

le mag de l'énergie
LUMIERE & FORCE

ÉTÉ 2013 #308

MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ÉNERGIE ET DES MINES FO

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

DOSSIER SERVICE PUBLIC

UNE VALEUR D'AVENIR !



> FORUM

Cadres- L'autonomie, une notion à double tranchant



> FICHES PRATIQUES



POUR VOUS, L'ÉLECTRICITÉ
EST TOUJOURS LA MÊME.
POUR NOUS,
ELLE EST UNE INNOVATION PERMANENTE.

Concevoir des modes de production plus performants et plus propres,
développer les énergies renouvelables en préparant des réseaux plus intelligents,
fournir à chacun des outils pour mieux maîtriser sa consommation.
L'innovation chez EDF, ce sont 2 000 chercheurs qui font de votre électricité
une innovation, chaque jour.

edf.com



LA VIDÉO SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DE FO ÉNERGIE ET MINES

Prenez 1 minute de pause et découvrez le nouveau clip de FO Énergie et Mines illustrant crise du logement, galère des transports, réorganisations incessantes, autonomie dans le travail, équilibre vie privée / vie professionnelle...

Suite au dossier du précédent numéro de Lumière & Force, découvrez-le sur notre site : www.fnem-fo.org.

Pour cette création, FO Énergie et Mines a fait appel à Mattis Dovier, jeune créatif de 23 ans issu de l'école des Gobelins. Ce clip compte plus de 600 dessins et 300 h de réalisation/conception en collaboration avec le secteur communication.



Magazine FO Énergie et Mines

Directeur de la publication :

Vincent Hernandez

Equipe de rédaction :

Sandrine Lhenry

Landry Rouland

Sandra Reymond

Photos :

Mediathèque FO Énergie et Mines

Istockphoto.com

Couverture : Studio Ephedream

Conception graphique :

Catherine de Montjoye

Siège :

60 rue Vergniaud - 75013 Paris

tel : 01 44 16 86 20

e-mail : contact@fnem-fo.org

 @FO_Energies

Impression :

Compedit-Beauregard

ZI Beauregard - BP 3961600

La Ferté-Macé

Tel : 02 33 37 08 33

ISSN : 0153-7865

FO Énergie
et Mines



ÉDITO Par Vincent Hernandez

4

L'INFO BRANCHE

Service Santé au Travail : mode d'emploi

6

DOSSIER

Service Public, une valeur d'avenir

8

L'INFO ENTREPRISES

EDF DSP- Temps de travail : les fausses promesses peuvent nuire à la productivité

13

EDF- Fessenheim : le combat continue / TIGF- Rachat par le consortium

EDF/GIC/SNAM

14

GRT gaz- Conflit à GRTgaz, une action positive

15

ERDF- On efface tout, on recommence

16

GrDF- Énième remaniement à GrDF

17

DKLNG- Dunkerque tourne à plein gaz !

18

RTE- Une rémunération individuelle performante ?

19

Service Commun- Toujours sur la route...

20

Service Commun- L'espoir à toute épreuve

21

FICHES PRATIQUES

CIF - Reprenez le chemin de l'école

23

Vos médicaments sont pris en charge !

24

Besoin d'une entente préalable

25

Souscrire à l'IDCP

26

FORUM

Groupe Jeunes- Expression libre d'un jeune sur le Service Public

27

Cadres- L'autonomie, une notion à double tranchant

28

Ils ont osé le dire !

29

PASSION SERVICE PUBLIC

Conseils pratiques- Je déménage, comment faire suivre mon tarif agent ?

30

Vie des Sections- Sud Aquitaine : Proximité et écoute des adhérents /

Région Nord : Le GPN après quatre ans d'existence

31

Hommage- Lucien EHRSAM, Secrétaire Fédéral responsable des ENN

33

BREVES DES IEG

34

DÉFENDONS

LE SERVICE PUBLIC



En ces temps où la mondialisation financière aboutit à des crises économiques toujours plus fortes et où les peuples manifestent de plus en plus leur révolte, FO Énergie et Mines a décidé de traiter un sujet à contre-courant de cette orientation parce qu'il s'agit pour nous d'une valeur fondamentale et qui reste résolument une valeur d'avenir : je veux parler du service public.

Pour un gazier ou un électricien, le service public est une valeur fondamentale. Qu'il soit producteur, commercialisateur, transporteur, distributeur ou dans les fonctions tertiaires, c'est bien cette valeur qui fait que son travail au sein des Industries Électriques et Gazières diffère de tout autre type d'industrie.

C'est aussi parce que les français estiment que ces missions de service public sont correctement remplies, qu'ils conservent aujourd'hui une bonne image des entreprises des IEG et des salariés qui les composent. Pourtant, les attaques contre le service public n'ont pas manqué, qu'elles émanent de la Commission Européenne (3 directives dans chaque énergie depuis 1996 !) ou qu'elles émanent des gouvernements successifs. Rappelons-nous en particulier la loi de 2000 amorçant l'ouverture de l'électricité à la concurrence ; la loi de 2004 permettant la transformation d'EDF et de Gaz de France en Sociétés Anonymes et celle de 2006 privatisant Gaz de France. Quelle sera la suite ? Jusqu'où la libéralisation du marché va-t-elle nous mener avec son flot d'injustice sociale ?

Déjà se dessinent les attaques sur la péréquation tarifaire. Est-ce la transition énergétique que nous devons suivre et faire supporter encore une fois aux consommateurs ? C'est avec une farouche opposition que notre organisation s'est battue contre le projet de loi BROTTES voulant instituer un système de facturation à double, voire à triple vitesse. Ainsi envolé ! Un des fondements même du service public...

Il y a peu de temps, quelqu'un a dit que son ennemi était le monde de la finance. Nous disons chiche ! Renationalisons EDF et GDF Suez, remettons le service public et ses valeurs au cœur des politiques publiques de l'énergie, battons-nous à Bruxelles pour revenir sur des directives européennes qui ont déstructuré notre secteur et qui n'ont rien apporté aux citoyens.

Bref, traduisons en actes ce changement qui s'impose plus que jamais dans notre secteur !

Vincent Hernandez
Secrétaire général FO Énergie et Mines

CONFÉRENCE - DÉBAT

Le service public,
une valeur d'avenir.

AVEC

Jean-Claude
MAILLY

secrétaire général de la
Confédération générale du
travail - Force ouvrière



Mardi 4 juin 2013 à 14h
Com'Square - Parvis de la Défense

FO *Énergie*
et Mines



'LE BON FONCTIONNEMENT DES SST S'APPUIE DÉSORMAIS SUR LE RESPECT ET LA RECONNAISSANCE DES APPORTS DE CHACUN.'

SST LES SERVICES SANTÉ AU TRAVAIL : MODE D'EMPLOI

Dans les 5 années à venir, 50 % des médecins du travail partiront à la retraite.

La médecine du travail se voit réorganisée en redéfinissant, entre autres, les prérogatives de l'employeur et les missions des personnels des Services Santé au Travail (SST). Quels effets sur les Services de Santé au Travail autonomes dans les IEG ?

Un an après la mise en application de la loi, qu'en est-il ?

La carence en médecins aujourd'hui se vérifie. Elle est le fait d'une volonté politique de limiter le nombre de diplômes délivrés chaque année.

Pour FO Énergie et Mines, il s'agit d'abord d'un choix politique de limitation des coûts. Face à cette carence, le législateur a adopté une loi « relative à l'organisation de la médecine du travail » en application depuis le 2/07/12. Ainsi, dans les IEG, une réorganisation des SST autonomes est amorcée.

Moins de médecins exige un travail d'équipe !

La nouvelle loi instaure une équipe pluridisciplinaire. Cela ne va pas sans une redéfinition radicale des rôles

et missions de chacun. Il faut faire évoluer les pratiques, travailler collectivement et créer un climat de confiance entre médecins, infirmiers(es), assistants(es), RH et les personnes compétentes. Le bon fonctionnement des SST s'appuie désormais sur le respect et la reconnaissance des apports de chacun.

Entretien Santé, un plus pour les salariés ?

S'il est mis en place, l'entretien Santé-Travail infirmier doit avant tout être un plus pour la santé des salariés et pas seulement un palliatif à la baisse de la démographie des médecins du travail. Cette mission, déléguée sous la responsabilité du médecin, doit faire l'objet d'un protocole écrit en « tenant compte des recommandations des bonnes pratiques » (R4624-16 dub CT).

Et pour le personnel des SST ?

L'infirmier(e), comme l'assistant(e), doit être formé en santé au travail. Il faut ouvrir la possibilité de suivre des formations diplômantes comme une licence en santé travail ou tout autre diplôme reconnaissant une spécialisation valorisable.

Dans l'avenir, un manque de reconnaissance, d'évolution professionnelle en encadrement ou sur des compétences techniques, risque de faire échouer la réforme des SST.

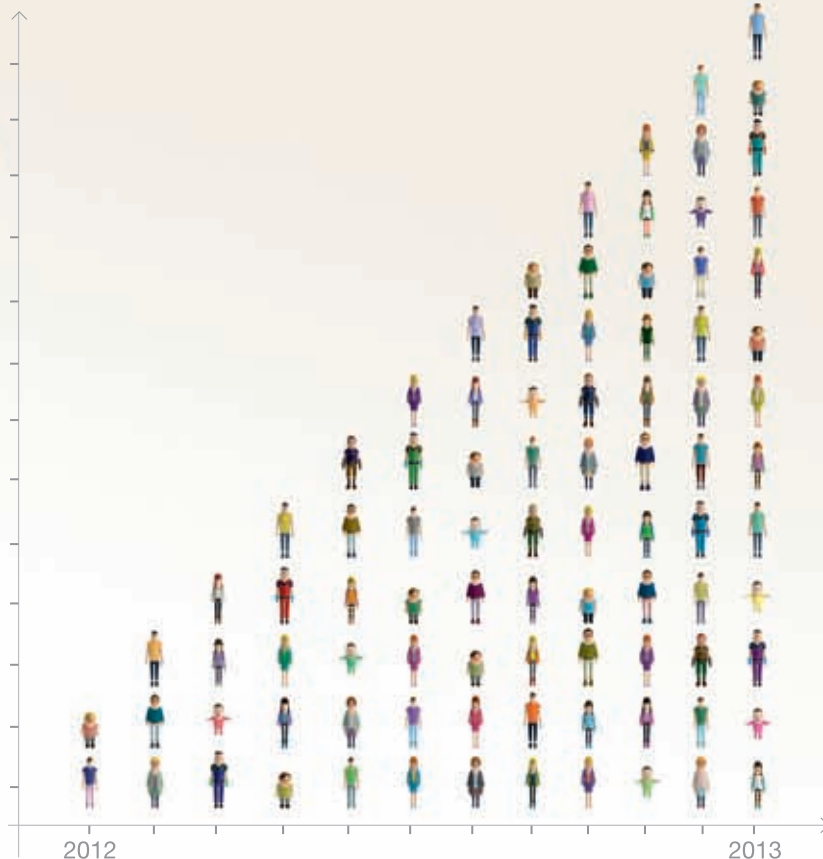
Qu'en dit FO Énergie et Mines ?

Nous n'étions pas demandeur d'une telle réforme. Le fait est qu'elle nous est imposée. FO Énergie et Mines exige donc l'accès des salariés à une médecine préventive de qualité, des médecins ayant les moyens d'animer avec un personnel SST formé, reconnu et en capacité de remplir ses missions. ■

QUELQUES ÉLÉMENTS DE LA NOUVELLE LOI

- Approche pluridisciplinaire et collective de la médecine du travail avec animation des équipes par le médecin.
- Allongement de la période entre les visites du salarié de 1 à 2 ans avec possibilité d'aller au-delà lorsqu'un « entretien infirmier » est effectué permettant de repousser l'échéance de l'aptitude.
- Un encadrement rigoureux, économique, de l'action en milieu de travail (ex 1/3 temps) et des surveillances médicales renforcées.

Nombre d'adhérents



150 nouveaux adhérents GMF chaque jour, qu'attendez-vous pour les rejoindre ?

Sur le terrain de la compétition, la GMF est fière de ses performances et affiche ses résultats : des adhérents toujours plus nombreux et satisfaits. Pas de formule magique, juste une éthique : être pour chacun de nos clients, toujours plus performant et innovant afin de garantir à tous une solution sur mesure. Cet engagement, vous pouvez le vérifier en comparant votre assurance, vos produits d'épargne ou de prévoyance lors d'un bilan conseil personnalisé avec l'un de nos conseillers. Une rencontre où nous prendrons d'abord le temps de vous écouter. C'est ça une bonne assurance.

Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
ou sur www.gmf.fr



Assurément Humain

QU'EN EST-IL DU SERVICE PUBLIC DE L'ÉLECTRICITÉ ET DU GAZ EN 2013 ? DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 2000, VOUS AVEZ CONNU DE NOMBREUSES MUTATIONS DANS VOTRE ENTREPRISE, SURTOUT DEPUIS L'OUVERTURE TOTALE DES MARCHÉS À LA CONCURRENCE AU 1^{ER} JUILLET 2007. APRÈS MAINTES RÉNOVATIONS, RESTRUCTURATIONS, RÉORGANISATIONS OU REDÉPLOIEMENTS, SALARIÉS, MILITANTS, COMMENT PERCEVEZ-VOUS LA MISE SUR LE MARCHÉ DE L'ÉNERGIE ?

SERVICE PUBLIC UNE VALEUR D'AVENIR !

'UN SERVICE QU'UN OUTIL

f FO, depuis ses origines, est viscéralement attachée au service public. Non par nostalgie mais parce qu'un projet industriel de l'énergie moderne ne peut, selon nous, se concevoir sans une vision claire de ce que doit être la société du 21^e siècle au service de nos concitoyens.

Malgré l'éclatement d'EDF et GDF en filiales diverses puis la privatisation, née sous la pression de l'Union Européenne depuis le début des années 2000, ce qu'on appelle aujourd'hui les Industries Électriques et Gazières sont toujours marquées du sceau de cette ambitieuse et toujours nécessaire mission originelle : produire, transporter et distribuer l'énergie au service de la population. Tout cela se situe certes aux antipodes des prédations financières de l'économie de marché. Mais dans le secteur de l'énergie comme dans d'autres, en réaction aux gigantesques dégâts de ces dernières décennies, on assiste à une résistance accrue, voire un retour – y compris de la part des États – à des conceptions de missions de service public.

Ce que FO appelle *Service Public Républicain* n'est rien d'autre qu'un outil – parce que dépouillé des scories de la spéculation financière – au service de l'intérêt géné-

ral. A l'heure où il est d'une difficulté croissante pour de jeunes salariés des IEG de distinguer ce qui relie leurs Entreprises et unit leurs missions respectives, il est salutaire que l'engagement pour la défense du Service Public Nationalisé et du Statut du Personnel participe à forger une vision qui leur soit commune.

LES SALARIÉS ONT LA PAROLE !

De nombreux salariés, militants et observateurs s'accordent sur les dégradations impliquées par l'ouverture, à marche forcée, à la concurrence. Voici quelques-unes de leurs expressions.

Une gestionnaire de contrat à EDF :

La charge de travail ne cesse d'augmenter. On nous demande la performance et la rentabilité de manière persistante. Le process et le contrôle sont encore plus stricts. La standardisation des tâches, l'accueil centralisé ont tendance à entamer notre intérêt pour le travail et notre autonomie. Avant de passer à l'accueil centralisé de la gestion RH, nous recevions les agents. Une relation se créait.



PUBLIC RÉPUBLICAIN N'EST RIEN D'AUTRE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL'

Aujourd'hui, les agents sont remplacés par la bureautique. Si le facteur humain décline, l'entreprise se déshumanise automatiquement au profit de la rentabilité et de la performance.

Équipe des militants de la Branche Énergie Europe, GDF SUEZ
Avant la séparation d'EDF et de GDF, il y avait au moins une agence par sous-préfecture. Les agences ont été partagées entre EDF et GDF et elles ont fermé les unes après les autres. La proximité se perd avec la désertification des territoires. Cet état de fait nuit concrètement à la fois aux usagers et aux salariés. Les salariés sont tenus de se concentrer dans les grandes villes avec tous les problèmes de transport et de logement.

Claude GANDOU, Secrétaire de FO Languedoc Roussillon, monteur EDF-GDF puis ERDF GrDF pendant 24 ans

La première notion de service public est pour moi la satisfaction du client, répondre à ses attentes au plus vite et à toute heure. Chose de plus en plus difficile avec l'éloignement et la fermeture des sites et des accueils physiques. La notion de service public est aussi de ne pas recourir aux exigences de rentabilité et/ou de recherche de profit. Un des principes de la notion de service

public est l'égalité, dans nos entreprises cela s'appelle la péréquation tarifaire et nous y sommes très attachés.

Pascal PAVAGEAU, Secrétaire Confédéral FO

Avec les privatisations, les « rénovations » ou, plus précisément, le démantèlement des entreprises, les IEG deviennent des entreprises gérées avec une gestion privée. Le mot d'ordre est lâché comme une rengaine : tout sauf le monopole ! La concurrence est désormais ouverte. Par ce processus, la puissance publique est mise en incapacité par des instances privées comme la Commission de Régulation de l'Énergie. La production énergétique échappe au seul contrôle républicain qui soit, celui du contrôle parlementaire. Les citoyens perdent le contrôle de l'argent public dédié au ministère en charge de l'énergie. Cette perte de lisibilité des comptes empêche d'établir toute stratégie énergétique française sur le long terme.

Stéphanie DE SMET, Représentante FO depuis 7 mois et dans les IEG depuis 9 ans dont 5 à GDF SUEZ

L'amélioration des règles tarifaires s'inscrit dans l'évolution du service public et s'oppose ainsi à toute discrimination. ■ ■ ■



UN DES PRINCIPES DE LA NOTION DE SERVICE PUBLIC EST L'ÉGALITÉ, CELA S'APPELLE LA PÉRÉQUATION TARIFAIRE ET NOUS Y SOMMES TRÈS ATTACHÉS.

Claude GANDOU



LA PRODUCTION ÉNERGÉTIQUE ÉCHAPPE AU SEUL CONTRÔLE RÉPUBLICAIN QUI SOIT, CELUI DU CONTRÔLE PARLEMENTAIRE.

Pascal PAVAGEAU

/// Il est essentiel que le service public perdure. Tous les citoyens doivent avoir accès à ces infrastructures dans un cadre de qualité et en toute équité.

Un délégué à l'Exploitation au Service Conduite Nucléaire de Dampierre

Il faut trouver un juste milieu entre l'exigence de performance et l'humain. Même au sein de la Direction de la Production Nucléaire, la demande de résultat est de plus en plus forte. Les agents des centrales sont soumis à des pressions pour écourter les arrêts de tranches. La direction demande également une production au mégawatt près. Nous devons produire exactement en fonction de la demande et en temps réel. Si des écarts persistent, EDF s'expose à des pénalités par son client, en l'occurrence, RTE. Pourtant, 30 à 40 % du temps de production, il y a des écarts. Il nous faut donc faire face à des pressions qui vont graduellement.

Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général FO

Les tarifs réglementés ont augmenté de 60 % depuis 2005 ! Il y a une contradiction forte entre la mise en bourse et, encore plus avec la privatisation. Elles s'inscrivent dans des orientations à court-terme alors que le service public implique une vision

à long-terme. Plus globalement, et comme la confédération et les fédérations FO l'indiquent depuis des années, cette déréglementation, renforcée par l'austérité imposée et sa casse des structures publiques, conduit à transformer le service public républicain et son égalité d'accès pour tous, les citoyens-usagers, en un « service au public » aux seuls « clients » pouvant se le payer. Nous proposons de revenir à un service 100 % public surtout pour EDF qui gère de l'énergie nucléaire. Pour nous, l'État doit rester maître des grandes orientations de la production, de la distribution, des choix et politiques des filières énergétiques à poursuivre, améliorer, développer ou mettre en place. Il est garant de la péréquation tarifaire permettant l'égalité des tarifs de l'énergie, partout et pour tous.

UN STATUT, UNE IDENTITÉ

A FO Énergie et Mines, nous avons tous conscience de la nécessité de rester soudés. Nous travaillons ensemble et, n'en déplaise aux directions, les attaques répétées contre notre contrat de travail renforcent notre cohésion. Le statut est un fondement historique de nos droits communs et de notre culture. Voici quelques extraits de notes d'applications du Statut, toujours d'actualité.

LE SERVICE PUBLIC, UNE RICHESSE HISTORIQUE DE LA NATION

S'orienter dans le présent, préparer l'avenir, exigent que nous comprenions d'où nous venons. C'est par une Loi de nationalisation, produit conjoint du programme du Conseil National de la Résistance et des luttes sociales que les quelques 1400 sociétés d'électricité du territoire français ont été fondues en deux uniques sociétés EDF et GDF, sous l'égide de l'État le 8 avril 1946.

Reconstruire le pays après-guerre exigeait un gigantesque effort national que seule une telle mutation permettait. C'est pour accompagner cet élan que les salariés de ce secteur ont obtenu un *Statut National du Personnel* toujours en vigueur aujourd'hui. Il a été construit à partir du meilleur de chaque statut existant dans les sociétés d'avant-guerre. La nation se dotait ainsi d'un grand service public nationalisé moderne au service du pays.

La Naissance de notre 13^e mois

Extrait de la Pers 1 de 1946 : « [...] La règle dite du « 13^e mois » consistera donc à payer, chaque fin d'année, le montant d'un mois du salaire tel qu'il résultera de l'application de l'arrêté [...] ».

Le 13^e mois, appelé aujourd'hui *gratification de fin d'année*, a été depuis scindé en 3 parties intervenant sur les fiches de paie de juin (50%), novembre (40%) et décembre (10%).

Absence de courte durée

Extrait de la Pers 91 de 1947 : « [...] en cas de déménagement, une journée d'absence payée sera ac-



TOUS LES CITOYENS DOIVENT AVOIR ACCÈS À CES INFRASTRUCTURES DANS UN CADRE DE QUALITÉ ET EN TOUTE ÉQUITÉ.

Stéphanie DE SMET

cordée. Il en sera de même si l'agent est victime d'un sinistre ; dans ce dernier cas, l'absence, avec maintien de la rémunération, pourra dépasser la journée [...] ».

Congé parental d'éducation et travail à temps partiel des parents d'un jeune enfant – Congé suite à l'adoption

Extrait de la Pers 890 de 1988 : « Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, la mère et le père peuvent ensemble ou alternativement (sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an), soit bénéficier du congé parental, soit travailler à temps partiel ».

Congés exceptionnels dans l'année précédant la mise à la retraite

Extrait de la Pers 755 de 1980 : « Tous les agents pouvant prétendre à une pension statutaire de vieillesse à jouissance immédiate, âgés d'au moins 55 ans à la date de leur départ en inactivité, bénéficient de congés exceptionnels au cours des 12 derniers mois de leur activité. [...] Il est accordé aux agents visés des journées de congés supplémentaires rémunérées dont la durée est fixée comme suit : 1 jour par mois de calendrier du 12^e au 7^e mois inclus précédant la date du départ, 2 jours par mois de calendrier du 6^e mois jusqu'à la date du départ. »

Article 26 du statut des IEG : les avantages familiaux

Indemnité de mariage :

« Pour leur mariage, les agents statutaires bénéficient d'une indemnité égale à deux mois de leur salaire »

Indemnité de naissance :

« A la naissance d'un enfant, les agents statutaires bénéficient d'une indemnité égale :

- Pour le 1^{er} enfant, à 100 % du salaire mensuel.

'LE STATUT EST UN FONDEMENT HISTORIQUE DE NOS DROITS COMMUNS ET DE NOTRE CULTURE'



- Pour chacun des 2^e et 3^e enfants, à 150 % du salaire mensuel.

- Pour le 4^e enfant et chacun des suivants, à 200 % du salaire mensuel. »

Tarif agent

Extrait de la PERS. 161

de 1949 : « [...] les avantages en nature portent sur l'électricité, le gaz, le coke, et dans certains cas exceptionnels, le charbon, à l'exclusion de tout autre produit [...] les avantages en nature peuvent être octroyés simultanément au domicile et dans une résidence secondaire [...] »

LE SERVICE PUBLIC AUJOURD'HUI

Le service public a été bien affaibli et de nouvelles attaques se profilent. Il faut d'abord noter que la mise en Bourse d'EDF et la privatisation de GDF ont eu des effets immédiats à savoir l'accélération d'une logique de productivité à seule fin de plaire aux marchés financiers et d'essayer de maintenir des cours de Bourse qui sont aujourd'hui très faibles. Ces exigences heurtent de plein fouet celles visant à améliorer le service public. Car les sommes qui sont versées en dividendes ne sont pas consacrées aux investissements nécessaires en ce domaine. Ceci dit, pour analyser précisément les missions de service public, il faut distinguer les réseaux des activités concurrentielles.

Entre monopole et indépendance des réseaux

Le réseau de transport est la propriété d'EDF et de GDF Suez. Ils fonctionnent aujourd'hui, compte ///

LE SERVICE PUBLIC PRÉSERVÉ PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Dans une décision du 11 avril dernier, le Conseil Constitutionnel a annulé les dispositions de la loi Brottes, instituant un *bonus-malus* pour les énergies de réseau (électricité, gaz et réseaux de chaleur). Cette mesure consistait à faire payer ces énergies, à mesure que leur consommation augmente. Elle portait atteinte à la péréquation tarifaire, principe essentiel du service public.

Le motif de cette annulation réside dans la violation du principe constitutionnel d'égalité devant les charges publiques.

FO Énergie et Mines qui, dès le départ, avait estimé que ce texte était une véritable "usine à gaz", se félicite de cette décision.



/// tenu des règles européennes, d'une manière très indépendante et ont plus de relations avec la Commission de Régulation de l'Énergie qu'avec leur maison-mère... C'est ce qui a amené Total à se séparer de TIGF dans le sud-ouest. Quant à RTE, EDF a décidé de mettre la moitié de son capital dans les actifs dédiés au démantèlement des centrales nucléaires. De façon récurrente, la presse évoque des désengagements d'EDF et de GDF Suez de leurs réseaux de transport sachant qu'en l'état du droit, les seules structures qui pourraient s'en porter acquéreur sont des structures publiques.

FO Énergie et Mines est pour sa part fermement attachée au maintien des groupes EDF et GDF Suez. Quant à la distribution, le régime diffère car EDF et GDF Suez sont concessionnaires des Collectivités Locales et ne sont pas propriétaires de ces réseaux. Or, il y a des tentatives au niveau européen de remettre en cause le monopole de concession détenu par ERDF et GrDF et par les régions.

Sur tous ces fronts, FO Énergie et Mines est présente et défend ce monopole avec vigueur. Car ce monopole est lié au principe de péréquation tarifaire et donc à celui d'égalité des citoyens devant le service public.

Où en est notre mission de service public ?

Les autres activités d'EDF et de GDF Suez se situent dans le domaine concurrentiel, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles sont dénuées de dimension de service public.

Dans la production d'électricité, la dimension de service public est évidente même si aujourd'hui, il n'y a plus de monopole de production. Le Conseil d'Etat

a en particulier décidé dans un avis rendu en 2010 que toutes les installations de production de plus de 40MW participaient à ces missions de service public, sachant que c'est RTE qui est chargé d'équilibrer le réseau entre production et consommation.

Il reste cependant un monopole qui subsiste au bénéfice principalement d'EDF mais aussi de GDF Suez : celui de la production hydraulique qui résulte d'une loi de 1919. Le Gouvernement s'interroge sur le bien-fondé de cette ouverture décidée par le Gouvernement précédent et l'Assemblée Nationale elle-même a missionné deux députés pour travailler sur le sujet. FO Énergie et Mines a été auditionnée et nous militons ardemment pour que ce monopole soit conservé. En effet, la gestion de l'eau est à l'évidence un service public qui ne se réduit d'ailleurs pas à la seule production d'électricité. Mais sur ce sujet comme sur d'autres, la Commission Européenne a une vision purement concurrentielle, ce qui promet de durs combats !

Dans la fourniture d'électricité et de gaz, la dimension de service public reste présente pour tous les usagers qui ont choisi de rester aux tarifs réglementés de vente (plus de 90% en électricité), c'est-à-dire la grande majorité de nos citoyens. Mais là encore, la Commission Européenne considère que ces tarifs sont une entrave au marché.

Bref, autant dire que si nous avons sauvé, malgré ces attaques, des pans entiers du service public, la bataille est loin d'être terminée. Mais FO Énergie et Mines ne peut se résoudre à être dans une position uniquement défensive. C'est pourquoi, en particulier dans le débat sur la transition énergétique, FO Énergie et Mines demande au Gouvernement de faire un réel bilan contradictoire de ces ouvertures de marché, ce qui n'a jamais été fait jusqu'à présent, la Commission Européenne préférant la fuite en avant !

Décidément, ce débat qui concerne l'ensemble des citoyens est loin d'être clos ! ■



'FAIRE FACE À L'AUGMENTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL SUPPOSE D'EMBAUCHER ET NON D'ORGANISER LA RÉGRESSION SOCIALE !'

TEMPS DE TRAVAIL LES FAUSSES PROMESSES PEUVENT NUIRE À LA PRODUCTIVITÉ

A la Direction des Services Partagés (DSP), nos collègues des services RH (gestionnaires des contrats de travail, des études et de la gestion de formation), Informatiques, Comptables et le service Administration et Obligations d'Achat voient subitement leur temps de travail remis en cause. Pourquoi et par quels procédés l'employeur aggrave-t-il les inégalités ? Est-ce en augmentant leur temps de travail que les agents seront plus productifs ?

Le 26 mars dernier, de nombreux agents se sont mis en grève pour le maintien des accords locaux existants relatifs au temps de travail. Il est en effet inacceptable d'évincer ces accords par l'application défavorable d'un 5 x 7h sans RTT. Faire face à l'augmentation de la charge de travail suppose d'embaucher et non d'organiser la régression sociale !

Les agents sont-ils pris en otage ?

Aujourd'hui, nous constatons une grande disparité dans les pratiques d'aménagement du temps de travail. Au lieu de laisser directement aux managers la possibilité de les harmoniser au sein des équipes, la direction tente d'imposer ses vues en aggravant les inégalités de traitement, notamment au moment des nouvelles embauches. Par ce procédé, la direction voudrait mettre les syndicats en position de faiblesse en imposant des mesures transitoires qui acteraient la fin des accords locaux et porteraient un coup fatal à tout recours juridique individuel ou collectif sur la base de textes en vigueur.

Fausse promesse à l'embauche

Nouvelle embauchée à la DSP en tant que pilote de contrat, une ingénieure témoigne : « Lors de mon embauche, mon temps de travail a été bien défini. Par exemple, il m'a été annoncé que je pouvais monétiser 10 jours de congés. Cette information était fautive puisque finalement je ne peux en monétiser que 2 !

Non seulement le montant de ma rémunération globale est de ce fait inférieur à ce qui m'avait été vendu, mais en plus, je me suis aperçue que mon nombre de RTT est inférieur de 40% à celui des collègues de mon équipe. Je me sens victime de discrimination. En effet, pendant mes entretiens d'embauche, cette différence n'a jamais été mentionnée. »

Les RTT – une bouffée d'oxygène

Un agent, gestionnaire de contrat, soutient que les RTT améliorent la performance des agents. Pourquoi ? « Je dispose d'un accord collectif qui fixe mon temps de travail à 32 h avec une RTT chaque mercredi. Mon organisation professionnelle et personnelle a ainsi trouvé son équilibre. Le fait de travailler 2 jours suivis d'un jour de repos améliore mes performances. C'est une bouffée d'oxygène dans mon métier. Pourtant la charge de travail ne cesse d'augmenter. Alors que gérer les payes des agents exige de la concentration et de la sérénité, la direction nous demande d'être toujours plus performants. Ainsi, le stress est croissant. C'est très facile de démotiver les agents qui ont une charge de travail très importante. De même, la manière dont la direction tente d'augmenter notre temps de travail contre l'avis de tous est très démotivante. Pour moi, il est important qu'un accord sur le temps de travail propose des dispositions nettes, accessibles et équilibrées. Dans le cas contraire, les dispositions pourraient nuire à l'entreprise en raison de la démotivation, de la fatigue et du stress accumulés. » ■

FESSENHEIM LE COMBAT CONTINUE

Le 21 mars dernier, la délégation FO Énergie et Mines, dont l'équipe de Lumière & Force, a rencontré les salariés, la direction de la centrale et les élus locaux de Fessenheim. Ces derniers ont en effet réitéré leur opposition au projet de fermeture de la centrale nucléaire devant la presse. Tout ceci génère un climat d'inquiétude et de stress pour les salariés. De plus, beaucoup d'entre eux ont subi un traumatisme suite à l'incident mineur du 5 septembre, du fait de l'exagération des médias. Un déversement d'eau oxygénée a provoqué un dégagement de fumée conduisant à l'évacuation du bâtiment concerné, sans aucun blessé. De leur côté, la direction et les élus locaux s'accordent à dire que la fermeture n'est qu'une question politique. « *La centrale actuelle est plus sûre que lors de sa construction : les critères de sûreté ont été revus à la hausse au fur et à mesure du temps* ».



RETROUVEZ
TOUTE L'INFO
SUR NOTRE
SITE



De G. à D. : Alain André, Maurice Isler, Angelo Murgante, Denis Cattiaux, Martine Degois.

« *La centrale crée de la richesse au niveau économique et l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) et le gouvernement le disent : la centrale est sûre - c'est un choix politique d'amener la France à un mix énergétique de 50 % à l'horizon 2025* ».

Dans un contexte économique difficile, la fermeture n'impacterait pas seulement les 2 200 emplois du site, mais l'équilibre économique et social de la région. ■

Non loin de là, en Suisse, certaines centrales, situées dans la même zone géologique que Fessenheim, ont entre 40 et 50 ans de fonctionnement (Beznau 1 et 2, Mühleberg), et ont obtenu une autorisation d'exploitation jusqu'en 2028.

Contacts: angelo.murgante@edf.fr;
martin.kupfer@sfr.fr; martine.herod@asmeg.org

RACHAT PAR LE CONSORTIUM EDF/GIC/SNAM



Intervention de Patrick Mathieu, représentant FO TIGF

Le groupe Total, malgré l'opposition unanime de tous les acteurs sociaux de TIGF, a fait le choix à l'automne dernier de céder l'entreprise en invoquant la réglementation européenne, qui pousse à la séparation entre les producteurs d'énergie et les gestionnaires de réseaux électriques ou gaziers.

De nombreux mouvements de grève, très suivis, ont montré l'opposition générale à cette décision et le choc ressenti par le personnel de TIGF, filiale de Total,

exploitant le réseau de gazoducs dans le Sud-Ouest de la France.

FO, syndicat majoritaire, a imposé à Total la négociation d'un protocole social (accords sociaux, garanties d'emplois, non délocalisation, investissements...) que le repreneur a été obligé de reprendre dans son offre. La santé économique-financière de TIGF, à moyen et à long terme, sa place géostratégique, ont attiré de nombreux candidats à son rachat.

C'est finalement un consortium composé d'EDF, du gestionnaire de réseau gazier italien SNAM et du fonds singapourien GIC, qui a remporté le marché, grâce à une offre de 2.4 milliards d'euros.

Le consortium choisi va donc hériter de grandes responsabilités sociale, industrielle, stratégique et sociétale, qui étaient et restent les valeurs et les principes directeurs de TIGF.

Les représentants FO TIGF resteront très attentifs aux suites de cette vente, et veilleront au respect du protocole social et au maintien des garanties collectives. ■

'NÉGOCIATION ET DIALOGUE SONT LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION EN FAVEUR DES AGENTS'

CONFLIT À GRTgaz, UNE ACTION POSITIVE

Une fois que toutes les ficelles de la négociation sont épuisées, le rapport de force devient inéluctable. Il n'en demeure pas moins que trouver une issue constructive est aussi de notre responsabilité syndicale...

Ainsi, en ce début d'année, la Région Rhône Méditerranée (RRM) a été plus que les autres au cœur des revendications et des turbulences à GRTgaz. Le faible taux d'avancements au choix, les problèmes d'emploi, la fermeture programmée des équipes travaux tiers (administration en amont des interventions), sur l'ensemble de la région, un redéploiement du personnel devenu très compliqué, la mise en place du tri-sites (un responsable pour trois secteurs avec moins de personnel pour la même charge de travail) ainsi que l'annonce par la direction de la possible fermeture de l'équipe d'intervention de Marseille ont été autant de points qui ont poussé syndicats FO et CGT et salariés à se mobiliser.

L'impasse ou sortir de ce conflit ?

Le 29 janvier, malgré une journée d'action très largement suivie dans la région et la forte mobilisation des syndicats FO et CGT, la direction n'a pas cru bon d'ouvrir le dialogue. La CGT a donc décidé de durcir le mouvement en faisant pression sur l'outil de travail. FO n'a pas souhaité s'inscrire dans cette voie, préférant adopter une démarche constructive, privilégiant ses efforts sur les conditions d'emploi et de rémunération des salariés. Les intimidations,

les insultes de certains individus issus du syndicat majoritaire n'ont en rien changé notre cahier revendicatif.

De réelles avancées pour les salariés

FO a choisi la voie de la négociation avec la direction permettant d'apaiser les tensions sociales. Suite à nos échanges, 150 NR supplémentaires ont été obtenus et répartis sur les 6 établissements de GRTgaz puis la direction a fait parvenir aux organisations syndicales un protocole de fin de conflit.

Le 1^{er} mars, FO a estimé qu'il en allait de sa responsabilité de signer ce protocole, avec les garanties suivantes :

- > Mise en place d'une équipe dédiée à la sécurité des gazoducs avec le maintien de 8 équivalents temps-plein à Marseille.
- > L'abandon du projet de tri-sites sur Marseille avec le maintien de 2 équivalents temps-plein.
- > Le versement d'une prime de deux mois d'adaptation pour les salariés concernés par des évolutions d'organisation, s'ils sont amenés à changer de métier, qu'ils soient affectés d'office ou qu'ils fassent acte de candidature (formation ou immersion d'une durée d'au moins trois mois).
- > versement d'une prime de 2 mois de salaire pour les agents concernés par ces évolutions d'organisation (suppression d'une équipe ou d'un lieu de travail).

Sortir du conflit !

Pour FO, contractualiser lorsque nous obtenons des garanties va dans l'intérêt des salariés. Ce protocole a en effet permis d'obtenir des garanties sur l'emploi, mais aussi des primes pour les agents concernés par les réorganisations en cours et à venir. En conclusion, négociation et dialogue sont les fondements de notre action en faveur des agents. ■

ON EFFACE TOUT, ON RECOMMENCE

L'évolution des organisations au sein du distributeur continue de suivre son cours. Mais 2013 voit s'opérer un profond changement avec la mise en place des directions régionales au sein d'ERDF.

Différente de celle de GrDF (voir page 17), l'organisation de l'entreprise prend un véritable tournant et engage un retour vers la proximité. Recentrer les activités au sein d'une seule organisation, rétablir un accueil distributeur permettant aux clients de nous joindre, resserrer les liens avec les Collectivités Locales, sont les objectifs de la nouvelle organisation en région. Alors, pourquoi ce retour en arrière ?

Pourquoi une nouvelle organisation en région ?

La mise en place des Directions Régionales (DR) au sein d'ERDF vise à corriger les dérives et les ratés des précédentes réformes d'organisation intitulées *Projet Managérial Version 1* (PMV1) et *Projet Managérial Version 2* (PMV2). A l'origine, ces réorganisations avaient été décidées suite à l'ouverture des marchés à la concurrence de 2007. Aujourd'hui, ce bilan est sans appel : confusion des agents en perte de repères hiérarchiques et de sens au travail ; côté clients, trouble tout aussi manifeste avec l'impossibilité d'obtenir des réponses immédiates ou de pouvoir contacter les services de l'entreprise. Enfin, pour les mêmes raisons, les Collectivités Locales ne s'y retrouvaient plus non plus. Les effets de cette organisation ont totalement atomisé et opacifié son fonctionnement vers un ensemble de protagonistes totalement perdus. Le bilan peut paraître sévère et pourtant...

Le choix d'un nouveau modèle

Le projet de mise en place des Directions Régionales permet de rassembler les activités de raccordement, d'interventions auprès de la clientèle, les activités de supervision, les activités supra-concessives (maîtrise

'UNE RÉFLEXION PROFONDE EST APPORTÉE SUR LE MODÈLE DE DISTRIBUTION DE L'ÉLECTRICITÉ'

d'ouvrage basse tension et électrification rurale), l'interface Clients et Fournisseurs (guichets Agences Comptages et Mesures), le développement de nouveaux services, la fonction territoriale et l'accueil distributeur au sein des nouvelles structures.

Les Unités Opérationnelles Nationales seront rattachées à des structures nationales existantes, sans modification de leur fonctionnement interne actuel et avec le maintien de leur CSP (Commission Secondaire du Personnel) commune. Ainsi une réflexion profonde est apportée sur le modèle de distribution de l'électricité. Celle-ci remet en cause une organisation déficiente. Pour cette raison, FO se félicite de cette démarche et réaffirme son opposition à l'ouverture des marchés de l'électricité à la concurrence. Cette dernière n'a, en effet, rien apporté aux agents des IEG, ni à nos clients et encore moins aux collectivités locales.

Des questions demeurent

Nous restons toutefois prudents sur la mise en œuvre de cette nouvelle organisation. En effet, sur le fond, combien d'agents seront impactés, comment seront-ils répartis dans les nouvelles structures (DR), y aura-t-il des mobilités géographiques, fonctionnelles... ?

FO SE FÉLICITE DE CETTE DÉMARCHE ET RÉAFFIRME SON OPPOSITION À L'OUVERTURE DES MARCHÉS DE L'ÉLECTRICITÉ À LA CONCURRENCE. CETTE DERNIÈRE N'A, EN EFFET, RIEN APPORTÉ AUX AGENTS DES IEG, NI À NOS CLIENTS ET ENCORE MOINS AUX COLLECTIVITÉS LOCALES.

Mais nous sommes aussi vigilants sur la forme de cette nouvelle structuration : les « *accords réorganisation* » seront-ils bien appliqués, une information préalable a-t-elle été organisée à l'adresse des agents concernés, les dispositions sont-elles connues des services RH en charge des mouvements de personnel, les dispositions relatives à l'allongement du temps de trajet sont-elles déclinées dans chaque nouvelle structure ? Enfin, le modèle du distributeur commun reste en suspens ... ■

ÉNIÈME REMANIEMENT À GrDF

Depuis la création de GrDF et son premier projet d'entreprise en 2008 « Entreprendre pour réussir », beaucoup de bouleversements sont intervenus. Aujourd'hui, un nouveau remaniement est en cours avec le projet « Avec vous, en réseau ». Quels en seront les effets sur les agents et les clients ?

Baisse des consommations unitaires de gaz, montée en puissance des collectivités sur les choix énergétiques locaux, place du gaz et des énergies renouvelables dans le bouquet énergétique, seuil d'acceptabilité du prix de l'énergie et de son cheminement, augmentation des situations de précarité énergétique, modes de relation avec clients et collectivités, sont autant d'impacts dus à la crise financière sur le plan d'action 2013 de l'entreprise. Dans ce contexte, GrDF a souhaité une évolution en région avec la création de 2 Directions : celle des *Réseaux* et celle des *Clients Territoires*.

Selon la direction, cette évolution de l'organisation et du pilotage constitue une étape importante pour l'entreprise. Elle devrait lui permettre de s'adapter aux enjeux de l'énergie et du gaz. Mais à quel prix ?

160 emplois cadres impactés, mais combien de supprimés à terme ?

Plus de 160 emplois de l'encadrement sont impactés par ce « déploiement », soit pour la direction « *quelques cadres et membres du CODIR* ». Mais à cela s'ajoute la question du devenir des emplois des agents exerçant des fonctions d'appuis, tels qu'à la communication, à la formation et au RH pour partie. En effet, des conséquences manifestes sur l'emploi

AVEC VOUS EN RÉSEAU

Ce projet d'entreprise trace les points de repère et contenus des actions sur les 3 années à venir. Il s'articule autour de quatre axes :

- vivre la sécurité et la performance au quotidien,
- penser client et croissance,
- Agir GrDF,
- Innover pour créer le futur.

émergent avec la suppression des 10 URG (Unités Régionales Gaz), au profit de la mise en place de la Direction Réseau à la maille 8. Celles-ci seront remplacées, a minima, par 6 délégués par région et formeront ainsi le CODIR.

Et côté client ?

Quelle plus-value ou, tout du moins, quelles conséquences d'un tel redéploiement sur le client final ? Par exemple, les problèmes de raccordement actuels seront-ils résolus ? En plein cœur du processus, pour FO, le client risque de subir la perte de synergie provoquée par l'accentuation de la suppression des interfaces. Il s'agit là, de la 2^e grande conséquence de la séparation des marchés d'affaires et Grands Publics.

Le point de vue de FO

Pour toutes ces raisons, FO a émis un avis négatif sur cette organisation lors du Comité Central d'Etablissement du 21 février dernier. En effet, ces transformations remettront forcément en cause le service commun au sens strict de la loi. Rappelons pourtant que GrDF est devenu garant du contrat de service public et a repris à sa charge la délégation de service public... ■

'POURTANT, GRDF EST DEVENU GARANT DU CONTRAT DE SERVICE PUBLIC ET A REPRIS À SA CHARGE LA DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC...'

2 NOUVELLES GRANDES DIRECTIONS

DIRECTION RESEAUX

La mise en place de la Direction Réseau à la maille 8 a conduit à la suppression de 10 URG remplacées à minima par 6 Délégués par région qui formeront le CODIR.

DIRECTION CLIENTS TERRITOIRES

Comme pour la Direction Réseaux, cette réorganisation met en place un CODIR au niveau Région.

En octobre dernier, après 3 années de discussions et d'études, la première pierre du Terminal Méthanier a été officiellement posée à Dunkerque. Dunkerque LNG (DKLNG), filiale d'EDF à 65 % et de ses partenaires Total à 10 % et Fluxys¹ à 25 %, commande un chantier titanesque de plus d'1 milliard d'euros.

GAZ NATUREL LIQUÉFIÉ DUNKERQUE TOURNE À PLEIN GAZ !

Livrés fin 2015, les ouvrages compteront parmi les plus grands d'Europe avec une capacité de stockage de Gaz Naturel Liquéfié de 190 000 m³. Un tunnel de 5 km de long permettra d'acheminer une partie des eaux tièdes de Gravelines vers le terminal, afin de re-gazéifier le gaz liquide. Enfin, une jetée sera capable d'accueillir des méthaniers de 266 000 m³.

60 agents seront à terme salariés de la filiale d'exploitation du terminal, 1200 salariés sous-traitants travailleront au pic du chantier sur sa construction. DKLNG est sur le point de devenir employeur à part entière. Qu'en est-il des emplois statutaires et de leur pérennisation ?

Les salariés de la filiale restent au Statut !

Les salariés de DKLNG, issus d'EDF, pourront réintégrer EDF à la fin de leur mission, grâce à l'établisse-

ment de conventions de mobilité. Dunkerque LNG, adhérent au syndicat des employeurs des Industries Électriques et Gazières, bénéficiera d'un partage d'expériences industrielles et sociales au sein de notre

branche professionnelle.

En accord avec la maison-mère, Dunkerque LNG a décidé de maintenir ses salariés au Statut des IEG dans la nouvelle struc-

ture, filiale désormais indépendante. Cette décision a conditionné la mutation des agents venus d'EDF, puisque le Statut revêt une dimension sécurisante. Tout l'enjeu a été de démontrer juridiquement la correspondance entre l'activité cœur de métier de la filiale et celle des IEG.

Comment pérenniser les emplois prestataires ?

DKLNG s'est engagé dans un programme d'accompagnement social très actif. La Chambre de Commerce et d'Industrie Côte d'Opale et Pôle Emploi sont en liaison étroite avec les RH afin de positionner au mieux les appels d'offres en cours et de favoriser l'emploi local, notamment par le biais de la formation pendant et après le chantier.

Pour Christophe MARTIN, Délégué Régional de Branche FO Énergie et Mines et Jean-Baptiste KONIECZNY, Secrétaire Général de l'Union Départementale FO du Pas-de-Calais, ce chantier est un enjeu capital, particulièrement dans un bassin comptant 16 % de chômage. Nos représentants sont engagés avec la direction afin de développer les opportunités d'emplois grâce aux échanges interprofessionnels, et de pérenniser les emplois de sous-traitance actuels. ■

1- Entreprise Belge de stockage et de transport de gaz.

DANS QUEL CAS UNE ENTREPRISE ÉNERGÉTIQUE EST-ELLE AU STATUT ?

Dès lors qu'une entreprise produit, transporte, distribue et commercialise du gaz ou de l'électricité, celle-ci peut être rattachée au statut. Or, depuis l'ouverture du marché de l'énergie, la tentation est forte de filialiser les directions supports (comptabilité, informatique, etc.), mettant en cause le statut des salariés rattachés historiquement aux grandes entreprises des IEG et ce, contre l'avis unanime des Organisations Syndicales.

FO rappelle à tous les employeurs du secteur que le statut des IEG est un élément attractif, source de motivation sur le marché de l'emploi.

A Dunkerque, le statut des IEG est essentiel aux yeux des agents, de l'employeur et de FO Énergie et Mines. Chacun reconnaît que maintenir le statut garantit un corpus social protecteur et mobilisateur.

> Par Vincent Duchatel
Délégué Syndical FO P&SI

UNE RÉMUNÉRATION INDIVIDUELLE PERFORMANTE ?

En 2008, RTE a instauré une nouvelle prime, appelée *Rémunération Individuelle de la Performance* (RIP), ouverte à l'ensemble des collègues, en lieu et place de la *Rémunération de la Performance Contractuelle des Cadres* (RPCC) ».

Des RPCC à la RIP

La RIP introduit deux nouveautés :

> Une enveloppe est créée pour les agents d'Exécution et de Maîtrise, correspondant à 2% des Rémunérations Principales (RP).

> Une composante *exceptionnelle* destinée à récompenser un petit nombre d'actions remarquables – limitée à 5% des agents – est instaurée.

Le montant de l'enveloppe pour les Cadres est similaire aux RPCC – autour de 5% des RP.

Après 5 ans de relative stabilité, où elle oscillait entre 4,7% et 4,9% des RP, la RIP 2013 va progresser de 0,4% par rapport à 2012. La direction entend ainsi pallier la faible augmentation du SNB et les niveaux d'*Avancements au Choix* (AC) historiquement bas en 2013. Pour FO, il est hors de question d'accepter que les augmentations du salaire « fixe », au travers du SNB ou des AC, soient progressivement remplacées par des primes individuelles qui n'entrent pas dans le calcul de la retraite.

Un dispositif très hiérarchisé et opaque qui génère beaucoup d'insatisfaction

A sa création, la direction prétendait que la RIP serait un dispositif équitable et transparent lié à des objectifs « *lisibles, peu nombreux, au plus proche de l'activité ...* ». A l'usage, il s'avère que l'attribution se fait encore trop souvent *à la tête du client*,

dans l'opacité. Son montant pouvant varier de 0 € à plus de 10 000 € pour les chanceux, des mots tels que favoritisme et injustice reviennent souvent. Bien évidemment, les Organisations Syndicales ne sont pas informées des attributions individuelles, puisqu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui ne fait pas l'objet d'un Accord négocié. FO revendique donc l'intégration de cette prime dans le salaire principal.

Une enveloppe très discrète : la RIP des cadres au forfait. Tous les ans, une enveloppe supplémentaire est réservée aux cadres en forfait jour, elle s'ajoute à la RIP standard. Seuls quelques initiés connaissent son existence qui n'a jamais été évoquée officiellement devant les syndicats. Elle représenterait près de 5% de la rémunération des cadres concernés. Sans discuter du bien-fondé de cette prime, on peut constater que le discours sur la transparence revendiquée par la direction est encore souvent éloigné de la réalité.

Individualisation des salaires et Service Public

Nous restons fermement opposés à l'individualisation des rémunérations, que le patronat, y compris dans les IEG, présente comme un modèle de vertu.

Nous sommes convaincus que cette pratique libérale détruit les valeurs collectives qui permettent de garantir, mieux que toute autre, la performance de nos entreprises. Un Service Public efficace, à plus forte raison dans un secteur régulé, suppose une collaboration étroite entre les agents et pas une culture de l'individualisme. La perte du sens collectif s'avère toujours contre-productive à terme. ■

Pour contacter Vincent Duchatel : vincent.duchatelle@rte-france.com

RIP MOYENNE EN % DE LA RP (HORS COMPOSANTE EXCEPTIONNELLE)

ANNÉE	GF 3-9	GF 10	GF 11	GF 12	GF 13	GF 14	GF 15	GF 16	GF 17	GF 18	GF 19
2008	2,0%	2,0%	3,0%	5,5%	6,0%	6,5%	7,0%	7,5%	8,0%	9,0%	10,0%
2012	2,1%	2,6%	3,1%	4,4%	5,3%	6,1%	6,5%	7,1%	7,6%	8,8%	9,0%

»» PORTRAIT/ Jérémie Goulet

'SE SYNDIQUER, C'EST DÉFENDRE UN IDÉAL'



TOUJOURS SUR LA ROUTE...

Jérémie Goulet, Délégué du Personnel, secrétaire de la Section Syndicale du service commun ERDF GRDF de la Nièvre et secrétaire du syndicat de Bourgogne, sillonne la région en moto. De site en site, il défend 1200 salariés du service commun avec une équipe de 4 personnes.

Jérémie exprime clairement son attachement profond à la compétence de chacun, à la solidarité et au soutien des personnes. Électricien de formation, son parcours de releveur de compteurs puis de monteur à Nevers en passant par chargé d'exploitation permet aujourd'hui à notre militant de 41 ans de dénoncer avec réalisme certains usages de la direction et d'accompagner les salariés dans leurs difficultés quotidiennes.

Quand il faut se défendre...

Pour Jérémie se syndiquer, c'est défendre un idéal.

Lorsqu'il intègre les IEG en 1994, le pays connaît des grèves très suivies.

« A ce moment, je me suis rendu compte de la force des salariés dans les mouvements : plus on est nombreux, mieux on se défend. »

Dans le monde du travail, il y a des droits et des devoirs. Pour Jérémie, le rappel aux devoirs par les directions est ferme. En revanche, il observe un laxisme récurrent dans l'application des droits. « Il nous faut défendre les droits des salariés jusqu'au bout, dans les juridictions concernées. », clame haut et fort notre militant. Selon certaines sources, « une direction agit régulièrement contre nos droits en sachant que sur 10 dossiers limites, seuls 3 salariés prendront la peine de se défendre. Cela fait 7 cas sur 10 où la direction est gagnante... Ces injustices-là sont motrices de mon engagement ! ».

UN MOTARD DROIT DANS SES BOTTES

Les activités militantes de Jérémie Goulet tendent vers une passion qu'il arbore aux bords des routes sur son bolide à deux roues. Du reste, notre militant a longtemps été bénévole au sein de la Fédération Française des Motards en Colère et à la Mutuelle des Motards. Encore sur la route, entre deux escapades, notre pilote aime avoir une vie bien remplie : « mes activités de motard et syndicales sont des activités de défense et revendicatives. Elles relèvent pour moi d'un engagement naturel à vouloir défendre les autres. »

Victoire aux prud'hommes !

Permanent depuis 2009, Jérémie a défendu trois dossiers aux prud'hommes.

Pour l'heure, un seul a abouti. Une salariée qui a toujours travaillé dans l'entreprise et a toujours été présente et sérieuse dans son travail a ouvert ses droits à la retraite et posé ses congés payés juste avant de partir. Entre temps, elle s'est cassé le poignet, entraînant un arrêt maladie.

De ce fait, l'employeur a refusé de payer les Congés Annuels, ce qui est complètement illégal...

Jérémie explique fièrement l'issue de cette juridiction : « Après avoir

nourri et documenté ce dossier, nous avons remporté la victoire. Notre salariée a obtenu le paiement de ses congés avec, en plus, des dommages et intérêts. »

Les 2 autres dossiers sont en cours, tous 2 portent sur les indemnités de déplacement. C'est un gros travail de réunir les pièces, les jurisprudences, Jérémie y consacre beaucoup de temps. ■

UNE DIRECTION AGIT RÉGULIÈREMENT CONTRE NOS DROITS EN SACHANT QUE SUR 10 DOSSIERS LIMITES, SEULS 3 SALARIÉS PRENDRONT LA PEINE DE SE DÉFENDRE. CELA FAIT 7 CAS SUR 10 OÙ LA DIRECTION EST GAGNANTE...

Contact : jeremy.goulet58@gmail.com



» » PORTRAIT/ Jérôme Petit, sportif et militant

'QUI A DIT QUE LE SYNDICALISME NE SERVAIT À RIEN ?'

Découvrez les dispositions relatives aux congés des sportifs en p. 34

L'ESPOIR À TOUTE ÉPREUVE

Jérôme Petit, agent de la distribution en Seine Maritime (Manche Mer du Nord) est un sportif de haut niveau. Syndicaliste FO détaché à 100 % depuis peu, il trouve dans le sport le moyen de se dépasser et de vivre positivement les choses.

Jérôme connaît bien les métiers au sein de la distribution. Entre autres métiers, il a été monteur PI, technicien guichet relève supérieur à 36 kVA ou programmeur d'intervention. A 51 ans, notre sportif est aujourd'hui Délégué Syndical et du Personnel, représentant CHSCT de l'Unité de Supports Logistiques de Services en Région Normandie.

Pourquoi Jérôme, sportif et agent de la distribution, a-t-il décidé aujourd'hui de se consacrer à l'activité syndicale ?

Surmonter les épreuves

Durant son parcours, Jérôme a appris la résistance et l'espoir infaillible. Tel est l'esprit du sport ! « *La vie n'est pas simple, elle ne fait pas de cadeau. Par nécessité, ma deuxième famille a été le sport, une bonne école de la vie. Le sport m'a donné confiance. J'ai eu la chance de côtoyer de grands sportifs comme Alain Blondel (athlète international spécialisé dans le décathlon). Ces rencontres m'ont donné envie d'aller plus loin, de surmonter les échecs.* »

LE PALMARÈS DE JÉRÔME

Jérôme mène une carrière sportive brillante. Fin des années 80, il monte à un niveau national au 400 m haies. En 89, il remporte le titre de Champion de France au 4 x 400m. Sponsorisé par nos entreprises, il remporte 2 médailles aux championnats du monde interentreprises aux États-Unis. Durant toutes les années 2000, Jérôme continue malgré quelques blessures et participe à nombre de championnats nationaux et internationaux. En 2013, il finit 3^e des championnats d'Europe à l'épreuve de pentathlon.

Aujourd'hui, il décide de donner ce que lui-même a reçu et appris. « *Un agent qui ne parlait plus m'a fait part de son désarroi. Il allait au travail avec une boule à l'estomac et voulait rejoindre sa région natale. J'ai obtenu sa mutation. Il a retrouvé le sourire. Quelle*

LE SYNDICALISME SERT AUSSI À RENOUER LES LIENS, À INSTAURER UN CLIMAT D'ÉCHANGE ET DE CONVIVIALITÉ.

satisfaction pour moi ! » Qui a dit que le syndicalisme ne servait à rien ? « *Je m'attache à redonner le moral aux autres en allant vers les agents et en provoquant les choses. D'emblée, les gens*

intériorisent et ne se livrent pas facilement. Le syndicalisme sert aussi à renouer les liens, à instaurer un climat d'échange et de convivialité. J'écoute les agents, leur montre que mes intentions sont bonnes et j'agis pour eux, collectivement et individuellement. Comme dans le sport, je ne lâche rien ! »

Contre la résignation

Petit-fils de cheminot, Jérôme a assisté à de nombreux mouvements de grèves. « *Je me suis toujours dit que je défendrais les conditions de travail. Pourtant, une bonne partie de ma vie, je me suis entraîné 6 fois par semaine et je n'ai pu m'adonner à d'autres activités.* » Il n'empêche que Jérôme a été le témoin d'injustices tout au long de sa carrière, elles ont ralenti son engagement. « *A 5 ans du départ à la retraite, j'ai tenu à mener une expérience syndicale. Je sens une résignation dans mon environnement professionnel. Je dois prendre le relais en portant un message positif : en agissant ensemble, rien n'est perdu.* » ■

Contact : jerome-patrick.petit@erdf-grdf.fr



ÊTRE UTILE AUX HOMMES,
C'EST APPORTER LA CULTURE
LÀ OÙ ON NE L'ATTEND PAS.



Energie pour Agir
FONDATION D'ENTREPRISE
GDF SUEZ

Le Centre Pompidou Mobile est le premier Musée nomade au monde. Créé grâce notamment au soutien de GDF SUEZ, mécène Fondateur, il a déjà permis à 90 000 personnes en 1 an de découvrir à travers la France les chefs-d'œuvre du Centre Pompidou. Être utile aux hommes, c'est favoriser l'accès de tous à la culture. GDF SUEZ a placé cette ambition au cœur de son mécénat. www.gdfsuez.com

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

CIF REPRENEZ LE CHEMIN DE L'ÉCOLE

SI, L'ANNÉE PROCHAINE VOUS SOUHAITEZ SUIVRE UNE FORMATION POUR ACCÉDER À UN NIVEAU SUPÉRIEUR DE QUALIFICATION, CHANGER D'ACTIVITÉ, PERFECTIONNER VOS CONNAISSANCES, PRENDRE DES COURS DE KARATÉ OU DE CUISINE OU MÊME CONCRÉTISER UN PROJET PERSONNEL, ETC. ? IL EST ENCORE TEMPS DE FORMULER VOTRE DEMANDE DE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR.

• A quelle formation puis-je prétendre ?

Tout cursus est envisageable. L'entreprise n'a aucun droit sur la formation choisie. Le principe du CIF est avant tout de vous permettre de partir en congé de formation à votre propre initiative. C'est un droit auquel tout salarié peut prétendre. Toutefois, pour décrocher un financement, la formation visée devra soit être qualifiante (diplôme ou certification professionnelle), soit permettre de changer de profession, voire de créer ou de reprendre une entreprise.

• Que dois-je faire pour obtenir mon CIF ?

Pour bénéficier d'une prise en charge financière, vous devez vous adresser à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Il s'agit :

> **L'UNAGECIF** (<http://www.unagecif.com/>) pour les grandes entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières.

> **Le FONGECIF**, pour une très forte majorité des petites entreprises.

Vous devez aussi obtenir une autorisation d'absence auprès de votre employeur (seulement si votre formation a lieu durant votre temps de travail).

Selon les cas, l'organisme collecteur prend en charge 80 ou 100 % de la rémunération habituelle du salarié. C'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé. Pendant votre congé de formation, vous restez salarié de l'entreprise.

A votre retour de formation, l'employeur doit, a minima, vous réintégrer dans votre emploi antérieur, mais il n'est pas tenu de vous proposer un autre

emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Ce fait ne vous empêche pas de poser votre candidature sur un poste de niveau supérieur en demandant la reconnaissance du diplôme obtenu (en cas de formation diplômante).

ATTENTION ! si par exemple vous désirez débiter une formation en Janvier 2014, il faut déposer votre dossier le 1er août de cette année.

Dépôt des dossiers	1/07/2013	1/08/2013	1/09/2013	1/10/2013
Traitement des dossiers	09/2013	10/2013	11/2013	12/2013
Début de la formation	12/2013	01/2014	02/2014	03/2014

• Ma formation peut-elle être refusée ?

L'employeur ne peut s'opposer à votre départ en formation, si vous remplissez les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté de 24 mois consécutifs, dont 12 mois dans la dernière entreprise des IEG, ...) et respectez la procédure de demande d'autorisation d'absence. Il peut cependant différer votre date de départ une seule fois et pour une durée maximum de 9 mois, et ce pour raison de service. Cette dernière n'est pas nécessaire si la formation se déroule hors du temps de travail.

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX FO ÉNERGIE ET MINES, AFIN D'OBTENIR PLUS DE DÉTAILS. VOUS POUVEZ AUSSI CONTACTER VOS REPRÉSENTANTS AU CA DE L'UNAGECIF : FRÉDÉRIQUE LE HOUEROU AU 06 82 67 80 75 ET PASCAL PASSAQUIT AU 06 77 75 05 46.



VOS MÉDICAMENTS SONT PRIS EN CHARGE!

LORS DE VOTRE PASSAGE EN CAISSE À LA PHARMACIE, ON VOUS DEMANDE DE PLUS EN PLUS SOUVENT DE RÉGLER VOS MÉDICAMENTS ALORS QUE CEUX-CI SONT DIRECTEMENT PRIS EN CHARGE. C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE NOUS VOUS INFORMONS DE VOS DROITS EN LA MATIÈRE.

•Remboursement

Les boîtes de médicaments présentant des vignettes blanches, bleues et orange sont remboursées à 100 % par la CAMIEG.

Aussi, si votre médecin vous prescrit une ordonnance pour la pharmacie : présentez votre carte vitale (CAMIEG) et ne payez que les médicaments qui ne sont pas remboursés (sans vignette).

Certains pharmaciens vous réclament, à tort, le paiement des vignettes orange.

•Bon à savoir

Certains médicaments existent en boîte de conditionnement différent (20, 40 ou 60 comprimés).

Aussi, si votre médecin vous prescrit 2 comprimés par jour pendant 1 mois et que le pharmacien vous propose 3 boîtes de 20 comprimés, en lieu et place d'une boîte de 60, il faut savoir qu'il sera retenu sur vos prochains remboursements 1.50 € de franchise (0.50 € par boîte de médicaments), au lieu de 0.50 € pour 1 boîte de 60. Cette remarque est encore plus vraie pour des traitements réguliers (hypertension...).

CE QUI EST PRÉVU PAR NOTRE RÉGIME DE REMBOURSEMENT DE SOINS

TYPE DE VIGNETTE	BASE SÉCURITÉ SOCIALE	PART COMPLÉMENTAIRE
blanche	65 %	35 %
bleue	30 %	70 %
orange	15 %	85 %

En aucun cas, vous ne devez présenter votre carte MUTIEG dans une pharmacie.



BESOIN D'UNE ENTENTE PRÉALABLE !

CERTAINS ACTES ET TRAITEMENTS MÉDICAUX SONT SOUMIS À ENTENTE PRÉALABLE AVANT D'ÊTRE PRIS EN CHARGE PAR L'ASSURANCE MALADIE. C'EST VOTRE MÉDECIN TRAITANT, OU LE PROFESSIONNEL DE SANTÉ QUE VOUS AVEZ CONSULTÉ, QUI VOUS INFORMERA DE LA NÉCESSITÉ D'EFFECTUER UNE DEMANDE D'ENTENTE PRÉALABLE

•Comment faire ?

Une fois remplie, vous devez transmettre votre demande d'entente préalable au Médecin Conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre lieu d'habitation. Il faut joindre obligatoirement la prescription établie par le médecin. Précisez sur votre dossier que vous êtes un « Assuré Camieg ».

ATTENTION ! Ne jamais envoyer votre demande d'entente préalable à la Camieg, celle-ci ne sera pas traitée.

Le Service Médical de la Cpm de votre lieu d'habitation dispose, à compter de la réception de votre demande d'entente préalable, de quinze jours pour se prononcer.

Seuls les refus de prise en charge sont notifiés dans ce délai, avec l'indication des voies de recours.

Au bout de quinze jours, l'absence de réponse du service médical vaut acceptation de la demande d'entente préalable. Vous êtes donc en droit de penser que vous pouvez faire vos soins et que ceux-ci seront pris en charge.

•Mais il y a un hic !

Il arrive que votre demande d'entente préalable se perde dans les méandres administratifs de la Cpm... Elle est réputée n'avoir jamais existée...

La Camieg n'en n'aura donc aucune connaissance et ne pourra pas vous rembourser les soins...

•Alors que faire ?

Saisir la Commission de Recours Amiable mais... Les arguments retenus par l'assurance maladie pour rejeter votre recours : « *l'assuré ne peut justifier de son envoi de la demande...* », dans le même temps où « *la Cpm ne peut certifier ne pas avoir reçu votre demande...* ». On croit rêver !

En cas de litige, le système condamne toujours l'assuré. C'est vous qui êtes pénalisé et vous ne serez pas remboursé.

•Notre conseil

Gardez une copie de votre demande d'entente préalable et, surtout, adressez la en « Recommandé avec Accusé de Réception » au Service Médical de la Cpm de votre lieu d'habitation. Ainsi vous pourrez justifier votre envoi et, en cas de litige, vous obtiendrez le remboursement de vos soins.

N'HÉSITEZ PAS À VOUS TOURNER VERS VOTRE REPRÉSENTANT FO ÉNERGIE ET MINES, IL SAURA VOUS CONSEILLER ET VOUS AIDER EN CAS DE BESOIN

SOUSCRIRE À L'IDCP



ALORS QUE L'ANI (ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL) DU 11 JANVIER 2013, PRÉVOIT DE RENDRE OBLIGATOIRE LA PRÉVOYANCE AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS DE TOUTES LES ENTREPRISES EN FRANCE, CE SYSTÈME EST DÉJÀ EN ŒUVRE DEPUIS 2009 AUX IEG. VOUS ÊTES NOMBREUX À NE PAS CONNAÎTRE VOS DROITS EN LA MATIÈRE.

•Le contrat Invalidité Décès Complément Prestation

La Prévoyance Obligatoire de Branche (assurance Employeur) couvre une partie des risques liés à l'invalidité et au décès. Vient en complément le contrat Invalidité Décès Complément Prestation (IDCP). Celui-ci s'est transformé en « un contrat unique à tiroirs », qui reprend les points forts des anciens contrats (IDCP A et M) auxquels s'ajoutent de nouvelles garanties pour toute la famille.

•Quelles sont les nouveautés ?

- > Ouverture du contrat aux Ouvrants Droit veufs ou veuves non remariés(es).
- > Décès toutes causes pour le conjoint, enfant(s) et ascendant(s) fiscalement à charge.
- > Rente viagère de conjoint en cas de décès.
- > Rente temporaire d'éducation enfant(s) en cas de décès.
- > Rente viagère en cas de survenance d'un handicap pour enfant(s) né(s) ou à naître.
- > Allocation en cas d'hospitalisation suite à un accident, dans la limite de 15 jours non consécutifs.
- > Age limite de souscription jusqu'à 59 ans inclus.

•Quels sont les différents contrats ?

Il existe deux contrats :

- > **Contrat décès toutes causes** (ex IDCP « M »), valide jusqu'à 68 ans (ou 72 ans si enfant(s) à charge).
- > **Contrat décès et/ou infirmité par accident** (ex IDCP « A »), valide jusqu'à 75 ans

•Conseil pour les Actifs

Il est conseillé de revoir vos contrats dans la partie *Décès*, compte tenu de la Prévoyance Obligatoire de Branche qui vous couvre déjà en *Décès* jusqu'à votre départ en retraite des Entreprises. Par contre, la partie *Invalidité suite à un accident*

est très intéressante et inégalable (indemnité dès 0,5% d'*Incapacité Permanente Partielle*).

•Conseil pour les Retraités

Revoir votre contrat *Décès* toutes causes qui ne vous couvre plus que pour le décès et conserver ou adhérer (avant 60 ans) à la partie *Accident* qui reste le contrat indispensable et inégalable. De plus, il est valide jusqu'à la veille des 75 ans de l'Agent.

D'une manière générale, pensez à revoir régulièrement vos contrats afin de les actualiser en fonction de votre situation personnelle.

•Comment souscrire à l'IDCP ?

Vous pouvez au préalable faire une simulation de couverture IDCP en ligne via le site www.ccas.fr. Pour cela il suffit :

- ① De se connecter avec son NIA et son code d'accès personnel.
- ② Se diriger vers l'*Espace bénéficiaire*.
- ③ Consulter *Mon dossier Assurances*.
- ④ Cliquer sur le *Simulateur Assurances Prévoyance*.

En remplissant étape après étape tous les éléments, vous obtiendrez des garanties adaptées à votre situation personnelle. Attention aucune souscription n'est possible en ligne. A la fin de la simulation, si cette dernière vous convient, vous pourrez alors l'éditer pour l'envoyer au service Assurances de la CCAS :

CCAS -Service Prévoyance Assurances IDCP
8 rue de Rosny BP 629 93104 MONTREUIL CEDEX

**L'ÉQUIPE SPÉCIALISÉE FO ÉNERGIE ET MINES,
RESTE À VOTRE DISPOSITION POUR TOUT CONSEIL :**
Valérie BARRE BLANQUER : 06 67 64 69 63
Martine PEZET : 06 09 68 71 52



» » **ENTRETIEN AVEC/ Sébastien Bracard,**
militant au Groupe Jeunes FO Énergie et Mines

**'CE QUI PRIME DÉSORMAIS
 C'EST LA RENTABILITÉ.'**

EXPRESSION LIBRE D'UN JEUNE SUR LE SERVICE PUBLIC

Il semble que la notion de Service Public soit confuse pour beaucoup de nos concitoyens. Elle l'est tout autant pour de nombreux salariés des Industries Électriques et Gazières (IEG). Quelle conception ont les jeunes embauchés du service public ? Est-ce une notion has-been ou d'avenir ? A quoi sert le service et pour qui ? L'équipe de Lumière & Force est allée à la rencontre du groupe jeunes FO Énergie et Mines et a interviewé Sébastien BRACARD, conseiller clientèle à Nîmes. Il nous donne sa vision du service public.

Y a-t-il une nouvelle façon de concevoir le service public ?

Sébastien BRACARD : Le 1^{er} juillet 2004 a vu s'ouvrir le marché des professionnels à la concurrence puis, le 1^{er} juillet 2007, celui des clients particuliers. Le développement des plateaux clientèles entre ces deux périodes a engendré l'embauche de nombreux jeunes. Sans se voiler la face, ces nouveaux arrivants n'ayant pas connu l'époque EDF-GDF, on peut dire qu'une nouvelle façon de concevoir le Service Public est née. En effet, si les "anciens" prenaient le temps de traiter leurs abonnés en instaurant un climat de proximité, nos jeunes se voient désormais obligés de satisfaire un maximum de clients en un minimum de temps, tout en obtenant un rendement optimal (vente de services par exemple). Cette transformation a eu des conséquences, ce qui prime désormais c'est la rentabilité. Aujourd'hui, le traitement des clients est différencié par portefeuille. Il entraîne une remise en cause de l'égalité de traitement, un des principes directeurs du service public

Le Service Public a-t-il un sens face à l'obligation de résultats ?

Sébastien BRACARD : La continuité, autre principe essentiel du service public est toujours de rigueur. Elle implique que le service doit être assuré régulièrement, sans retard dans le temps, sans discontinuité gênante ou pénalisante pour l'utilisateur. Pourtant, nos

jeunes sont formatés pour faire du chiffre. Tout est objectivé. De nos jours, même les temps de conversation avec les clients sont mesurés ! Les conseillers doivent satisfaire les clients, répondre à leurs demandes, tout en ne perdant pas de vue qu'il y a des objectifs de résultats.

**LES PRIX DE L'ÉNERGIE NE
 CESSANT D'AUGMENTER ET LE
 POUVOIR D'ACHAT DES CLIENTS
 NE CESSANT DE BAISSER, ON
 COMPREND AISÉMENT QUE LA
 DIRECTION METTE DE NOUVEAU
 EN AVANT UN AXE FONDAMENTAL :
 LA SATISFACTION.**

Ces derniers temps, l'expression à la mode dans nos entreprises est « *Satisfaction Client* ». On l'entend partout. Les prix de l'énergie ne cessant d'augmenter et le pouvoir d'achat des clients ne cessant de baisser, on comprend aisément que la Direction mette de nouveau en avant un axe fondamental : la satisfaction. Nos jeunes

ont conscience qu'il y a deux mondes. Il y a "l'EDF-GDF de papa", où les clients étaient des abonnés, le service public était la priorité de tous. Il y a désormais la réalité commerciale d'un monde capitaliste : vendre, aller vite, tout mesurer, tout calculer.

On peut dire que nos jeunes savent dans quoi ils s'engagent en intégrant les entreprises des IEG. Bien qu'ils soient formatés dès leur arrivée, ils ont assez de recul et de réflexion pour s'apercevoir que les temps ont changé. Ils sont lucides sur la notion de service public qui a évolué, mais ils font de leur mieux pour satisfaire les clients. ■

CADRES L'AUTONOMIE, UNE NOTION À DOUBLE-TRANCHANT ?



L'autonomie dans le travail est étroitement liée au statut et à la fonction de Cadre et, dans les IEG, concerne de plus en plus le collègue Maîtrise. Mais de quoi parlons-nous au juste ?

Apriori, l'autonomie des cadres relève d'une forme de consensus entre les entreprises et leurs salariés où en échange d'une promesse de fidélité et d'engagement, les cadres se voient accorder une autonomie dans l'organisation de leur travail et la gestion du temps. Pourtant, dans les faits, n'y a-t-il pas une contradiction entre autonomie et la réalité du travail des cadres ?

L'autonomie face au principe d'efficacité

Le travail n'est pas en tant que tel autonome car il se déroule dans une organisation complexe. D'abord, de façon générale, la mondialisation a entraîné une séparation de la finance et du social. Cela exige plus d'adaptabilité et de réactivité de la part des organisations. Quelles conséquences ? Les entreprises allègent, externalisent et sous-traitent. Les directions favorisent les contrats précaires en substitution des contrats à durée indéterminée. Au nom de cette polyvalence, les RH sont obligés d'analyser les compétences afin de construire des parcours spécifiques. De cette gestion résulte un casse-tête car il devient très complexe et presque impossible de faire la distinction entre les objectifs et la compétence. En sus, les conditions de travail des Cadres et des Maîtrises se dégradent depuis une longue décennie. Attachés à leur carrière, ils subissent la situation et craignent la sanction. Enfin, l'organisation du temps de travail personnel et la simple prise de congés peuvent être en contradiction avec cette notion d'autonomie. Face au principe hégémonique d'efficacité, l'autonomie n'est plus un moyen de réappropriation du travail, ni la reconnaissance d'un savoir théorique et pratique.

S'engager contre le repli et le conformisme

Si les aléas de pilotage et d'organisation des activités reviennent désormais au cadre, pour FO Énergie et Mines, l'initiative, la créativité et l'engagement restent inhérents à sa fonction ou à son statut. Certes, le système fait penser que plus le cadre est autonome, plus il est responsable. Ainsi, la relation subjective au travail déclenche une incitation permanente au dépassement pour faire mieux et plus. Pour autant, l'engagement personnel ne doit se faire en déstabilisant les individus...

FO Énergie et Mines soutient que l'autonomie demeure une valeur ajoutée dans l'exercice des activités du cadre. En revanche, la permanente valorisation de l'autonomie peut devenir suspecte au regard du principe d'efficacité, des objectifs ou de l'excellence devenant la norme. Faire face aux risques devient normal pour les cadres, comme l'est l'incertitude dans un univers qui ne propose plus de limites réelles à l'engagement et à la promesse de réussite. C'est pourquoi FO Énergie et Mines encourage le cadre à prendre ses distances face à une notion qui, présentée comme positive, est potentiellement détournée et détournable. Ainsi, pour nous, dès que l'autonomie est un encouragement à l'initiative, nous la saluons. En revanche, si cette notion se heurte aux incohérences de l'organisation du travail et s'impose comme un rappel à la norme, comment se l'approprier ? Face à l'angoisse, générée par les incertitudes sur la finalité de l'action, l'individu gagne à refuser repli et conformisme. C'est dans cet état d'esprit que sont engagées les actions de FO Cadres Énergie. ■

L'ENGAGEMENT PERSONNEL NE DOIT SE FAIRE EN DÉSTABILISANT LES INDIVIDUS...

les à l'engagement et à la promesse de réussite. C'est pourquoi FO Énergie et Mines encourage le cadre à prendre ses distances face à une notion qui, présentée comme positive, est potentiellement détournée et détournable. Ainsi, pour nous, dès que l'autonomie est un encouragement à l'initiative, nous la saluons. En revanche, si cette notion se heurte aux incohérences de l'organisation du travail et s'impose comme un rappel à la norme, comment se l'approprier ? Face à l'angoisse, générée par les incertitudes sur la finalité de l'action, l'individu gagne à refuser repli et conformisme. C'est dans cet état d'esprit que sont engagées les actions de FO Cadres Énergie. ■

Pour rejoindre le réseau FO Cadres Énergie, contactez José Alberto de Los Rios ou Rémy Scoppa au 01 44 16 86 57

»» REVUE DE PRESSE

ILS ONT OSÉ LE DIRE !

« **Ce sont des choix qui seront discutés devant le Parlement (...). Il ne s'agit pas de les interpréter comme une privatisation.** »

Ministre Arnaud MONTEBOURG, à propos des cessions de participations d'entreprises dont l'Etat est actionnaire

« **Le Conseil constitutionnel n'a pas censuré le bonus-malus dans son principe, mais dans son périmètre d'application.** »

« **Le débat sur le mix électrique ne doit pas occulter la priorité : réduire notre dépendance aux hydrocarbures. C'est plus de la moitié de l'énergie finale consommée en France, qui plombe notre balance commerciale.** »

Delphine BATHO, Ministre de l'Énergie et de l'Écologie

« **En Europe, nous devons apprendre à mieux consommer car une mutation énergétique est en marche : c'est la fin des systèmes centralisés et des monopoles. L'émergence des énergies renouvelables permet des productions décentralisées où chaque zone adaptera ses moyens de production d'énergie.** »

G. MESTRALET, PDG GDF Suez

« **La situation des centrales à gaz est dramatique, les politiques doivent se rendre compte du risque qui apparaît sur l'approvisionnement.** »

Johannes TEYSSEN, DG d'Eon

« **La poursuite de la fermeture des circuits de refroidissement des centrales nucléaires devrait permettre à minima une diminution plus avant des volumes prélevés.** »

Les risques stratégiques de la gestion quantitative de l'eau en France et les perspectives d'adaptation à 2030 - CAS

« **L'ouverture du capital de RTE n'est pas à l'ordre du jour et n'est de notre point de vue pas envisageable.** »

Porte-parole du ministère

« **On ne peut pas remonter dix ans de perte de compétitivité en six mois, il faut des années de travail et de la persévérance, le gouvernement sera jugé sur sa capacité à tenir l'effort.** »

Louis GALLOIS, Commissaire Général à l'investissement

« **Il est pourtant facile à quiconque dispose de quelque compétence sur les problèmes d'énergie de montrer d'une part la désastreuse confusion propre au débat gouvernemental sur la transition énergétique et dans l'immédiat, en préalable à ce dernier, l'absurdité tant technique qu'économique, que constitue la fermeture de Fessenheim.** »

François RAMADE, professeur Émérite d'Ecologie à la Faculté des Sciences d'Orsay

« **L'énergie est la clef de la compétitivité de l'Europe** »

Benoît Potier. PDG d'Air Liquide.

« **La plupart des femmes interrogées ont fait le choix de réduire au minimum leur congé maternité afin de rendre ce temps de la maternité le moins visible possible aux yeux de l'organisation.** »

Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins – CAS

CONSEILS PRATIQUES

JE SUIS PENSIONNÉ(E), JE DÉMÉNAGE. COMMENT FAIRE SUIVRE MON TARIF AGENT ?

Vous êtes pensionné(e) ou futur(e) pensionné(e) des Industries Electriques et Gazières et vous vous demandez comment faire suivre votre tarif agent à votre nouvelle adresse ?

Rien de plus simple. Pour continuer à bénéficier de votre avantage en nature, que ce soit pour le gaz ou l'électricité, il suffit une fois votre changement d'adresse effectué auprès d'EDF ou de GDF Suez (sauf cas particulier sur les territoires couverts par certaines ENN), de contacter l'Agence RH Inactifs, gérée par ERDF, de votre département d'emménagement.

ATTENTION : l'adresse de votre résidence principale doit être celle de votre domicile fiscal. Les mentions « boîte postale, Cedex, etc. » ne sont admises qu'en complément des coordonnées de votre résidence.

N'hésitez pas à contacter la section de pensionnés la plus proche de chez vous, afin d'obtenir le numéro de téléphone de votre département. Vous avez aussi la possibilité de consulter notre fiche pratique complète, directement disponible à cette adresse :

www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-je-demenage-comment-faire-suivre-mon-tarif-agent.

Retrouvez l'ensemble de ces informations sur le site de la CNIEG à l'adresse suivante : **www.cnieg.fr/index.php?id=changementssituation**.

»» VIE DES SECTIONS

À LA RENCONTRE DE...

PROXIMITÉ ET ÉCOUTE

Le départ à la retraite n'est pas une fin en soi et il ne faut surtout pas couper les liens avec les actifs. Au travers de dossiers communs à tous, comme le pouvoir d'achat, la protection sociale ou les activités sociales, le lien intergénérationnel est important. Christian MANSIET, secrétaire de la section des pensionnés Sud Aquitaine, nous évoque justement sa vision ainsi que les différentes actions mises en place.

Le lien intergénérationnel doit se faire naturellement. C'est pourquoi nous travaillons en étroite relation avec le syndicat d'actifs de la région.

Le développement syndical des jeunes passe par la formation des militants, qui portent haut et fort les valeurs de FO. Tout militant a à cœur de rencontrer les nouveaux embauchés afin de leur remettre le livret d'accueil FO et leur apporter des informations, solutions et conseils dès qu'ils en ressentent le besoin. Chaque génération rencontre ses propres problèmes mais nous essayons de leur transmettre notre expérience militante.

L'information est cruciale, c'est pourquoi nous réagissons et communiquons au travers d'internet, de tracts locaux et d'affiches. Tout militant se fait un devoir d'être réactif à l'actualité, comme avec la remise en cause du service public de l'électricité et de la pré-régulation tarifaire, que nous défendons ardemment. Côté pensionnés, un journal trimestriel de 4 pages est diffusé à 1000 exemplaires sur tout le territoire Sud Aquitain et toutes les informations sont diffu-

nos camarades de Sud Aquitaine

DES ADHÉRENTS

LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL DES JEUNES PASSE PAR LA FORMATION DES MILITANTS, QUI PORTENT HAUT ET FORT LES VALEURS DE FO. CHAQUE GÉNÉRATION RENCONTRE SES PROPRES PROBLÈMES MAIS NOUS ESSAYONS DE LEUR TRANSMETTRE NOTRE EXPÉRIENCE MILITANTE.

sées par mail, en temps réel, aux adhérents de plus en plus nombreux à posséder internet.

Par ailleurs, il existe un organisme, la CMCAS, où les pensionnés sont impliqués dans différentes commissions, Conseil d'Administration, SLV, afin de créer des activités communes avec les actifs (randonnées, soirées théâtrales, informatique, etc.). Cela fonctionne !

Convivialité et organisation en Sud Aquitaine

La section des pensionnés Sud Aquitaine couvre le département des Landes, le Pays Basque et une partie du Béarn, avec 130 adhérents. Ce vaste territoire s'étire sur 200 km le long des côtes Landaises et Basques. Et, malgré les aléas de la vie, le nombre d'adhérents progresse grâce à l'adhésion des jeunes retraités.

Les pensionnés de ce territoire sont issus des structures EDF locales mais aussi, pour la plupart, des autres régions de France. En effet, la côte Aqu-



Christian MANSIET, secrétaire de la section des pensionnés Sud Aquitaine

taine et le Pays Basque sont devenus un lieu privilégié de résidence pour les retraités.

Christian MANSIET a procédé, lors de son élection, au découpage de ce territoire en 7 zones (ancien schéma de la distribution EDF), avec à leurs têtes des correspondants FO de secteur : Zones Nord des Landes, Mont de Marsan, Dax, St Jean de Luz, St Jean Pied de Port, Bayonne, - Anglet - Biarritz et enfin Orthez.

Cette situation géographique oblige à tenir 7 réunions décentralisées de proximité.

Ces réunions permettent à chaque adhérent d'échanger sur des sujets d'actualité et de rendre compte de ses préoccupations quotidiennes. La réponse est apportée sur le champ ou de manière différée selon le sujet abordé par le secrétaire du syndicat.

Bien entendu, toutes ces réunions se terminent par un repas convivial, Sud-Ouest oblige ! ■

VOUS POUVEZ CONTACTER CHRISTIAN MANSIET

christian.mansiet@libertysurf.fr

»»VIE DES SECTIONS

À LA RENCONTRE DE...

nos camarades de la Région Nord

LE GPN APRÈS QUATRE ANS D'EXISTENCE

Forts d'une tradition ouvrière bien ancrée, les retraités de l'énergie de Lille Roubaix Tourcoing se sont adaptés au renouvellement des générations de militants et ont créé en novembre 2008 le Groupement des Pensionnés Nord (GPN), parallèlement aux adaptations syndicales fortes et nécessaires des syndicats d'actifs.

Sauver l'héritage des aînés, répondre aux besoins permanents et immédiats des anciens et nouveaux adhérents, sont les préoccupations premières de notre groupement.

Ce tableau, sommairement décrit, situe la volonté collective locale de mettre en place la structure dite « groupement départemental ». Avec ses 75 adhérents, le groupement progresse constamment grâce à l'arrivée de nouvelles adhésions.

**SAUVER L'HÉRITAGE
DES AÎNÉS, RÉPONDRE
AUX BESOINS
PERMANENTS ET
IMMÉDIATS DES
ANCIENS ET NOUVEAUX
ADHÉRENTS, SONT LES
PRÉOCCUPATIONS
PREMIÈRES DE NOTRE
GROUPEMENT.**

Le concept de groupement départemental renforce la proximité avec l'Union Départementale des Retraités Nord, au sein de laquelle nous siégeons comme « section fédérale des énergies électricité et gaz », au moment de l'externalisation progressive des retraités vis-à-vis des entreprises (déconnexion du SNB, CSMR...). Cela nous semble la voie à suivre, d'autant

que parallèlement sont maintenues des relations de fraternité fortes avec le syndicat d'actifs domicilié à Lille, devenu GrDF.

La nouvelle équipe du GPN a souhaité renforcer la proximité avec les adhérents. En effet, des permanences hebdomadaires sont tenues dans les locaux syndicaux. Nous nous déplaçons aussi chez les adhérents à mobilité réduite ou n'ayant pas de moyens de locomotion. Nous nous efforçons surtout de communiquer de façon adaptée, en tous cas par internet avec ceux qui possèdent une adresse mail. La création d'un site internet, permet d'être encore plus réactif dans l'information. Nous avons fait le constat d'un mixte obligatoire entre l'expression revendicative et l'initiative de convivialité. Ainsi nos Pensionnés dans l'année sont, pour beaucoup d'entre eux, heureux de se retrouver autour d'un repas convivial, mais aussi à un autre moment de participer à l'assemblée générale.

Après des syndicats d'actifs, la construction de la revendication reste intergénérationnelle. ■

LE BUREAU DU GPN-FO

- Etienne HOORENS
- Louis SEIGNEUR
- Jacques DELVALLEE
- Charles ROSELLE

Pour les contacter : gpn.fo.egd@gmail.com



» » **HOMMAGE/** Lucien EHRSAM,
Secrétaire Fédéral responsable des
Entreprises Non Nationalisées

C'est avec regret que la Fédération a appris le décès de Lucien EHRSAM, survenu le 29 mars dernier, à l'âge de 65 ans.

POUR LUCIEN L'AMITIÉ N'ÉTAIT PAS UN VAIN MOT

Lucien était Secrétaire Fédéral, responsable des Entreprises Non Nationalisées (ENN), des accidents du travail et de la santé au travail. Il a été en charge des problématiques liées à l'amiante. Il a participé à la politique mise en œuvre de désamiantage en s'assurant des procédures qui permettent encore aujourd'hui le suivi médical et la protection des personnels exposés à ce risque.

Il a été également secrétaire de l'Union Inter Centres pendant des années. Durant sa carrière syndicale, Lucien allait "par monts et par vaux" pour défendre la sécurité, les conditions de travail et la santé au travail.

Lucien a toujours été quelqu'un de solide, pouvant résister à tout ce qui se présentait.

A la demande de la Fédération, il a repris la Région Est, où nous étions peu représentatifs. Agent et militant de la production thermique classique, il courait à l'époque de centrale en centrale pour développer FO. Les centrales thermiques de la MAXE (Moselle) et de BLENOD (Meurthe et Moselle) étaient ses points d'ouvrage, mais bien vite il prit contact avec beaucoup d'autres centrales.

Après quelques années passées dans sa région à développer l'organisation, Lucien devint Secrétaire Fédéral, grâce à ses qualités de militant de terrain. C'est pourquoi il lui a été confié les Entreprises Non Nationalisées. Lucien connaissait tous les militants

de ce secteur et instaura une relation de confiance avec ces derniers.

Dans cette démarche, Gaby, son épouse, n'a jamais été en retrait. Elle accompagnait toutes les actions de Lucien. Sa gentillesse et son dévouement étaient les gages de la réussite de ce qui était entrepris dans ce secteur, mais également dans l'ensemble de la Fédération. Lucien et Gaby ont toujours été proches des militants. Ils considéraient que le travailleur est l'élément essentiel de notre engagement.

Lucien était un remarquable connaisseur des problèmes de sûreté et de sécurité. C'est à ce titre qu'il est allé travailler à l'UD-FO 75 dans le domaine de la formation des Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail.

Ce passage dans l'interprofessionnel l'aura amené à être apprécié par des militants extérieurs aux IEG.

Lucien savait tout faire de ses mains.

Il en aura construit dans sa vie, en Alsace, dans les Vosges et, les dernières années, à côté de Chartres ! Les militants l'aimaient parce qu'il était un homme bon et un vrai syndicaliste.

Nous adressons nos plus sincères condoléances à sa femme Gabrielle et à ses enfants Laurent et Martine, et partageons avec eux la douleur d'une disparition prématurée. ■

LE DROIT DE GRÈVE DANS LES CENTRALES NUCLÉAIRES MALMENÉ PAR LE CONSEIL D'ÉTAT



Le 12 avril dernier, le Conseil d'État a rendu sa décision sur le recours déposé par FO et trois autres syndicats, contre les mesures prises en juin 2009 par le directeur général délégué d'EDF. Celles-ci avaient consisté

à priver de leur droit de grève 3000 agents de 6 centrales en grève sur 8, dans un conflit qui touchait les centrales pendant leur maintenance.

Dans une décision plus politique que juridique, le Conseil d'État a donné raison à EDF et a condamné les syndicats requérants à verser 1000 € à EDF SA.

FO Énergie et Mines considère que cette décision a un contenu fortement politique. Il est regrettable que le Conseil d'État ait donné son aval à une telle opération qui touche au droit constitutionnel de grève.

1ER MAI : JOURNÉE DE RASSEMBLEMENT



Cette année encore, le 1er mai est un grand rendez-vous, d'autant plus qu'en France, l'austérité est belle et bien présente et se répand. La croissance économique est nulle et le chômage augmente fortement, atteignant le record absolu de 1997, 10.2 %, les dépenses publiques et sociales sont comprimées, accentuant ainsi la rigueur et la récession. De plus, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, transposé dans une loi qui va s'appliquer prochainement et salué par les milieux financiers et la commission européenne, constitue un accord d'accompagnement de cette politique d'austérité. C'est pourquoi, le 1er mai, le rôle du syndicat est plus que nécessaire : défendre les garanties collectives et individuelles des salariés.

GDS EST LE PREMIER À SIGNER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION



C'est une première ! Suite à la loi du 1/03/2013, le premier contrat de génération et le premier accord intergénérationnel d'entreprise a été signé par les partenaires sociaux, dont FO, et la direction de l'entreprise Réseau Gaz Distribution Strasbourg le 21 mars dernier. Les négociations ont commencé dans les IEG au niveau de chacun des deux groupes, EDF et GDF Suez.

Le contrat de génération traite trois objectifs : l'insertion des jeunes, le maintien dans l'emploi ou l'embauche des seniors et la transmission des compétences. Il permet ainsi d'associer l'expérience d'un salarié senior à la motivation d'un jeune en recherche d'emploi.

EUROPE DE L'ÉNERGIE



Le Parlement Européen vient d'adopter une législation visant à définir une politique et un programme communs en matière d'infrastructures pour les entreprises de la branche des IEG. Pour FO, ce projet d'intérêt commun n'est qu'un leurre pour les peuples (suppressions d'emplois, intérêts du capital...). Bien qu'il soit nécessaire de donner du sens et de la force à la construction européenne, nous dénonçons les politiques d'externalisation et de filialisation engendrées par de telles visions.

DURÉE DE CONGÉS DES SPORTIFS



En référence à notre article page 21 (DP 31-146), un congé spécial est attribué aux agents lors des championnats nationaux, avec une limite établie sur 10 jours ouvrés. Des absences spécifiques sont admises également pour les athlètes de haut niveau, lors de rencontres internationales et de Jeux Olympiques (5 jours ouvrés et 10 jours ouvrés par période de jeux). Une convention nominative est alors établie entre l'employeur et le sportif pour l'aménagement du temps de travail.

FO MOBILISÉ CONTRE L'ANI



Le 5 mars dernier, plus de 200 000 manifestants, dont près de 15 000 salariés des Industries Électriques et Gazières, se sont mobilisés contre l'Accord National Interprofessionnel du 11/01/2013 et sa transposition

législative partout en France. Le 17 avril, nous avons également manifesté devant le Sénat, à l'occasion du début de l'examen de la loi. Avec votre soutien, FO continuera à dénoncer cet « accord-loi », destructeur de droits sociaux.

UNE NOUVELLE PERSPECTIVE S'OUVRE POUR LES MINEURS

Depuis 1946, le statut minier est encadré par deux décrets, l'un relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilés, l'autre du 27/11/1946 portant sur l'organisation de la sécurité sociale des mineurs. Une nouvelle directive est assurée et rassure la population des régions minières : le Régime Général vient d'être intégré au décret publié le 29/03/2013 au Journal Officiel. Le Régime spécial de sécurité sociale minier se caractérise par la gratuité réelle des soins assurés par des médecins salariés (par la loi de Finances en 2011) et la prise en compte des risques « vieillesse et invalidité », cette dernière a été confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations depuis 2004.

MAINTIEN DU SALAIRE POUR LES NON STATUTAIRES À GDF SUEZ



Une couverture de prévoyance complémentaire a été rendue obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, le 1/01/2009. FO et l'ensemble des organisations syndicales ont émis un avis favorable, lors du Comité de Coordination des Entreprises le 25/03/2013. Il s'agit ici de maintenir des salaires en cas d'arrêt de travail pour les non statutaires à GDF Suez.

Ce dispositif concerne l'ensemble des populations non statutaires (cadres, cadres supérieurs et dirigeants, médecins, non cadres qu'ils soient en CDD ou non, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation). Il prendra effet à compter du 1/07/2013. La rémunération est donc maintenue à 100 %.

DÉFI FORMATION AU GROUPE EDF : POURQUOI PAS VOUS ?



Accélérez votre carrière avec une formation promotionnelle ! Il existe 2 dispositifs pour vous permettre d'évoluer et de débou-

cher sur des emplois de niveau maîtrise ou cadre : FPMAC / FPCA (Formation Promotionnelle Maîtrise / Cadre Associée à un Emploi) et Cap Initiative. FPMAC et FPCA sont publiées au niveau national dans la Bourse de l'Emploi, l'accord préalable de votre manager est impératif.

Les offres « Cap Initiative » se trouvent dans SIEM et sur le site de RTE, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de votre supérieur hiérarchique.

Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

Je soussigné (nom et prénom) : _____
 Adresse complète (rue) : _____
 Numéro : _____ Code Postal : _____ Localité : _____
 Date de naissance : _____ Entreprise d'appartenance : _____
 Numéro de téléphone : _____ Adresse e-mail : _____

Souhaite être contacté pour adhérer à FO Énergie et Mines

Date : _____ Signature : _____

Bulletin d'adhésion à retourner à la FO Énergie et Mines, 60 rue Vergniaud - 75640 PARIS cedex 13

FO Énergie
et Mines

Votre assurance Automobile



Formules spécifiques

- Formule Monospace
- Kit 1^{ère} assurance
- Forfait 8 000 km...

Pour votre véhicule,
choisir la meilleure formule !

Pour tous renseignements,
devis ou adhésion :

0970 809 770

Numéro non surtaxé

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h



Caisse Centrale d'Activités
Sociales du Personnel des Industries
Electrique et Gazière

www.ccas.fr

Notre **assurance**, la **solidarité**



DOCUMENT NON CONTRACTUEL

AXA France IARD : Société Anonyme au capital de 214 799 030 € - 722 057 460 RCS Nanterre - Siège social : 313, Terrasses de l'Arche 92 727 Nanterre Cedex.

Groupes SATEC - 24, rue Cambes - 75413 Paris Cedex 08 - 0970 809 770
SA de Courtage d'Assurances au capital de 25 244 877 42 € indirectement détenue à plus de 10% par AXA France Assurance - RCS Paris 784 395 725 - Registre des Intermédiaires d'Assurance n° 07000665 - Site orias : www.orias.fr
Sous le contrôle de l'ACIP, Autorité de Contrôle Prudentiel - 61, rue Talbott, 75436 Paris Cedex 09 - TVA Intracommunautaire : SATEC FR 70784395725