leur avenir

RTE regroupe ses fonctions centrales à la Défense

13 | FO CADRES

Quels sont les salaires dans les fonctions cadre ?

15 | FICHES PRATIQUES

Soutien scolaire

L'entretien annuel de progrès

Conge parental d'éducation et temps partiel

Tout savoir sur le prélèvement à la source

19 | FORUM

Prélèvement à la source - FAQ

Formation professionnelle : quelle liberté ? Quel choix ? Quel avenir ?

L'émergence du salarié robot 4.0

Entretien avec Thibault LOISELEUR

Entretien avec Carine VIDAL

25 | PASSION SERVICE PUBLIC

Assemblée Générale Groupement Pensionnés Fo Edf-Gdf Midi-Pyrénées

CSMR une gestion calamiteuse

Retraités, maltraités

29 | BRÈVES

États dépressifs en France : La santé au travail en cause

Excédents CAMIEG - gare à nos millions

Retraite - Une réforme toujours aussi dangereuse...

CESU petite enfance - les entreprises doivent rattraper le naufrage

Droits familiaux - les entreprises feront-elles moins que la Branche ?

Inquiétude sur la représentativité des femmes aux IEG

0,3 % d'augmentation pour tous en 2019

DOSSIER

Le mécontentement monte dans les IEG... et ailleurs !

Après une énième augmentation dérisoire du Salaire National de Base des salariés des IEG cette année, la grogne sur le pouvoir d'achat enfle à juste titre.

Selon l'OFCE, les ménages français ont perdu 500 € de revenus disponibles par an entre 2008 et 2016 en raison de la crise, mais surtout de la fiscalité

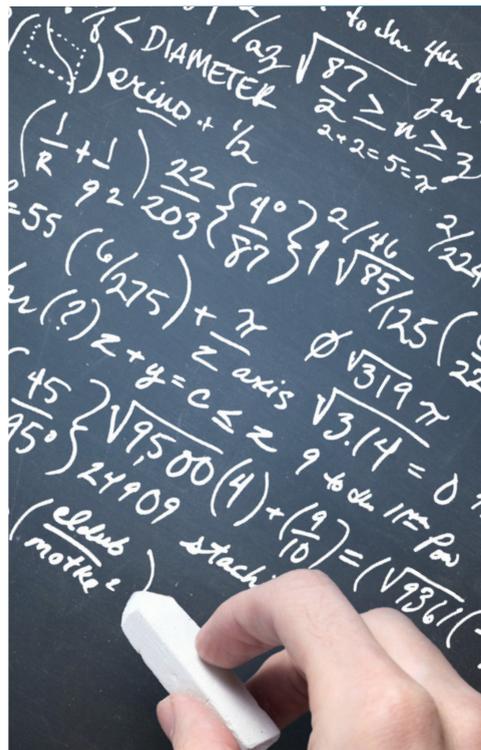
Depuis des années, FO Énergie et Mines ne cesse d'argumenter et de porter l'alerte sur la baisse du pouvoir d'achat des salariés du secteur auprès des employeurs. Rappel sur les trois dernières années, les salaires ont été bloqués en 2016 puis « augmentés » de 0,2 % en 2017 et de 0,3 % cette année. Devant la fulgurance de cette « progression », en 2018, l'inflation, elle, a dépassé les 2 %... Mais elle ne reflète qu'une partie de la baisse du pouvoir d'achat.

La guerre des chiffres continue

La responsabilité de la « négociation » des mesures salariales est de nouveau renvoyée aux entreprises par le biais d'augmentations individuelles avec une recommandation des employeurs de la branche de 0,7 %. Droits dans leurs bottes, les employeurs mettent en avant une augmentation du budget de branche consacrée aux mesures salariales de + 1,6 % pour 2019 en tenant compte du budget de branche alloué à l'ancienneté de 0,6 %. Les plus jeunes apprécieront... Eh oui, c'est comme les « Avancements au Choix » : ce n'est pas pour tout le monde !

Parmi les indicateurs avancés par les employeurs, toujours dans un scénario noir du secteur de l'énergie « atone » : l'indice INSEE qui est en phase avec leurs calculs. À noter que juste sur le poste « alimentation » et selon l'INSEE, l'augmentation est de 2,8 % pour 2018. Largement décrié par moult économistes, et pas que, l'indicateur est décroché de la réalité depuis bien longtemps...

**Selon l'INSEE,
juste sur le poste
« alimentation »
l'augmentation
est de 2,8 %**



Dans la vraie vie : comment ça se passe ?

Fort de ce constat, l'INSEE publie dorénavant un indicateur des dépenses contraintes. Logement (+1,6 % cette année), frais de cantines, service et télécommunications, assurances, services financiers, etc. en font partie. On passera sous silence les augmentations liées au gaz. Pour autant, la question risque de se poser le jour où les Tarifs Réglementés auront disparu, car c'est bien sur ces tarifs que s'appuie le Tarif Agent. Au passage, FO continue de les défendre à corps et à cris (voir dossier mag de l'énergie n° 327). Or, que constate-t-on ? La part de ces dépenses contraintes est passée de 13 % du revenu disponible dans les années 60 à 30 % en 2017 !

Mais les moyennes ne reflètent pas la diversité des situations. Car la part transport ne fait notamment pas partie de ce nouvel indicateur ! Si vous n'habitez pas dans une ville équipée de transports efficaces ou que votre ligne SNCF, pas assez rentable, est fermée, quel autre choix que de prendre votre voiture pour travailler ? En 1 an, le prix du litre de diesel à la pompe a augmenté de 23 % et l'essence de 15 %. En janvier 2019, il était question que les salariés subissent une nouvelle hausse des taxes : la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques / TICPE et la TVA, calculée pour partie sur le montant de la TICPE avec une progression de 11 %. FO n'a eu cesse de demander le gel, le plafonnement et la mise en place d'une prime transport pour tous.



**Selon l'OIT,
la croissance réelle
des salaires stagne
depuis 10 ans dans les
pays les plus riches,
dont la France**



Gagnants ou perdants : qui sont-ils ? Et en 2019 ?

Selon l'INSEE, 20 % des ménages les plus aisés disposent de plus de 40 % du revenu disponible total, soit 5,9 fois plus que les 20 % les plus modestes. Depuis des années, les écarts se creusent.

Selon l'OFCE, les très gros patrimoines figurent au rang des grands gagnants des dernières réformes avec 5 milliards d'euros d'allègement. Les classes moyennes supérieures sont avec les plus modestes, les grands perdants de la situation, car la fiscalité les écrase. Pour exemple, la baisse de la taxe d'habitation ne les concerne pas. 10 % des plus riches bénéficient de 40 % des mesures fiscales. Pendant ce temps-là, la taxe sur les dividendes est supprimée et va renforcer les inégalités.

Après le choc fiscal de début 2018, le pays a déjà enregistré un ralentissement économique à contrario des autres pays de l'UE. En ce début d'année 2019, le prélèvement à la source est un marqueur psychologique non négligeable. À ce titre, certains économistes prédisent que la croissance en sera affectée, car les Français risquent de moins dépenser. Avec un salaire moyen en France de 36 000 euros/an en 2016 (dans le bas du peloton européen), l'urgence de la revendication d'augmentation des salaires n'a jamais été autant d'actualité ! Il est temps de se réveiller... Les IEG ne sont pas épargnées !

**La revendication
d'augmentation
des salaires n'a
jamais été autant
d'actualité !**

Après le choc fiscal de début 2018, le pays a déjà enregistré un ralentissement économique à contrario des autres pays de l'UE. En ce début d'année 2019, le prélèvement à la source est un marqueur psychologique non négligeable. À ce titre, certains économistes prédisent que la croissance en sera affectée, car les Français risquent de moins dépenser. Avec un salaire moyen en France de 36 000 euros/an en 2016 (dans le bas du peloton européen), l'urgence de la revendication d'augmentation des salaires n'a jamais été autant d'actualité ! Il est temps de se réveiller... Les IEG ne sont pas épargnées !



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 **@Groupe_VYV**



ENTREPRISES en brèves



STORENGY

FO défend l'intégralité des sites de stockage

Le 6 novembre dernier, le Conseil Supérieur de l'Énergie (CSE) demandait à ses membres d'émettre un « avis » sur un projet de décret concernant les stockages de Gaz en rappelant qu'il ne faisait qu'appliquer les directives européennes. En Séance, la délégation FO a argumenté la défense de notre outil de travail, de nos emplois. La grande majorité des membres du CSE n'a pas suivi le choix stratégique du gouvernement et le projet de décret a donc reçu un « AVIS » défavorable nous confortant dans l'idée que notre gouvernement, par l'intermédiaire de la Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC), veut réduire le périmètre et ainsi diminuer le nombre de stockages régulés.

EDF Salariés 0,3 % - Actionnaires 450 millions

En novembre dernier, l'Administrateur FO a voté contre la délibération du Conseil d'Administration d'EDF de verser un acompte sur dividendes aux actionnaires en cash, représentant 450 millions d'euros ! Décision inacceptable et incompréhensible alors qu'EDF s'endette de par des choix politiques discutables, des investissements hasardeux (Hinkley Point) et subit une régulation défavorable (ARENH). Pure provocation sur le plan social quand le patronat a imposé une augmentation du Salaire National de Base de 0,3 % alors que l'inflation est estimée à 2,2 % à fin 2018 !

CFC ou mesures salariales – EDF peut et doit faire mieux

EDF continue de supprimer des emplois et c'est dans ce but que l'entreprise a pris une Décision Unilatérale de l'Employeur afin de mettre en œuvre deux dispositifs pour inciter les salariés à partir à la retraite : CFC (Congés Fin de Carrière) et Majoration salariale. Ces deux mesures, non cumulatives, vont permettre à des salariés répondant aux critères d'éligibilité de quitter l'entreprise. En effet, le contexte actuel, l'austérité salariale, la dégradation des conditions de travail, l'absence de perspectives sur l'avenir entraînent un désengagement croissant.

RTE Passage Maîtrise-Cadre - Le nouveau dispositif se généralise

Quand par le passé la prise du GF12 était réalisée au titre du professionnalisme, il fait désormais l'objet d'un nouveau dispositif pour « accompagner » les changements de collègues. De quoi s'agit-il ? Le candidat doit exposer un projet professionnel en ayant au préalable été identifié comme candidat potentiel par sa hiérarchie.

La validation du passage au collègue-cadre de l'agent candidat est ensuite décidée par un jury composé du Conseiller RH et de trois managers issus de différents métiers. Avec ce dispositif, il faut garder à l'esprit que le changement de collègue d'un agent n'est plus désormais du ressort exclusif de sa hiérarchie, mais d'une décision d'un collectif managérial qui peut ne pas le connaître et à qui il faut démontrer ses aptitudes à devenir cadre.

FESSENHEIM

Le décret de fermeture annulé par le Conseil d'État !

Le Conseil d'État a annulé le décret de Mme Royal, car jugé illégal. FO Énergie et Mines, qui a intenté ce recours, a toujours considéré que la fermeture de Fessenheim était une absurdité au plan économique, industriel, social et même environnemental. FO se félicite que le coup de force de Mme Royal ait été sanctionné et est fière d'avoir mené jusqu'au bout ce combat en soutien des personnels de la centrale et au-delà d'une filière nucléaire employant 220 000 salariés.



ENGIE Délocalisations des SAV : le combat continue

Parmi les amendements déposés en lien avec la loi PACTE, celui d'un député de la majorité propose d'obliger les entreprises à dévoiler la localité de leurs services clients. L'objectif ? Une obligation d'information sur la localisation des centres d'appels, notamment à l'étranger et la création d'un code de bonne conduite fixant un seuil maximum de délocalisation des activités clientèle. Malheureusement le ministre de l'Économie,

Bruno Le Maire et les rapporteurs de la commission spéciale se sont opposés, au moment du vote, à l'adoption. Pour autant cette première manche perdue ne signifie en rien la fin du combat. Le sénat doit se prononcer prochainement. Après un an de lutte contre le dumping social à France BtoC où les emplois de la relation clientèle sont délocalisés à hauteur de 80 % en France hors groupe dont 50 % à l'étranger (Maroc, Sénégal, Cameroun, Ile Maurice...), FO avec l'intersyndicale a œuvré pour que cette épidémie de perte de 1500 emplois au niveau national au profit de la finance cesse.

ENEDIS Situation économique et financière en baisse vs dividendes en hausse

Les membres du CCE ont été consultés mi-novembre sur la situation économique et financière 2017 et prévisionnel 2018 et ont constaté une dégradation significative de celle-ci avec une baisse de 22,1 % du résultat net courant, malgré un chiffre d'affaires en hausse de 1,4 %.

La remontée de dividendes au niveau de la maison mère, qui était de 54 % en 2016, passe à 83 % en 2017.

FO dénonce la non redistribution sur l'ensemble du personnel.



GRDF Absence accordée pour enfant handicapé au-delà de 20 ans

GRDF s'engage à ce que les autorisations d'absence prévues par l'accord de branche et les droits familiaux pour les parents d'enfant handicapé puissent être étendues au-delà la limite d'âge fixée par l'accord de 20 ans de l'enfant en cas de besoins justifiés. Pour compléter le dispositif prévu par l'accord de branche et les droits

GRDF s'engage à allouer 700€ aux parents bénéficiant du dispositif Congés Parents d'enfant handicapé

familiaux, GRDF s'engage à allouer une aide supplémentaire de 700 € aux parents bénéficiant du dispositif Congés Parents d'enfant handicapé pour les aider, par exemple, au financement de CESU supplémentaires en cas de besoin. Cette DUE

(Décision Unilatérale de l'Employeur) fait suite à la seule demande de FO, non-signataire de l'accord de branche sur les droits familiaux. En effet, une salariée avec un enfant en situation de handicap avait alerté l'ensemble des OS de ses futures difficultés.

ENGIE La direction commerce doit apporter la réponse aux salariés sur leur avenir

ENEDIS Sur la route de la mobilité électrique

ENEDIS s'engage à accompagner le développement de la mobilité électrique par le biais des nouvelles technologies et entend conforter sa position de Gestionnaire du Réseau de Distribution de l'Electricité. Cela coïncide avec la décision de la France d'arrêter les ventes de véhicules thermiques d'ici à 2040. L'enjeu d'ENEDIS est de dimensionner ses réseaux, son organisation et les équipes concernées pour être prête à relever ce défi. FO Énergie et Mines adhère à l'ambition finale de ce projet et demande davantage d'éléments concernant les répercussions sur les emplois, le plan de financement estimatif, etc.

La commercialisation d'énergie du BtoC en termes de vente d'énergie se porte bien. Sur la relation client, le constat est sans surprise. Dans un contexte de fin des TRV prévu le 1er juillet 2023, la direction des Tarifs Réglementés (DTR) est en décroissance, tandis que la Direction Grand Public (DGP) enregistre l'effet inverse avec une croissance de + 10 %. **D'où 2 questions :**

- Quelles trajectoires économiques et sociales pour les prochaines années ?
- Comment s'organisent les passerelles d'emploi entre DTR et DGP ?

Les représentants du personnel ont exprimé au DRH leur frustration et leur désarroi face au flou stratégique. Plus que jamais, FO reste pleinement mobilisé avec l'intersyndicale.



RTE regroupe ses fonctions centrales à la défense

Entre le 15 octobre et la fin de l'année 2018, plus de 2 000 agents ont emménagé dans des locaux flambant neuf sur le parvis de La défense. Outre l'accessibilité du site, situé à proximité immédiate des transports publics desservant le centre d'affaires (RER, Métro, SNCF et bus) et ses aménagements de bonne qualité, l'immeuble « Window » doit faciliter le travail des agents des 15 Métiers qui y travaillent et fluidifier les échanges.

Seul bémol, mais de taille : le choix d'aménager des locaux en « espaces partagés », FO continue d'alerter sur les risques de dégradation des conditions de travail des salariés.

FO CADRES

Quels sont les salaires dans les fonctions cadre ?

Étude APEC 2018



Le salaire annuel brut médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable) est de 49 k€. Les salaires des cadres sont très dispersés, illustrant la diversité des cadres en France : 80 % d'entre eux sont compris dans une fourchette de 35 à 85 k€.

Un cadre sur deux perçoit une rémunération variable à court terme

52% des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable « à court terme » : 43% des cadres sont ainsi concernés par une prime sur objectif, 8% par une commission sur le chiffre d'affaires de l'entreprise et 9 % par d'autres éléments variables

L'âge est le déterminant principal du salaire

Les niveaux de rémunération des cadres sont corrélés à leur âge et à la durée de leur expérience professionnelle, deux critères étroitement liés.

Ils s'élèvent régulièrement au cours de la première moitié de la vie professionnelle puis se stabilisent autour de 50 ans.

Le salaire médian des cadres âgés de moins de 30 ans s'établit à 37 k€ ; il atteint 55 k€ chez les cadres âgés de 55 ans et plus. La dispersion des salaires des cadres augmente également avec l'âge. La fourchette des salaires se situe à 15 k€ pour les cadres âgés de moins de 30 ans contre 69 k€, pour les plus de 55 ans.

Retrouvez les résultats de l'étude pour 43 fonctions sur le site FO cadres.

Source : <https://www.fo-cadres.fr/quels-sont-les-salaires-dans-les-fonctions-cadre/>



**Nous profitons
d'une voiture
neuve en toute
sérénité.**

**Un service
tout inclus :**

- ◆ Assurance
- ◆ Assistance
- ◆ Entretien

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter d'un service tout inclus.

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

Découvrez le service de Location Longue Durée Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



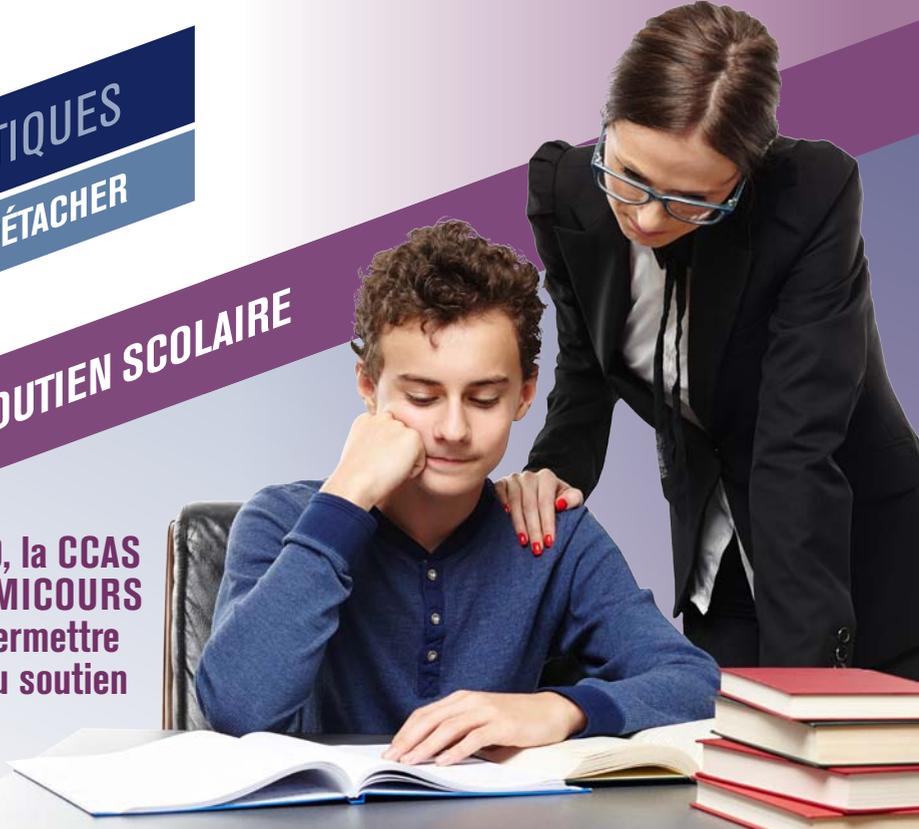
L'offre Macif C'parti est réservée aux sociétaires Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeasePlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location aux sociétaires Macif éligibles sur macif.fr.

LeasePlan France, SAS au capital de 14040000€ RCS Nanterre 313 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rueil-Malmaison Cedex.

Les garanties d'assurance (hormis les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG, Société de courtage d'assurance groupe, SARL au capital de 200000 euros. RCS Nanterre B 318 332 988. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07027867 (www.orias.fr).

Les garanties Responsabilité civile, Défense et recours et Indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation sont assurées par MACIF, MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège Social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Depuis 2009, la CCAS a choisi DOMICOURS pour vous permettre d'accéder au soutien scolaire.



Il s'agit d'une aide personnalisée pour les enfants ayant besoin d'une mise à niveau. L'offre proposée concerne les enfants d'agents des IEG de 6 à 20 ans, du CP à la terminale. Elle est subventionnée par votre CMCAS en fonction du coefficient social de l'Ouvrant-Droit.

DEUX FORMULES :

■ **La formule « Cours à domicile », en face à face avec un professeur.**

Le nombre d'heures est à la carte, sans engagement et subventionné sur les 20 premières heures de cours, par année scolaire et par enfant. Vous bénéficiez d'un avantage fiscal de 50 % de crédit d'impôt. (Tarifs horaires, hors subvention : primaire 35 €, collège 38 €, lycée 40 €).

■ **La formule « aide aux devoirs en ligne ».**

Votre enfant accède à une plateforme de cours et d'exercices adaptés à son niveau. Il a également la possibilité de faire appel à un tuteurat par un

professeur de l'éducation nationale (du lundi au vendredi, le dimanche, de 17 h à 20 h). Si votre enfant doit passer un examen en fin d'année, 10 semaines avant celui-ci, il aura accès aux anaes.

Vous aurez accès à une plateforme de supervision afin de suivre l'évolution de votre enfant. (Tarif pour l'année, hors subvention : 39 €).

Afin de connaître votre taux de participation, contactez votre CMCAS.

Le formulaire d'inscription est à télécharger sur le site de la CCAS :

<https://offres.ccas.fr/soutien-scolaire/>

Contact DOMICOURS : 0800 256 256



L'entretien annuel de progrès est un entretien d'évaluation et un moment d'échange, théoriquement entre janvier et mars, avec votre hiérarchie.

Il permet de faire le point, sur l'année écoulée, sur vos compétences et votre professionnalisme. Vous devez être prévenu de la date au moins 15 jours avant et vous avez le droit à une heure pour y réfléchir. FO vous conseille de le préparer à l'aide de votre EAP précédent et de votre fiche de carrière.

Au cours de l'année, notez vos initiatives, vos prises de responsabilité, vos investissements quotidiens ainsi que les pics d'activité auxquels vous avez contribué. Vous ferez ainsi un point concret sur les progrès réalisés et sur votre contribution aux objectifs fixés. Valorisez les missions spécifiques qui vous ont été confiées. Réfléchissez

à des objectifs que vous développerez. Osez parler reconnaissance et rémunération et faites-le écrire. Pensez aux dépassements d'horaires si vous êtes concerné. Préparez vos attentes, vos interrogations... c'est le bon moment pour les aborder.

Si vous êtes en désaccord avec votre hiérarchie, argumentez, essayez de trouver des points de convergence. À l'issue de l'entretien, le manager rédigera une conclusion. Si vous n'approuvez pas, indiquez-le sur le support. Prenez une à deux semaines de réflexion avant de signer... ou pas.

À tout moment, vous pouvez solliciter un représentant FO Énergie et Mines.

À l'heure où le gouvernement fait de l'égalité entre les femmes et les hommes, une grande cause nationale, le projet de directive européen sur les congés parentaux n'est pas soutenu en raison de son coût. FO rappelle que la parentalité est un des premiers facteurs discriminants dont souffrent les femmes. Son partage est un levier d'action.

QUI EST CONCERNÉ

La mère et le père peuvent, ensemble ou alternativement, soit bénéficier du congé parental d'éducation, soit travailler à mi-temps. Il faut justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise.

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée. Le contrat est suspendu. Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant(e) maternel(le). Le bénéfice du régime d'avantages en nature est maintenu à l'agent.

LES AIDES

La Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) est une aide financière versée par la CAF. Elle permet de compenser la perte de revenu pendant le congé parental (enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015). Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle est versée pendant 6 mois dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant et ne couvre donc pas la totalité des 3 ans possibles pour le congé parental.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>

ET LA RETRAITE

Prise en compte de la période :

- Parents d'enfants nés avant le 1^{er} juillet 2008 : sous réserve d'avoir interrompu ou réduit son activité, et avant la cessation d'activité dans les IEG : bonification d'1 an pour le premier enfant. La bonification est doublée pour le second.
- Parents d'enfants nés après le 1^{er} juillet 2008 : validation gratuite des trimestres d'interruption et de réduction d'activité professionnelle, moyennant une cotisation pour les périodes.

Retrouvez l'intégralité de cette fiche pratique sur notre site internet (Démarches, durées, couverture santé...) :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-conges-parental-et-temps-partiel>

FICHES PRATIQUES À DÉTACHER

TOUT SAVOIR SUR LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Le prélèvement à la source, qu'est-ce que c'est ?

Le prélèvement à la source consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu : le montant de l'impôt est prélevé chaque mois sur le bulletin de paie.

Comment ça fonctionne ?

Pour les salaires, traitements, pensions de retraite et revenus de remplacement (...), l'impôt est maintenant prélevé à la source par l'organisme qui vous verse les revenus (employeur, pôle emploi, caisses de retraite, particulier employeur, etc.), en fonction d'un taux calculé et transmis automatiquement par l'administration fiscale.

Le taux du prélèvement applicable à vos revenus de 2019 a été calculé par le fisc durant l'été 2018, à partir de votre déclaration des revenus 2017.

Ce taux prend en compte vos revenus, mais aussi ceux du conjoint, et la situation familiale. Les avantages fiscaux donnés sous la forme d'abattement sont automatiquement intégrés dans le taux, notamment celui de 10 % pour frais professionnels.

Et à partir de maintenant ?

Au printemps 2019, vous remplirez une déclaration des revenus 2018. Les revenus de 2018 n'étant pas imposés (année blanche*), cette déclaration

permettra surtout d'ajuster le taux de prélèvement à la source sur la situation de 2018,

Au printemps 2020 et chaque année ensuite, la déclaration remplie par les contribuables servira non seulement à ajuster le taux de prélèvement, mais surtout à vérifier si le contribuable n'a pas payé trop d'impôts à la source, ou pas assez, par rapport à sa déclaration. Si les sommes prélevées dépassent l'impôt finalement dû, une restitution se fera au mois d'août 2020. Si le contribuable doit payer plus qu'il ne l'a fait, il devra le faire sur les 4 derniers mois de l'année 2020.

*<https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/2018-annee-de-transition>

Les différents taux : Sans démarche de votre part, le taux de prélèvement utilisé est le taux de votre foyer (taux personnalisé). Il est calculé sur la base de la dernière déclaration des revenus. C'est celui que l'administration transmettra à votre employeur. Vous pouvez si vous le souhaitez choisir un taux individualisé pour chacun des deux membres du foyer si vous êtes mariés ou pacsés, ou opter pour qu'un taux « non personnalisé » (ou neutre) vous soit directement appliqué.

Source : <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/taux-prelevement>

Toutes les informations sur le prélèvement à la source : <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>

FORUM

Prélèvement à la source - FAQ

Le taux sera-t-il évolutif ou fixe selon les années ?

Le taux de prélèvement est déterminé par l'administration fiscale tous les ans sur la base de votre déclaration annuelle de revenus. Il est donc actualisé au moins 1 fois par an (en septembre).

À noter : il peut être réévalué par l'administration fiscale en cours d'année, si vous lui déclarez un changement de situation personnelle ou si vous changez d'option pour la gestion de votre taux.

Je ne souhaite pas que mon taux soit communiqué à mon employeur, à qui dois-je faire la demande ?

Cette demande doit être adressée à l'administration fiscale via votre espace personnel sur le site www.impots.gouv.fr ou par courrier. Dans ce cas, l'administration fiscale ne transmettra pas de taux à l'employeur. Un taux non personnalisé ou neutre (cf. fiche pratique page 18) vous sera alors appliqué selon les barèmes légaux en vigueur.

À noter : si l'application du taux non personnalisé conduit à un prélèvement moins important que celle de votre taux personnalisé, vous devrez régler directement et mensuellement la différence auprès de l'administration fiscale.

Qu'en est-il si je suis non imposable ?

Pour un salarié non imposable, l'administration fiscale transmet un taux de 0 % à l'employeur. Aucun prélèvement ne sera alors effectué sur son salaire.

Comment le prélèvement à la source va se traduire sur ma fiche de paie ?

Quatre mentions supplémentaires apparaissent maintenant sur votre bulletin de paie :

- L'assiette de prélèvement (ASSIETTE = Net imposable du prélèvement à la source)
- Le taux de prélèvement
- Le montant du prélèvement à la source
- Le montant qui vous aurait été versé en l'absence de retenue à la source

Mon 13e mois est-il compris dans le PAS ?

Le prélèvement à la source s'applique chaque mois de l'année (de janvier à décembre) sur l'intégralité des rémunérations imposables versées sur la paie cela inclut donc les versements du 13^e mois si vous n'avez pas demandé son placement.

Cependant, si vous placez votre 13^e mois sur le CET en juin 2019 la somme placée n'alimentera pas votre Net imposable du mois de juin. Elle ne sera donc pas prise en compte dans l'assiette de prélèvement à la source.

Source : <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>



Formation professionnelle : quelle liberté ? Quel choix ? Quel avenir ?

Les salariés des IEG ont sans doute entendu parler de cette loi autoproclamée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Ils peuvent se demander ce que cette loi, sur la partie formation, va changer pour eux.

Sans entrer dans les détails de cette évolution, Le Mag de l'Énergie attire ici leur attention sur deux évolutions majeures (évolution n'est pas toujours synonyme de progrès) : la monétisation et l'« autonomisation » du Compte Personnel de Formation (CPF) d'une part, et la disparition du Congé Individuel de Formation (CIF) d'autre part.

Un CPF monétisé ou le marché de la formation au rabais

Au motif que « les euros sont plus concrets et lisibles pour les personnes et permettent toutes formes de formation », le CPF est dorénavant alimenté en euros et non plus en heures. Qui mieux est les salariés peuvent dorénavant « choisir et payer eux-mêmes », via une application dédiée. Ce n'est pas l'autonomie qui pose souci, mais la déréglementation de l'activité des organismes de formation, dont le chiffre d'affaire annuel actuel de 14 milliards d'euros devrait croître via la mise en place de formations légales, séduisantes, mais inaptes à délivrer un socle réel de compétences.

Fin du CIF et de l'UNAGECIF

Autre évolution, sans doute la plus regrettable de cette loi : la disparition du CIF à compter du 31 décembre 2018, « remplacé » par un ersatz, le CPF dit de transition professionnelle. Le CIF, c'était certainement le plus grand espoir d'évolution ou de reconversion professionnelle : jusqu'à présent géré par l'UNAGECIF, il offrait la possibilité d'accéder à des formations longue durée et éminemment certifiantes (obtention de diplômes reconnus par l'État et valorisants sur le marché du Travail). Autre avantage du CIF : il ne nécessitait pas l'accord de l'employeur, même lorsque la formation se déroulait sur le temps de travail. Le nouveau dispositif est dorénavant soumis audit accord, et les moyens dévolus aux salariés requérants se retrouvent dilués au sein d'une organisation interprofessionnelle régionale... Moins, de fonds, moins de possibilités.

L'émergence du salarié robot 4.0

L'Intelligence Artificielle (IA) est en passe de révolutionner le monde du travail. En 2025, le marché de l'IA dans le monde devrait atteindre 90 milliards de dollars.

La France n'en dépense que quelques centaines de millions d'euros.

Quoi qu'il arrive, notre pays devra s'y convertir s'il ne souhaite pas se voir relégué au rang de colonie numérique.



FO face à la 4e révolution industrielle

Les Emplois détruits et transformés

Sur le marché du travail, cette innovation est en passe de produire des effets catastrophiques. Destructructions, transformations d'emplois, peu de secteurs d'activité devraient à terme échapper à l'influence de l'IA dont l'énergie. Chauffeur, technicien, assureur, traducteur, hôtesse de caisse, assistant juridique, aide à domicile, etc. seront menacés dans quelques années. Dans 10 ans, l'IA reproduira 80 % des tâches répétitives.

Les transformations d'emplois accentueront des maux que nous connaissons déjà : isolement même au milieu de ses collègues, cadences infernales, déconnexion impossible, stress, perte d'initiative, etc.

L'urgence est d'assurer d'ores et déjà, la transition et les reconversions professionnelles.

FO demande des mesures concrètes auprès des pouvoirs publics pour la prise en compte des exclus du numérique, la réduction des inégalités, l'articulation de la complémentarité humain/machine au seul bénéfice de l'humain, donner les moyens d'une véritable formation dès l'enfance, etc.

Un gouvernement aux antipodes

Plateformisation à outrance, destruction progressive du Service Public, disparition programmée de pans entiers d'activité sans aucune référence aux reconversions, création d'un Système d'Armement Létal Autonome (SALA) nourri de millions de données personnelles, centralisées sur un tout nouveau concept de « plateformes sectorielles de mutualisation ». Le tout par le biais de la création d'un statut de « Données d'Intérêt Général », notion signifiant en réalité l'exact inverse de ce que son intitulé pourrait laisser présager, puisque celui-ci ne servira pas à protéger les données, mais bien à les rendre exploitables à merci.



Plus proche des salariés grâce aux nouvelles technologies

Entretien avec

Thibault LOISELEUR

Pourrais-tu en quelques mots nous décrire ton parcours depuis ton entrée dans les IEG, nous en dire un peu plus sur tes fonctions actuelles au sein de l'entreprise ?

Mes premiers pas dans l'entreprise, plus précisément au sein du service commun ENEDIS-GRDF, l'UNITÉ COMPTABLE NATIONALE (UCN), se sont fait lors de mon BTS en alternance, de septembre 2011 à septembre 2013. J'ai été embauché en 2013 à Villefranche-Sur-Saône, au Processus Immobilisation. Muté en 2015 sur l'agence de La Rochelle pour enfin revenir sur l'Aveyron, au Processus Fournisseurs. Aujourd'hui je suis DS pour l'UCN. J'ai la double casquette ENEDIS et GRDF.

Qu'est-ce qui t'a amené à militer pour FO ?

Inévitablement, une rencontre. Le syndicat est avant tout une question de confiance dans la personne qui représente un syndicat. Cette rencontre, ajoutée aux valeurs de FO à savoir le dialogue social, le fait d'être acteur de son avenir et à l'écoute de l'ensemble des salariés, a été une évidence.

À nous représentants, de nous déplacer pour rencontrer les collègues dans leur quotidien.

En tant que jeune délégué syndical, quelles sont tes attentes et quel message voudrais-tu faire passer aux salariés ?

Mes attentes sont de renouer avec un dialogue social de qualité entre les salariés et la direction. Nous sommes élus pour cela. Il est important de souligner qu'être élu aujourd'hui n'est plus une contrainte d'évolution dans l'entreprise. Le mandat de délégué doit être reconnu comme un parcours professionnel à part entière.

De quelle façon pourrais-tu inciter les jeunes à nous rejoindre ?

Par la communication dans un premier temps ! L'évolution sociétale est un facteur majeur à prendre en compte. Les nouvelles technologies doivent être notre premier contact pour intéresser les jeunes au monde du syndicalisme. J'ai d'ailleurs créé une page Facebook et un Snapchat accessibles aux adhérents et aux sympathisants FO de mon périmètre. Par de la proximité ensuite ! À nous représentants, de nous déplacer pour rencontrer les collègues dans leur quotidien. À nous de leur expliquer nos missions et notre rôle dans l'entreprise. Ce contact physique nous permet surtout de comprendre leurs problématiques quotidiennes. Comprendre cela c'est, selon moi, 50 % du travail pour trouver des solutions visant à garantir leur bien-être.



une nouvelle correspondante syndicale à FO-RTE

Entretien avec

Carine VIDAL

Carine a intégré RTE en septembre 2007. De Saint-Denis au dispatching national, où elle a piloté la communication interne, en passant par Lille côté Maintenance et enfin de retour en région parisienne où elle a géré la communication externe Ile-de-France Normandie, cela lui a permis de se familiariser avec un grand nombre d'activités de l'entreprise. En 2014, elle intègre le département prévention santé au travail pour travailler à la fois sur la communication (interne et auprès des entreprises prestataires) et conduire différents projets (SI notamment).

Depuis décembre dernier, nouveau pari, Carine a décidé de rejoindre l'équipe FO de RTE en tant que correspondante syndicale sur la région parisienne. L'occasion pour le Mag de l'Énergie de s'entretenir avec elle.

Pourquoi as-tu décidé de t'investir syndicalement et à FO en particulier ?

Ma première motivation : continuer de changer d'univers et continuer d'apprendre ! Je suis convaincue qu'un passage côté syndicats dans un parcours professionnel apporte beaucoup et permet d'acquérir une autre perception de l'entreprise et de s'y impliquer autrement. Selon moi, c'est une expérience professionnelle comme une autre. Pour être honnête, je ne suis pas « politique » et j'ai avant tout rejoint une équipe dont l'état d'esprit et

la manière de travailler me correspondent : conviviale, pragmatique, proche des gens et surtout motivée pour faire avancer les choses ! Le fait que FO défende tous les salariés est aussi important pour moi, car dans une entreprise tout le monde compte et cela nous permet de maintenir un lien avec tous les métiers.

Ton domaine d'activité est la prévention santé sécurité. De quelle façon cette activité t'enrichit-elle ?

La prévention au sens large doit être une priorité et l'affaire de tous. Je suis convaincue que c'est l'humain qui prime et que sa prise en compte, sa valorisation font avancer les choses. Même si le domaine est complexe et vaste, je suis d'un naturel positif donc j'y crois.



Constructeurs d'alternatives

Une offre complète au service des salariés

Des cabinets indépendants des directions

Nos domaines d'intervention



Expertise Comptable
et conseil aux IRP



Comptabilité et Audit
des Comptes CE et IRP



- **Assistance et expertises** dans le cadre des consultations annuelles obligatoires.
- **Analyses critiques** des politiques "RH" : rémunération, formation, mobilité professionnelle.
- **Diagnostics et recommandations** dans les domaines : économique, financier, organisationnel. Analyse des stratégies de groupe
- **Formation et assistance juridique**, accompagnement des négociations.
- **Conseils** pro-actifs lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations.
- **Expertise / révision comptable** pour les comptes de CE/CSE et OS.
- **Experts agréés CHSCT** et Commissions de Santé au Travail.

L'assemblée générale du Groupement des Pensionnés FO EDF-GDF MIDI-PYRÉNÉES s'est tenue le 11 septembre à Saint-Jory. Présidée par Michel DE SADELEER (Union Fédérale des Retraites), elle a rassemblé 45 participants.



Michel PRADEL, Secrétaire Général, a présenté son rapport moral :

- fidélité et soutien au Secrétaire Général Vincent HERNANDEZ,
- nécessité de rester vigilants, rebelles et combatifs face aux différentes réformes en cours et à venir : hausse CSG, gel des Pension, réforme des retraites,
- implication locale dans le domaine des activités sociales avec une progression aux dernières élections CMCAS,
- bilan de fonctionnement avec 106 adhérents tout en soulignant les difficultés de renouvellement malgré l'envoi du journal trimestriel L'AUTAN.

Après avoir souligné l'esprit d'équipe, d'amitié et de convivialité, Michel a annoncé souhaiter renouveler pour la dernière fois son mandat de Secrétaire Général compte tenu de difficultés liées à l'âge et à la santé.

S'en sont suivies :

Une présentation du rapport financier par le Trésorier Pierre MOREL.

Et une intervention d'Alain POCQ concernant la situation catastrophique de la CSMR avec une gestion calamiteuse du CA de la CCAS.

Michel DE SADELEER a clôturé cette Assemblée par une intervention sur la Protection Sociale (CAMIEG – CSMR), les Activités Sociales et le projet de réformes des retraites.

Il a insisté sur la nécessité d'une mobilisation sans faille pour empêcher le démantèlement de nos structures sociales dans une société en plein bouleversement en perte de repères.

CSMR une gestion calamiteuse

Les membres de l'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITES FORCE OUVRIÈRE considèrent que la gestion catastrophique de la CSMR pour les Pensionnés (dénoncée à différentes reprises par FORCE OUVRIÈRE dans de nombreux CA) n'est plus acceptable.

Comment ne s'est-on pas interrogé sur la capacité d'accumuler des excédents financiers (plus de 14 millions d'euros) sur les trois premières années ?

Comment, ensuite, en accordant des mois gratuits pour résorber ces excédents, a-t-on pu laisser dériver des déficits récurrents sur les années suivantes entraînant des augmentations de cotisations 2018 (décidées par la majorité du CA de la CCAS, sans les voix de FO) allant, individuellement, jusqu'à 30 % ? Inacceptable, d'autant que les bilans financiers 2017 se sont avérés erronés.

Comment peut-on proposer pour 2019 une nouvelle hausse de cotisation de base de 10 % qui risque d'entraîner de nouveau des augmentations allant jusqu'à 20 % pour certains adhérent(e)s ?

Nous avons demandé lors d'une rencontre avec les responsables de la CCAS avant la période estimative 2018, la mise en place d'un moratoire pour mettre fin aux errements passés.

De plus, l'examen des bilans comptables annuels laisse apparaître des incohérences et des approximations indignes d'une gestion responsable. Nous dénonçons le fonctionnement de la commission assurances de la CCAS qui, non seulement délibère le 9 octobre 2018, jour de mouvement social, envoie aux membres titulaires des dossiers la veille et le matin même de cette commission. Rappelons que cet organisme (instance sociale) est géré par des Organisations Syndicales représentatives. À notre connaissance, il n'existe aucun suivi mensuel de la situation



permettant d'anticiper et d'harmoniser les cotisations au vu de l'évolution des prestations.

Le CA de la CCAS, sans les voix de FO, a décidé de retirer la gestion à la MUTIEG pour la confier à SOLIMUT qui est déjà l'assureur, à compter de janvier 2019. Question : SOLIMUT n'avait-il pas une vision sur les comptes de toutes les années passées même en tant qu'assureur ?

Pour notre Organisation syndicale, il faut que la transition du contrat se fasse dans de très bonnes conditions dans l'intérêt des assurés. Dans le cas contraire, c'est la couverture mutualiste de 3e niveau des Retraités et Pensionnés qui supporteraient les dommages d'une « pétaudière sans nom ». Inquiétant pour l'avenir de la protection sociale des pensionnés.

Les membres de l'UFR FORCE OUVRIÈRE :

■ Dénoncent une décision dogmatique en opposition avec les intérêts essentiels des pensionnés des IEG. De plus, le montant des frais de gestion est intolérable pour un organisme censé faire de la protection maladie dans le cadre strict de certaines valeurs qui ne sont pas les valeurs de la mutualité (1 million d'euros de dépense coûte environ 1,4 million euros. Les frais de gestion avec les taxes sont de l'ordre de 35 à 40 %).

■ Revendiquent une mise à plat de notre système complémentaire de protection sociale et exigent, dès 2019, un appel d'offres transparent, pour la reprise de la

gestion de la CSMR, le CA de la CCAS, dans sa majorité, ayant démontré son incompétence sur ce dossier.

Les membres de l'UFR FORCE OUVRIÈRE demandent aux pensionnés de prendre conscience de la gravité de la situation et de ses conséquences sur l'avenir de notre protection sociale.

S'il est normal de dénoncer la perte importante de pouvoir d'achat des pensionnés ces dernières années et à venir, est-il normal d'augmenter chaque année nos cotisations CSMR alors que les coûts de gestion sont exorbitants ?

NOUS SOMMES ~~RETRAITÉS~~ MAL



Retraités, maltraités

Depuis l'élection de M. MACRON à la Présidence de la République, les Retraités sont devenus la variable d'ajustement du budget de L'État. Où est passée la promesse de « ne pas toucher au niveau des pensions » ?

■ Augmentation du taux de la CSG (6,6 % à 8,3 %) de 1,7 % pour au moins 60 % des retraités sans compensation.

■ Recul de la prochaine revalorisation des pensions qui passent du mois d'octobre 2018 au mois de janvier 2019.

■ Annonce de la limitation de la revalorisation des pensions au 1^{er} janvier 2019 et 2020 à 0,3 %. Le futur indice des prix à la consommation (hors tabac) permettait d'espérer a minima avec l'inflation, 1,6 % d'augmentation

des pensions (les allocations familiales et les APL sont aussi touchées par cette mesure).

■ Réforme des retraites et pensions de réversion, remise en cause du mode de calcul...

La grande majorité des retraités ont adapté leur vie après travail au régime de retraite qu'ils avaient.

Elle représente le fruit d'une vie de travail et c'est un droit acquis et non une prestation d'assistance distribuée généreusement.



Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale des Retraités - UFR

Email : pensionnes@orange.fr

BRÈVES

États dépressifs en France : la santé au travail en cause

L'agence sanitaire Santé Publique France révèle un état de santé psychique délétère en France en dégradation. Les troubles dépressifs sont responsables de 35 à 45 % des arrêts de travail dus aux conséquences de la dégradation des conditions de travail, de sa précarisation et du manque de moyens humains et financiers alloués à la prévention. Il faut cesser la stigmatisation des statuts des travailleurs et l'accélération de la destruction des droits collectifs. FO Énergie et Mines revendique un statut protecteur garant d'un travail de qualité.

Excédents CAMIEG – gare à nos millions

À fin 2017, les réserves cumulées de la CAMIEG s'élèvent à 113 M d'euros pour les actifs et 234 M d'euros pour les inactifs. Pour rappel, en 2014, les pouvoirs publics ont prélevé près de 176 M d'euros des excédents cumulés de la section actif. La crainte de FO est de voir le même scénario se profiler pour nos inactifs. Nous avons donc demandé une ouverture rapide des négociations afin de résorber ces excédents. FO demande une révision du taux global des cotisations en faveur des salariés, l'amélioration des prestations (ex : l'hospitalisation), de nouveaux postes de remboursements tels que les médecines douces, consultations psychologiques, etc.

FO est fermement opposée à l'utilisation des excédents autre que dans le domaine de la santé, car elle signerait la fin de notre régime.

Retraite – Une réforme toujours aussi dangereuse même si le Gouvernement semble vouloir laisser plus de temps à la concertation !

Sûrement fruit de la contestation populaire contre la baisse du niveau de vie, mais aussi de la vive émotion exprimée lorsque le gouvernement a envisagé -puis y a apparemment renoncé- la fin des pensions de réversion, le gouvernement avance masqué tout en affirmant vouloir prendre le temps de la concertation.

Mais les questions fondamentales demeurent : Quelle sera l'augmentation des cotisations ? La valeur du point ? Le niveau de vie des retraités sera-t-il à géométrie variable en fonction de l'année de naissance et de la situation économique du pays ? Quelle place pour la retraite par capitalisation, machine de guerre contre le régime par répartition ? Quel système de transition ? Subsistera-t-il des particularités propres à nos industries telles que les services actifs ?

CESU petite enfance – Les entreprises doivent rattraper le naufrage

Depuis mars 2018, FO alerte tous les acteurs de la non-reconduction des CESU petite enfance suite à la signature des autres organisations syndicales de l'accord des droits familiaux. Cette année, les familles se retrouvent avec une perte sèche pour leurs frais de garde. Le renvoi de la prise en charge financière à la CCAS, prônée par certains, est juste irréalisable économiquement. Pour FO, les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et réinstaurer des aides aux parents.

Droits familiaux – les entreprises feront-elles moins que la Branche ?

Lors de la dernière séance de la CSNP Ministre, qui a pour mission d'étendre à toutes les entreprises les accords négociés à la branche, y compris les droits familiaux, la Direction Général du Travail a retoqué l'article 6 de l'accord qu'elle juge illégal depuis les ordonnances Macron. Cet article évoquait le principe de faveur intimant les entreprises de ne pas faire des accords moins favorables que celui de la Branche. Seule FO, non signataire de cet accord, car globalement insatisfaisant, a donné un avis négatif à son extension.

Inquiétude sur la représentativité des femmes aux IEG

C'est reconnu, plus une entreprise favorise la mixité, plus elle est performante. Pourtant, les IEG emploient 24,7 % de femmes contre 36,16 % en moyenne dans les entreprises du CAC 40. La faute aux cursus scolaire davantage masculin dans le technique et en relation avec nos métiers, mais pas que... Pour preuve, le facteur le moins homogène et cohérent se situe dans la catégorie des cadres supérieurs avec -21 % de représentation féminine. Recrutement, compréhension de la clientèle, effet de courroie managériale s'en trouvent complètement déséquilibrés ! Les IEG manqueraient-elles d'ouverture ?

0,3 % d'augmentation pour tous en 2019

C'est la réponse sociale lancée par les employeurs de la Branche sur votre investissement ! La faute au manque de convergence entre entreprises du secteur, à la disparition du CICE dont les salariés n'ont jamais bénéficié, à la cherté des échelons d'ancienneté. La réponse syndicale a été de quitter la table des pseudos négociations. Depuis des années, les employeurs ont la volonté d'éradiquer le Salaire National de Base à la branche en proposant des taux d'augmentation ridicules. Pour eux, seules la surperformance et les variables de rémunération doivent être favorisées.

Bientôt retraitée, j'anticipe pour bien vieillir... Et vous, c'est quoi votre **super pouvoir ?**



csmr

Couverture supplémentaire
maladie des retraités

- Couverture renforcée en optique, auditif, dentaire et en cas d'hospitalisation
- Pour vous, votre conjoint(e) et vos enfants
- Des avantages tarifaires si vous détenez les contrats IDCP, Dépendance et/ou Obsèques



PREVERE

Solimut Mutuelle de France - Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité - Siren n° 383 143 617 - Siège social : 47 rue Maurice Flandin 69003 Lyon

Mutieg R - Association loi 1901 - Siret n° 524 019 197 00028 - Siège social : 49 rue Godot de Mauroy 75009 Paris

CCAS - 8 rue de Rosny - BP 629 - 93104 Montreuil Cedex

PREVERE - Siège social : 46 rue la Boetie 75008 Paris - RCS Paris 453 353 716 - Code APE 6622Z - N° Orias 07004210 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 - Crédit photo : Shutterstock

Pour plus d'informations, rendez-vous
dans votre espace « Assurances »
sur **www.ccas.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