

HIVER
2015

LUMIÈRE ET FORCE N°318

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Libre et Indépendant



BIENVENUE
VOUS ENTREZ DANS UN MONDE
OÙ L'ÉNERGIE EST OUVERTE
À LA CONCURRENCE

FO

**ÉNERGIE
ET MINES**

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



Le soleil éclaire maintenant le jour et la nuit

Avec ENGIE, l'énergie est maintenant plurielle.

Premier acteur du solaire en France, ENGIE développe des solutions plus respectueuses de l'environnement pour favoriser **la transition énergétique**.

engie.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

FO

ÉNERGIE ET MINES



Libre et Indépendant

WWW.
FNEM-FO
ORG

SOMMAIRE

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Rémy SCOPPA,
Sandra REYMOND,
Étienne VIANSSON PONTÉ,
Florence PENNONT,
Marine GIMENEZ

Secrétaire de rédaction :
Monique BRUCHET

Photos :
Médiathèque FO Énergie et Mines,
Shutterstock

Conception graphique :
Studio Ephedream
<http://www.ephedream.com>

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

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

N° ISSN : 0153-7865



DOSSIER : La transition énergétique : Vers quelle destination ? P. 09

BRANCHE : Accords collectifs : FO signe ! P. 12

ENTREPRISES :

EDF : Accord sur l'Organisation du Temps de travail et le Travail des Cadres P. 14
ENGIE : Une certaine idée fixe du changement... P. 16
RTE : Télétravail à RTE, FO revendique plus de moyens pour le personnel P. 17
ERDF : Projet d'entreprise ERDF « Plus loin ensemble » P. 18
GrDF : Le Biométhane et GRDF P. 19
GRTgaz : 40 % d'emplois à la DI de GRTgaz ? P. 20

FICHES PRATIQUES :

Soutien scolaire P. 21
Aide à la Téléassistance P. 22
Des aides pour l'amélioration / aménagement du logement P. 23
Bilan de Santé gratuit P. 24

FORUM :

Cadres – Rapport « Transformation Numérique et Vie au travail » :
première réaction FO P. 27
Souffrance au travail : Les limites du « burnout » P. 28
Estelle Devos : Une nouvelle animatrice au distributeur P. 31
Romain Royer : Nouveau représentant FO Énergie et Mines
à Manche Mer du Nord P. 32

PASSION SERVICE PUBLIC :

Capital décès où en est-on ? P. 35
Quarante ans d'IEG, trente à la fédé P. 37
Brèves Infos P. 38

BRÈVES P. 39



P.12
Branche



P.8
Dossier

*La transition
énergétique :
vers quelle
destination ?*



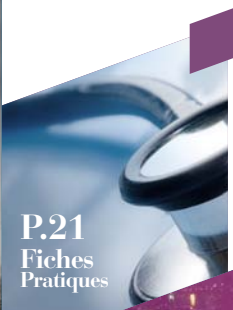
P.14
Entreprises



P.26
Forum



P.39
Brèves



P.21
Fiches
Pratiques



P.35
Passion
Service
Public

Les tentatives d'imposer un recul social généralisé s'amplifient.

IL EST INDISPENSABLE
QU'UN OBJECTIF DE PROGRÈS
SOCIAL SOIT PORTÉ.



Pour une transition sociale

Pour ce numéro d'hiver, les feuilles des arbres sont tombées : certains souhaiteraient que les droits des actifs et des pensionnés suivent le même mouvement.

Tant pour le code du travail que pour les accords dans nos entreprises, les tentatives d'imposer un recul social généralisé s'amplifient, en parallèle d'opérations visant à culpabiliser les agents, les salariés et les pensionnés, afin de fragiliser leurs droits.

La politique économique des gouvernements successifs, menée quant à elle depuis des années et renforcée depuis 2010, est marquée par une austérité systématique, malgré les preuves de son échec : les conséquences sociales sont désastreuses.

Il est indispensable qu'un objectif de progrès social soit porté.

Depuis 20 ans, ce progrès est contesté par les politiques de privatisation et de filialisation mises en œuvre par les gouvernements successifs, sur recommandation et lobbying de l'Union Européenne, instrumentalisée par les néolibéraux à cet effet.

Au lieu de ces attaques, nos directions et dirigeants auraient mieux à faire. Pour commencer, présenter des

projets industriels lisibles, cohérents, avec une vraie dimension sociale et sociétale : cette volonté attendue est seule en mesure de créer des emplois et consolider les droits des salariés et des retraités. Le Statut tant décrié est, pour les agents des IEG, une barrière contre le dumping social et la précarisation des emplois.

Au cœur de la transition écologique « tendance » qui nous est proposée et à l'heure où les gestionnaires de réseaux européens reconnaissent déjà une tendance à la baisse des réserves de puissance, poursuivre et amplifier la politique de démantèlement du service public énergétique est contradictoire avec le service public républicain, tel qu'édifié à grand peine depuis près de 70 ans.

Force est de constater que le développement de l'éolien, du photovoltaïque et de la biomasse seront inefficaces pour satisfaire la demande à la pointe et ne pourront compenser la fermeture des tranches nucléaires et thermiques classiques et turbines à Gaz, programmée par la Transition Énergétique.

Amorcer la privatisation de la production hydroélectrique publique, fragiliser le réseau de transport national par l'ouverture de son capital, expérimenter une gestion territoriale vont à l'encontre d'un Service Public garant de l'équité de traitement et de la cohésion du territoire.

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



DOSSIER

Le 22 juillet 2015, l'Assemblée nationale a voté en toute dernière lecture le projet de loi de «transition énergétique pour la croissance verte».

Cet ultime vote a scellé l'adoption définitive par le Parlement français d'une loi controversée, après un an de débats. Elle impose un rythme de décroissance d'énergie jamais atteint dans notre Histoire et condamne la France à renoncer à toute relance industrielle.

UN NOM EN TROMPE-L'ŒIL

Contrairement à son titre, cette loi n'a pas que des objectifs d'ordre écologique et environnemental. Si nous ne contestons nullement les évolutions climatiques et la nécessité d'un mix énergétique raisonné, elle constitue le premier texte législatif français amorçant la privatisation d'EDF par l'ouverture à la concurrence du secteur de la production d'électricité (l'hydraulique), un risque sur la péréquation

“ *Écologie de pacotille et non-sens industriel : la transition énergétique à la française nous promet un avenir vert... De gris* ”

La transition énergétique :
vers quelle destination ?

LA LOI DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ADOPTÉE

tarifaire, la fin d'un véritable service public et la continuation de toujours plus de dumping social dans le secteur de l'Énergie.

Aux dires de ses partisans, il s'agirait d'amorcer un basculement du modèle économique actuel – émetteur de gaz à effet de serre – vers une nouvelle économie dite « verte », dont l'objectif serait la réduction de 50 % de la consommation énergétique, d'ici à 2050. Cet objectif est un leurre. Cette cible ne peut avoir qu'un impact nocif sur le tissu industriel, les besoins sociaux et la cohésion de la Nation.

Nous ne sommes ni économistes, ni philosophes, mais syndicalistes et partisans du progrès social. Sur le plan économique, en réduisant le coût du travail, la

Nous sommes au cœur de la théorie de la « décroissance » et par ricochet de celle « du progrès social ».

« décroissance écologique » est source de profitabilité pour une très petite partie au détriment des jeunes, des salariés et des retraités. Cette « nouvelle » économie ne garantit

pas la compensation des emplois détruits par des emplois d'un nouveau type.

Atteindre sérieusement cet objectif suppose inévitablement la mise en œuvre d'une politique de « désindustrialisation » minutieusement planifiée dont les conséquences sociales (licenciements, chômage, paupérisation, désertification rurale et industrielle...) pourraient s'avérer catastrophiques.

UNE DÉCISION POLITIQUE LOIN DE LA RÉALITÉ

Il s'agit – nous dit-on – de réduire à hauteur de 50 % la production d'électricité d'origine nucléaire à l'horizon 2025. Établissons tout d'abord que ce choix politique ne va pas dans le sens d'une réduction des émanations polluantes. Le nucléaire ne rejette pas la moindre particule de CO₂ dans l'atmosphère. Ce type de production participe très largement à faire de la France un des pays les moins « carbonés » au monde. Le plafonnement, puis la réduction de la puissance nucléaire

s'accordent à s'inquiéter sur la capacité du parc de production actuel à passer les trois prochains hivers (pic de consommation).

Or, l'éolien, le photovoltaïque et la biomasse (inefficaces pour satisfaire la demande à la pointe) ne pourront compenser la fermeture des tranches nucléaires et thermiques classiques et gaz programmée par la Transition Énergétique. Et ce, dans une situation où les gestionnaires

répondre au défi de reconstruction de l'économie et du tissu industriel d'après-guerre, a constitué un progrès considérable. Cette efficacité d'entreprises intégrées assurait à la fois la production, le transport et la distribution – sous la forme juridique de monopoles publics – au compte de la Nation, établissant la péréquation tarifaire républicaine, le Statut du Personnel, sont autant d'acquis de civilisation inestimables dont nous nous revendiquons.

L'éolien, le photovoltaïque et la biomasse ne pourront compenser la fermeture des tranches nucléaires, thermiques et gaz.



La transition écologique «tendance» qui nous est proposée est contradictoire avec le service public républicain.

ne seraient pas sans conséquence. Rappelons que février 2012 enregistra avec 102 000 MW le record de consommation nationale (8,5 GW importés) en frôlant le maximum permis par les lignes d'interconnexion et que tous les experts

de réseaux européens reconnaissent déjà une tendance à la baisse des réserves de puissance. La création par la Loi du 8 avril 1946 d'EDF-GDF mettait fin à l'émiettement du système énergétique français privatisé et, permettant de

Depuis 20 ans, ce progrès est contesté par les politiques de privatisation et filialisation mises en œuvre par les gouvernements successifs sur recommandation de l'Union Européenne.

Amorcer la privatisation de la production hydroélectrique publique, fragiliser le réseau de transport national par l'ouverture de son capital, expérimenter une gestion territoriale – et non plus nationalement unifiée assurant l'égalité de traitement et de tarif aux usagers – bref, poursuivre et amplifier la politique de démantèlement du service public énergétique, autant d'éléments qui sont au cœur de la transition écologique «tendance» qui nous est proposée, et qui sont contradictoires avec le service public républicain tel qu'édifié à grand-peine depuis près de 70 ans.



Comment ne pas être touché
quand 94%* de nos sociétaires se disent
satisfaits par nos services ?

Ce n'est pas rien de prendre soin de 3,6 millions de sociétaires : avec 787 000 sinistres gérés en 2014 et un taux de satisfaction de 94%*, nous nous attachons plus que jamais à vous proposer une prise en charge rapide, efficace et de qualité quand vous en avez le plus besoin. C'est ce qui fait de nous le **1^{er} assureur des Agents des Services Publics**. Et nous sommes tellement comblés de vous combler.

*Baromètre BVA pour GMF T2 2014 de satisfaction Sinistres.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances et La Sauvegarde. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



GMF
ASSURÉMENT humain



Accords collectifs : FO signe !

“ La fin de l'année s'accompagne de la signature de deux accords essentiels au niveau de la Branche :

l'un portant sur l'égalité professionnelle, le second sur la formation professionnelle continue.

Les raisons de notre signature dans cet article. ”

En ce second semestre 2015, FO a apposé sa signature sur 2 accords à enjeux sociaux et sociétaux au niveau de la Branche des IEG. Ces derniers profiteront à plus de 150 entreprises du secteur.

VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Pour que l'égalité professionnelle ne soit plus un leurre, de nombreuses lois ont dû être promulguées. La dernière en date est celle du 4 août 2014. Elle a apporté 2 nouveaux thèmes : le déroulement de carrière et la mixité des emplois. L'objectif étant la suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière.

FO a ainsi signé le 4e accord de branche des IEG sur l'égalité professionnelle transposant les derniers textes législatifs.

Il profitera aux salariés du secteur jusqu'en 2017. Lutte contre les stéréotypes, le plafond de verre, intérêt du point carrière, processus et modalités de recrutement, etc. sont quelques éléments clés de cet accord.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le Compte Personnel Formation va enfin pouvoir entrer en vigueur aux IEG ! Depuis la disparition du DIF au 1^{er} janvier dernier, les heures acquises dans ce type de dispositif doivent



être portées sur le CPF. Désormais, tout salarié bénéficie d'un crédit annuel de 24 heures par an (20 h dans le droit commun) jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Il s'agit de l'une des nouvelles modalités du second avenant à l'accord de branche du 16 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle continue que FO vient de signer. Cet accord transpose les évolutions législatives de la loi du 5 mars 2014 pour une durée indéterminée. Le CIF (Congé Individuel de Formation), le bilan de compétences et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) continuent d'exister.

Pour FO, la formation est un levier essentiel d'ascenseur social. Elle est également la garantie pour le salarié de sécuriser son parcours professionnel, et ce même aux IEG. Des transformations sociétales et technologiques impacteront les évolutions et contenus de nos métiers. L'allongement de la durée de vie des parcs de production, la préparation de leur renouvellement, la modernisation de l'exploitation des réseaux, ou encore la transformation numérique de nombreux processus, nécessiteront l'adaptation des compétences. Dans ce cadre, la mobilité interentreprise est un enjeu social qui nécessite l'ouverture d'une négociation de Branche.

ZOOM :

Concernant la mixité, la Branche des IEG a progressé dans son taux de féminisation (27 %) alors qu'en 2013, il était de 26,6 %. En matière de rémunération, la discrimination est surtout importante sur la part complémentaire du salaire. Dans ce domaine, l'écart est largement en faveur des hommes et oscille entre 20 % et 60 % de plus selon le GF.



*Une actualité
riche et variée;
Accords, désaccords
...*

*FO veille à ce que
l'humain demeure
au cœur des évolutions
de nos entreprises.*

POUR LES CADRES

Ce projet entérinerait la fin de toute référence à l'horaire de 35H et au travail quotidien de 8H. Il augurerait une nouvelle base de référence de 209 jours et une durée quotidienne de travail pouvant aller jusqu'à 13h par jour : concrètement 13 jours de travail en plus. Et pour certains un mixte entre « cadre au forfait », sans l'autonomie et des jours de RTT à poser dans un intervalle plutôt



EDF

Accord sur l'Organisation du Temps de travail et le Travail des Cadres

Lors du CCE du 24 septembre dernier, la direction d'EDF SA a annoncé que l'accord sur l'Organisation du Temps de travail et le Travail des Cadres ne serait pas mis à la signature face à l'expression des représentants du personnel portant la volonté des salariés.

Que prévoyait ce projet d'accord ?

contraignant. Il s'agissait bien d'un recul social et les agents dans leur majorité ne s'y sont pas trompés. Les compensations financières « généreusement » proposées ne permettaient pas de limiter l'impact entre vie professionnelle et vie privée. En outre, qui peut croire que cette enveloppe financière n'aurait pas été « reprise » par des taux d'avancements et de reclassements toujours plus en baisse ?

LA DIRECTION RESPONSABLE DE L'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

ET LES AUTRES ?

Certes, les 30 000 cadres représentent 42 % des effectifs des salariés d'EDF SA mais quelles auraient été les conséquences pour les collègues Maîtrise et Exécution ?

Cet avenant devait être l'occasion de redonner de la vitalité à l'accord de 1999 en matière d'évolution des organisations de travail : il en a été tout autre. D'autres problématiques restaient en suspens, le télétravail et le CET (Compte Epargne Temps) avaient totalement été écartés du projet et devaient faire l'objet d'autres négociations. Et avec des effectifs annoncés à la baisse dans les prochaines années, comment ne pas s'inquiéter de la régression sociale engendrée par ce projet ?

ET MAINTENANT ?

La vigilance doit rester de mise car la direction d'EDF SA, loin de considérer cela comme un échec, souhaite que ce constat permette l'ouverture de nouvelles négociations. Les risques de recul social n'en sont finalement que reportés.

Dans le contexte difficile de projet industriel du groupe, il y a d'autres sujets plus importants et plus urgents que de faire de la régression sociale un objectif. Les salariés tous collègues confondus souhaitent avoir de la lisibilité, de la cohérence et conserver de la motivation afin de répondre présents aux enjeux majeurs de l'entreprise.

Depuis 2012, chaque année apporte son lot de plans et remaniements structurels pour « faire face » à un monde économique de plus en plus en prise avec l'austérité et la libre concurrence néolibérale. Cette année, nouveau plan : une Newcorp (sic), 24 business units. Le Groupe s'orienterait-il vers un statut de monarchie féodale. Diviser pour mieux gagner.

LA CONJONCTURE, ENFIN !

C'est une marotte vieille de trois ans : en 2012, la direction observait une « pression réglementaire et fiscale forte sur les marchés historiques du Groupe¹ » ; en 2013, s'ajoutait un « ralentissement de l'activité économique en Europe et des politiques d'efficacité énergétique entraînant une baisse de consommation² ». Il devenait donc nécessaire de revoir l'organisation en vue de maintenir le leadership...

¹ - Document de Référence GDF SUEZ 2012, p.6, 1.1.4 Priorités Stratégiques

² - Document de Référence GDF SUEZ 2013, p.6, 1.1.4 Priorités Stratégiques

³ - Projet de nouvelle organisation du Groupe au périmètre de l'Etablissement Siège de GDF SUEZ SA, p.477

⁴ - Id.

LE CHANGEMENT, C'EST MAINTENANT CHAQUE ANNÉE À GDF SUEZ... PARDON, ENGIE.

2015, les augures du Groupe sabrent le champagne : fin des tarifs réglementés et de l'industrie énergétique française old-school grâce aux bons soins législatifs de Mme ROYAL.

Une aubaine. Le moment rêvé pour proposer encore une réorganisation de grande envergure... La continuité des versements des dividendes le valant bien.

JUGULER LE STATUT

On les voyait venir, ceci dit. Perform 2015, explosion de la DSI (Direction des Services d'Information) et création de GSIT (GDF SUEZ Informations & Technologies), puis création de la DSP (Direction des Services Partagés) et disparition de l'USPI (Unité Services Partagés Infrastructures), avec à la clé toujours moins d'emplois...

Maintenant, ce projet 2016, dans toutes les têtes depuis près d'un an. Au final, création de nouvelles boîtes dans lesquelles on va redistribuer le troupeau : c'est le principe du bonneteau. Si « les salariés conserveront leur statut social actuel³ », c'est à la condition de demeurer à leur place... Pour les agents, celle du placard. Et pour ceux qui voudront en sortir, il conviendra d'intégrer un autre établissement, avec « les accords collectifs en vigueur au sein de l'établissement d'accueil⁴ ».

Sûr également que les embauches au Statut ne seront plus à la mode... Trop de droits des salariés sont un frein au « nouveau monde ».

TOUT S'ENJOINT

C'est l'œuvre du néolibéralisme que de faire la chasse aux acquis sociaux et aux modèles fondés sur la défense et la protection des salariés dans les entreprises, comme de celle des bêtes dans l'agriculture : un vrai poulet fermier coûte trop cher, rien de tel qu'une carcasse sans espace et sans droits. La mise en bourse du groupe devait conduire inexorablement à ce qui se prépare et la loi REBSAMEN, et les suites du rapport COMBRELLE ne feront qu'amplifier les ravages. ENGIE veut vivre avec son temps : c'est pour ça qu'ils ont tué Gaz de France, après s'être accaparés les fruits du travail du Service Public.



RTE

Télétravail

FO REVENDIQUE PLUS DE MOYENS POUR LE PERSONNEL

L'année d'expérimentation du télétravail à RTE a pris fin en septembre dernier. La direction va maintenant lancer les négociations pour sa généralisation.

FO, qui n'a pas signé l'accord d'expérimentation, reste convaincue que ce mode de travail peut être une formidable opportunité pour les agents, à condition qu'il soit bien encadré et correctement indemnisé.

Or, les enseignements de l'expérimentation sont plus mitigés que la direction ne veut bien le dire. Au-delà des points positifs, largement partagés par les agents (trajets minorés, moins de fatigue, articulation vie privée – professionnelle, facilité de concentration), il convient aussi d'entendre les critiques qui relayent les alertes exprimées par FO :

- Moyens insuffisants (utilisation du téléphone personnel, pas d'indemnisation des frais à domicile,...).
- Réticence, voire hostilité, de certains managers au télétravail dans leur équipe et manque d'accompagnement de ces responsables.
- Ressenti d'un manque de confiance managérial ou d'une perte d'autonomie.
- Processus de validation des candidatures arbitraire (100 dossiers acceptés pour 250 refusés, souvent sans motifs clairement exprimés), voies de recours inexistantes.
- Difficulté de certains agents à ne pas dépasser leurs horaires.

Comment améliorer le futur accord ?

FO propose un ensemble de mesures de bon sens :

- Indemniser les agents des dépenses supplémentaires à leur domicile (mobilier, consommables,...). Le projet d'accord ERDF prévoit, par exemple, une indemnité forfaitaire annuelle de 100 €.
- Fournir tout le matériel nécessaire : téléphone, PC.
- Former les managers à ce nouveau mode de travail, qui impacte l'organisation traditionnelle du travail : délégation, autonomie, communication, encadrement des horaires...
- Mettre en place un vrai contrôle social du dispositif, permettant notamment de garantir l'équité de traitement des demandeurs.
- Assouplir les modalités pratiques : horaires, choix du jour,...
- Améliorer la logistique des sites RTE qui accueillent des télétravailleurs.

Pour FO, le télétravail peut permettre de conjuguer la performance attendue par l'entreprise, la charge de travail et les contraintes externes subies par les agents. Faute d'un bon cadrage, il existe un vrai risque que le dispositif périlise ou que l'entreprise fasse machine arrière au bout d'un certain temps.



ERDF

Projet d'entreprise

PLUS LOIN ENSEMBLE

Les 1^{er} et 2 octobre derniers, la direction d'ERDF a invité à NICE environ 2000 agents dans le cadre de la convention « Plus loin ensemble ». Le but de cette convention était de présenter le projet d'Entreprise ERDF pour les 3 prochaines années ainsi qu'une vision à plus long terme dans le cadre de la transition énergétique.

Au-delà du cadre original, puisqu'il s'agissait du nouveau stade ALLIANZ RIVIERA, le fait de rencontrer des agents de toutes les régions et de tous niveaux de l'entreprise a également permis à la direction de présenter les nouveautés en termes d'innovation. En effet, plusieurs stands ou équipements étaient exposés et principalement ceux qui touchaient de près ou de loin aux nouveaux systèmes de communication.

DE PLUS EN PLUS HI-TECH

Sans revenir sur le bien-fondé ou pas de ce rassemblement, FO Énergie et Mines reconnaît que la société évolue et que notre Entreprise de Service Public également. Il est nécessaire pour elle d'être réactive sur ces nouvelles applications si nous voulons continuer à être une référence nationale. La direction souhaite également être une référence au niveau international. L'arrivée de LINKY pour ERDF, mais également GAZPAR pour GrDF, va conduire le Distributeur à revoir sa politique industrielle et devrait permettre aux salariés de nos entreprises d'évoluer sur de nouveaux métiers qui apparaîtront au fur et à mesure de l'implantation des nouveaux systèmes de comptage.

ET LE SOCIAL DANS TOUT ÇA ?

FO Énergie et Mines refuse que la mise en place de ces compteurs communicants conduise à terme à la séparation des activités mixtes au sein du Distributeur, mais pense que cette évolution doit être suivie au plus près du local car l'avenir des distributeurs se joue bien à ce niveau là.

La réorganisation du Distributeur appelée « CONVERGENCE » va conduire

à la fin des Unités Clients Fournisseurs au 1^{er} janvier 2018. FO Énergie et Mines mettra tout en œuvre pour que le Personnel soit et reste au centre des préoccupations. Il s'agit bien ici d'un tournant important comme jamais nous n'en avons connu à ce jour. Les métiers de demain seront de plus en plus tournés vers les activités qui toucheront de près ou de loin ce que

l'on appelle les « smart-grid », les bases de données, les réseaux intelligents, la fibre optique.

Bien sûr, il y aura toujours nos réseaux de distribution à entretenir et à développer, mais l'activité clientèle sera d'un tout autre niveau, même si aujourd'hui cette notion est encore un peu trop abstraite pour l'expliquer en quelques lignes.

BIOMÉTHANE

Aujourd'hui, de nombreuses collectivités territoriales, des industriels et des agriculteurs se lancent dans des projets de production et d'injection de biométhane dans le réseau de gaz naturel. Afin de développer cette filière, les producteurs de biométhane bénéficient de 2 outils : un tarif garanti de 15 ans et un système de Garantie d'Origine attestant du fait que le gaz vendu est bien « renouvelable ».

GRDF ACTEUR MAJEUR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES VERTES

Les Garanties d'Origine sont enregistrées dans un registre national dont GrDF, par arrêté ministériel, en a obtenu la gestion depuis 2012 et la conservera jusqu'en 2017. L'entreprise a pour ambition d'accompagner et de conseiller les porteurs de projets d'injection. Dans cette optique, elle a mis en place un réseau d'interlocuteurs régionaux pour répondre aux interrogations des porteurs de projets et procède à des études de faisabilité et de dimensionnement pour en assurer le développement et la mise en place. GrDF, en tant que propriétaire des postes d'injection, assure également la maintenance et l'exploitation.

LE BIOMÉTHANE EN QUELQUES MOTS

Le biométhane participe au développement d'une économie circulaire territoriale où les déchets deviennent des ressources renouvelables permettant ainsi : amélioration de la gestion des déchets, réduction des gaz à effet de serre, préservation de la qualité des sols et des nappes phréatiques. Les déchets sont triés, préparés et introduits dans un méthaniseur.

Ils sont ensuite mélangés et chauffés. En fermentant, les bactéries les transforment en biogaz. Une fois odorisé et contrôlé par GrDF, le biogaz prend le nom de biométhane. Ce dernier peut alors être injecté dans le réseau de distribution gaz et devient une source d'énergie pour de multiples usages : carburant, chauffage, eau chaude sanitaire et cuisson.

Le nombre d'installations de production de biométhane, encore très faible actuellement, devrait augmenter dans les années à venir pour produire 10 % de gaz vert dans les réseaux d'ici 2030.

Dans ce contexte, GrDF prévoit de mobiliser des moyens importants. La croissance du nombre de sites en injection va générer de plus en plus d'activités. C'est pourquoi une étude est en cours afin de quantifier les ressources nécessaires dans les différentes entités pour accompagner le développement de la filière.

FO Énergie et Mines est d'ores et déjà très vigilante quant aux résultats de cette étude et s'assurera que cette filière soit créatrice d'emplois et participe au mix énergétique dans le respect du service public et du statut.



GRTgaz est entré début 2015 dans une phase de transformation avec la mise en place d'une nouvelle organisation baptisée RITME (Rassemblons nos Intelligences, nos Talents, nos Métiers, nos Énergies).

GRTgaz

-40 % d'emplois à la DI ?

L'objectif est de supprimer les directions régionales au profit d'un management centralisé par métier. Quelques emplois « appui transverse » y seront distribués afin de faire fonctionner le tout.

En langage économique : flattons l'actionnaire majoritaire en lui faisant miroiter des gains de productivité encore et toujours...

QUEL CONSTAT À CE JOUR ?

■ Une perte de repères pour beaucoup de salariés qui voient leur management se disperser entre le

« local » et le « siège », devenu seul centre névralgique décisionnaire.

■ Une guerre des métiers afin de se mettre en avant, sur ce nouvel échiquier, au détriment d'un réel travail de fond.

■ Une diminution des effectifs de GRTgaz, particulièrement sur la DI qui affichera - 40 % à l'horizon 2018.

■ Une répartition des activités par métier favorisant le « chacun pour soi » au détriment du collectif.

■ Une baisse des salaires pour les opérationnels.

■ Une recrudescence des « presque accidents gaz », causées par la

perte de nombreuses activités cœur de métier au profit de la sous-traitance toujours plus présente et de moins en moins maîtrisée.

Le gaz passe toujours dans les tuyaux, mais jusqu'à quand et dans quelles conditions ? FO s'inscrit dans la défense des effectifs et de l'emploi en interne.

NOS OBJECTIFS ET NOS PROCHAINS COMBATS

■ Défendre les effectifs et l'emploi.

■ Une vigilance particulière sur les métiers système gaz et conduite réseau, sur les déroulements de carrière notamment en exécution et maîtrise, les temps de passage dans les GF, l'adéquation entre les vraies activités du terrain et les descriptions d'emploi.

■ Des rencontres avec les salariés du siège social, éloignés, isolés, parfois oubliés sur certains sites de province...

N'hésitez pas à contacter vos représentants FO Énergie et Mines à GRTgaz, ils sont à votre écoute et militent tous les jours afin de défendre vos droits et intérêts.



DEPUIS 2009, LA CCAS
A CHOISI DOMICOURS POUR
VOUS PERMETTRE D'ACCÉDER
AU SOUTIEN SCOLAIRE.

COÛTS ET TARIFS

Les tarifs des cours n'ont pas augmenté depuis 2009, les frais de dossier s'élevant à 60 € par an et par élève, sont offerts.

Les tarifs des offres de cours, calculés en fonction de votre coefficient social :

■ Le tarif horaire de référence pour les cours individuels à domicile est de 30 €, 31 € ou 33 € en fonction du niveau scolaire de l'enfant.

■ Le tarif horaire de référence pour les cours collectifs en centres pédagogiques est de 19.20 € tous niveaux scolaires confondus.

■ Le tarif horaire de référence pour les cours en séjours pédagogiques est de 16.75 € tous niveaux scolaires confondus.

Afin de connaître votre taux de participation, contactez votre CMCAS. Vous pouvez également télécharger la fiche contact DOMICOURS sur le site de la CCAS :

http://www.ccas.fr/index2.php/articles/read/?are_ref=7453

Il s'agit d'une aide personnalisée pour les enfants ayant besoin d'une mise à niveau, plafonnée à 20 heures par année scolaire et par enfant. À domicile, en cours collectifs à faible effectif ou en centres pédagogiques, l'offre de soutien scolaire proposée et subventionnée par votre CMCAS concerne les enfants d'agents des IEG de 6 à 20 ans - du CP à la terminale - scolarisés sur le territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Bon à savoir

Quel que soit votre mode de règlement, vous obtiendrez une attestation fiscale permettant de bénéficier de 50 % de crédit d'impôt sur la totalité des sommes versées à DOMICOURS.

Contact DOMICOURS :
0 810 111 222
prix d'appel local.

AIDE À LA TÉLÉASSISTANCE

L'AIDE À LA TÉLÉASSISTANCE EST
UNE AIDE FINANCIÈRE DU FONDS ASS
(ACTION SANITAIRE ET SOCIALE) FAVORISANT LA MISE
EN PLACE DE LA TÉLÉASSISTANCE À DOMICILE.



Cette dernière, en cas de problème (chute, malaise), permet à une personne âgée, isolée ou atteinte d'un handicap de pouvoir donner l'alerte rapidement. Elle peut alors rester vivre chez elle de manière autonome.

l'assurance vieillesse quel qu'en soit le montant. Les personnes en situation de handicap peuvent également être bénéficiaires, sans condition d'âge reconnus CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) a minima 50 %.

MONTANT DE LA PRESTATION ET CONDITIONS DE RESSOURCES

Vous pouvez faire une demande d'aide quel que soit l'opérateur de téléassistance choisi. Le fonds ASS (Action Sanitaire et Sociale) intervient alors en complément d'autres aides, en fonction de l'âge (+/- de 79 ans), à partir d'un barème, avec un forfait annuel maximum de 260 €, dans la limite des dépenses réelles engagées. Le montant de l'aide attribuée est déterminé selon les ressources.

QUI PEUT PRÉTENDRE À CETTE AIDE ?

Les pensionnés des IEG et leur conjoint à charge d'au moins 55 ans peuvent en bénéficier ainsi que les pensionnés de tous ordres des IEG (titulaires d'une pension de réversion, bénévole, secours renouvelable), âgés d'au moins 55 ans, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'une pension personnelle servie par un autre régime au titre de

Comment faire une demande ?

Vous devez fournir votre dernier avis d'imposition, la copie du contrat signé avec le prestataire, en précisant le montant annuel engagé, le justificatif des éventuelles subventions extérieures (mutuelle, Conseil général...), la notification de reconnaissance CDAPH a minima 50 %, le dernier bulletin de pension, la notification de refus CARSAT (Caisse Assur Retraite Santé Au Travail), la notification de refus APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie).

DES AIDES POUR L'AMÉLIORATION / AMÉNAGEMENT DU LOGEMENT

GRÂCE AU FONDS ASS
(ACTION SANITAIRE ET SOCIALE)
DEUX AIDES POUR L'AMÉNAGEMENT DU
LOGEMENT SONT POSSIBLES :

AIDE POUR L'AMÉLIORATION DE L'HABITAT pour les pensionnés des IEG.

Il s'agit du financement possible des travaux des pièces à vivre dans votre résidence principale, ou autre, si vous vous engagez à y habiter définitivement dans les 12 mois suivants la fin des travaux.

QUI PEUT PRÉTENDRE À CETTE AIDE ?

Les pensionnés des IEG et leur conjoint à charge d'au moins 55 ans peuvent en bénéficier ainsi que les pensionnés de tous ordres des IEG (titulaires d'une pension de réversion...), âgés d'au moins 55 ans, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'une pension personnelle servie par un autre régime au titre de l'assurance vieillesse quel qu'en soit le montant. Vous devez être propriétaire, usufruitier, locataire ou logé à titre gratuit et avoir obtenu l'accord du propriétaire pour effectuer les travaux.

MONTANT DE LA PRESTATION ET CONDITIONS DE RESSOURCES

L'aide est déterminée selon vos ressources, 3 plafonds de subvention existent :

- **3 500 € pour des ressources < à 893 €**
pour une personne seule et 1 547 € pour un ménage.
- **3 000 € pour des ressources < à 1 237 €**
pour une personne seule et 1 973 € pour un ménage.
- **2 500 € pour des ressources < à 1 579 €**
pour une personne seule et 2 368 € pour un ménage.

Le montant de l'aide n'est pas plafonné dans le temps et l'état de santé du bénéficiaire peut nécessiter une nouvelle évaluation.

AIDE À L'AMÉNAGEMENT DU LOGEMENT

aide complémentaire à l'attention des personnes
en situation de handicap.

Cette aide peut être consécutive à des emprunts (frais de dossier, surcoûts d'assurance...) pour maintenir ou améliorer l'autonomie d'une personne handicapée par l'adaptation et l'accessibilité du logement.

Il peut également s'agir de coûts entraînés par le déménagement ou l'installation des équipements nécessaires lorsque l'aménagement du logement est impossible ou jugé trop coûteux. Le demandeur fait alors le choix de déménager dans un logement répondant aux normes réglementaires d'accessibilité.

ATTENTION

Cette aide est cumulable avec l'aide amélioration habitat des personnes âgées (cumul handicap et vieillissement).

MONTANT DE L'AIDE

Le montant est calculé sur la base du reste à charge, après déduction des aides des autres organismes et dans la limite de 5 000 € pour 10 ans, majorés de 20 % dans les POM (Pays d'Outre-Mer).

Comment faire une demande ?

Vous devez fournir
le dernier avis d'imposition,
le dernier bulletin de pension ainsi que
la notification APA (Aide Personnes Agées).

VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER D'UN BILAN
DE SANTÉ GRATUIT TOUS LES 5 ANS, QUEL QUE
SOIT VOTRE RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE.

Cet examen est proposé aux assurés du régime général de la sécurité sociale mais aussi aux bénéficiaires d'autres régimes, âgés de 16 ans ou plus. Le bilan de santé gratuit permet de dépister des affections ignorées ou latentes.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS ?

Vous devez contacter la caisse d'assurance maladie de votre lieu d'habitation, qui vous enverra tout d'abord une demande d'inscription puis une convocation précisant la date, le lieu et l'heure de l'examen.

Un questionnaire est joint à la convocation, qui doit être apporté le jour de l'examen. Vous devez remplir ce questionnaire au préalable avec soin car il a pour but d'orienter l'examen clinique et éventuellement de déclencher une demande d'examens complémentaires.

COMMENT SE DÉROULE L'EXAMEN ?

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

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

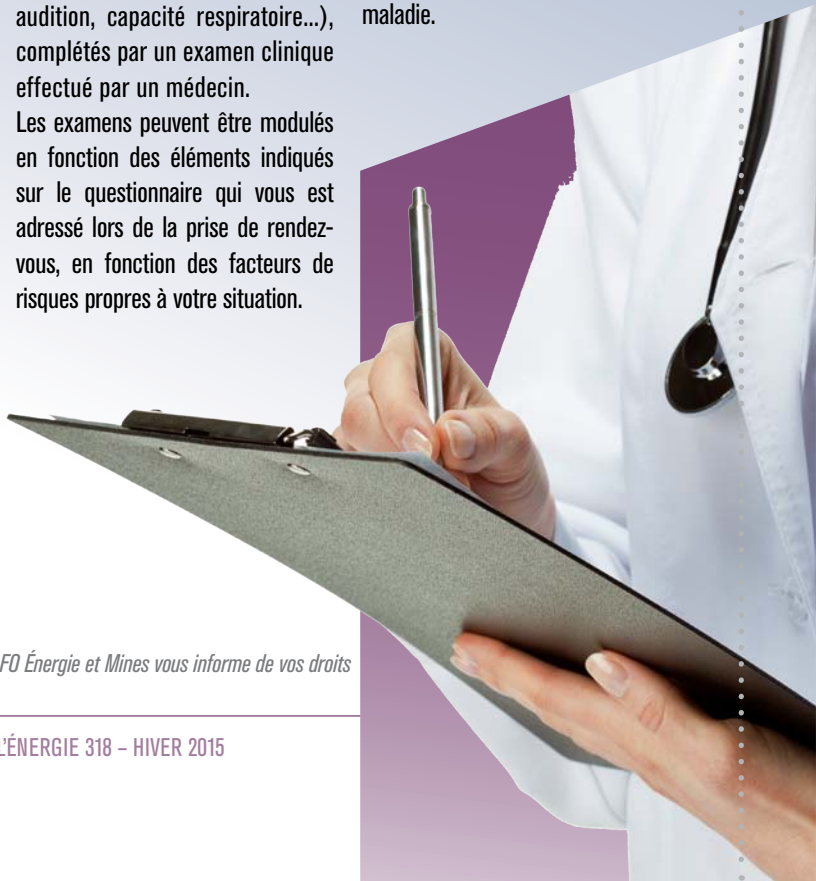
Les examens peuvent être modulés en fonction des éléments indiqués sur le questionnaire qui vous est adressé lors de la prise de rendez-vous, en fonction des facteurs de risques propres à votre situation.

QUEL EST LE SUIVI DU BILAN ?

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

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

La Camieg ne communique pas sur ce sujet, FO Énergie et Mines vous informe de vos droits





L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



FORUM



“ *L’individualisme,
c’est être seul contre tous ;
le syndicalisme,
être seul avec tous...
Nuance à méditer.*

Ces quelques pages de Forum
sont là pour vous accompagner.

”

Rapport « Transformation
Numérique et Vie au Travail »

PREMIÈRE REACTION FORCE OUVRIERE

Le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication a généré, outre les bouleversements économiques que nous connaissons, de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés.

Le rapport « Transformation numérique et vie au travail », à travers ses 36 préconisations, cherche, à juste titre, à poser des éléments diagnostics et à proposer des solutions face à ces transformations.

Mais alors que certaines préconisations vont dans le bon sens, deux tendances complémentaires potentiellement dangereuses apparaissent clairement dans ce rapport : l'individualisation de la relation sociale avec notamment la promotion de « l'entrepreneur de soi-même » et une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit

d'une régulation au niveau des entreprises.

Par exemple, concernant de nouveaux enjeux tels que « le droit à la déconnexion » qui avant même d'être défini est déjà accompagné d'un « devoir de déconnexion » reposant sur le salarié, le rapport préconise de les traiter au cas par cas, entreprise par entreprise. Or, on ne peut renvoyer sur l'entreprise au détriment des cadres nationaux, la responsabilité de préciser les droits et devoirs des salariés.

Enfin, alors même qu'il a été commandité par le ministre du



Travail, ce rapport privilégie l'économique au détriment du social et du juridique qu'il tend à subordonner par exemple à la notion ambiguë de charge de travail.

Pour FO, si l'impact du numérique dans tous les secteurs professionnels est indéniable, ce bouleversement doit, au contraire, permettre d'améliorer les conditions de travail, créer des emplois, sécuriser les parcours professionnels et renforcer les droits collectifs des salariés.

Retrouvez sur le site internet de la fédération le papier complet concernant le rapport « transformation numérique et vie au travail ».

*Source : Pascal PAVAGEAU
Confédération FO*



Marc LORIOL, sociologue

Souffrance au travail

LES LIMITES DU «BURNOUT»

Stress, burnout sont des terminologies récurrentes pour décrire toute forme de malaise au travail et en dehors. Si FO s'inquiète de la souffrance que révèlent ces syndromes, force est de constater que les directions et l'État tendent à n'y voir qu'un affect individuel, sans que soit abordée de manière complète la responsabilité de l'organisation du travail dans la dégradation des conditions de ce dernier.

Quel est-il, ce « burnout » présent sur toutes les bouches ?
Le mot érigé en syndrome acquis ne servirait-il pas à chasser l'essentiel ?

Rencontre avec Marc LORIOL, chargé de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et auteur de *La Construction du Social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers* dans l'action publique paru aux Presses Universitaires de Rennes.

Lumière et Force : Le mot burnout a tendance à tomber dans le langage courant : chacun semble faire le sien à toute occasion, après une naissance, un anniversaire... Peut-on parler d'une mode ?

Marc LORIOL : Le mot mode est un peu embêtant parce que ça donne un sentiment de frivolité alors que souvent, les gens ont recours à des termes de ce type parce qu'ils essayent de comprendre ce qui leur arrive : ils ressentent des difficultés, une souffrance et ils ont besoin de

mettre ça dans une case pour pouvoir le combattre. Parler de mode, c'est donc un peu difficile mais on peut voir qu'il y a des « étiquettes » qui sont plus ou moins utilisées suivant les périodes et les époques, des façons de mettre en forme les difficultés, de les penser et de les résoudre, qui évoluent d'un milieu social à l'autre.

L&F : Dans le domaine du travail, le terme a cependant une définition

plus étroite. Pouvez-vous brièvement nous en rappeler les fondements ?

M. L. : Le burnout c'est une métaphore qui vient de l'aérospatiale : au début, ça définissait l'état de la fusée qui une fois qu'elle a décollé s'effondre avant d'avoir atteint l'orbite, du fait que son carburant avait brûlé trop vite. Partant de cette image, il définit donc un syndrome lié au surengagement professionnel, qui conduirait à un effondrement de l'individu. Mais le phénomène pose



problème car il a tendance, dans son approche générale, à réduire les choses au psychologisme pur, minimisant les facteurs de type environnemental.

L&F : Et justement, le burnout, aujourd'hui admis dans les débats relatifs à la santé au travail, ne fait-il pas consensus dans la mesure où il avalise un certain type de souffrance, sans remise en cause de l'organisation du travail à proprement parler ?

Je pense que ce consensus révèle aussi une stratégie préventive, non plus au sens médical, mais au sens juridique. Les entreprises se lancent dans des actions qui font que si un jour il y a un drame dans leur entreprise, elles pourront mettre en avant le fait qu'elles ont fait quelque chose. Du préventif au sens juridique et moral, et de communication aussi : quand une boîte voit la question de la souffrance et des conditions de travail mis à la une, ce n'est jamais bon pour son image...

de tensions après le passage au nouveau millénaire. Et une augmentation des scores de stress : mais elle avait remarqué à son grand étonnement que dans deux des entreprises qu'elle suivait, il y avait une section syndicale qui avait été créée, fait assez rare dans ce secteur, et que cette création s'était traduite automatiquement par une diminution des scores de stress. Et à l'étude, elle avait expliqué que les difficultés étaient beaucoup



M. L. : En effet, chaque métier se protège en fonction de ce qu'il définit comme étant son vrai travail et des moyens qu'il a pour prendre en charge (ou non) les problèmes qu'on lui pose. Mais ces aspects ne sont pas du tout mis en lumière par l'approche du burnout, qui tend plutôt à faire penser que des gens mieux formés, mieux armés psychologiquement seraient capables de trouver par eux-mêmes cette juste distance, quelles que soient les conditions de travail dont ils disposent.

L&F : Vous signalez l'influence bénéfique de l'engagement syndical dans le cas de sociétés en difficulté, s'illustrant notamment par une réduction drastique des scores de stress des salariés : le collectif, un bon remède au burnout ?

M. L. : Ça m'a été raconté par un médecin du travail qui suivait des salariés de SS2I. Le « bug de l'an 2000 » avait suscité beaucoup d'emplois dans ce secteur-là, générant beaucoup de difficultés et

moins ressenties par les gens qui avaient pu développer un travail de concertation avec des collègues et de mise en revendication de leurs problèmes, plutôt que de les transformer en souffrance individuelle.

Alors, remède, peut-être pas... Mais certainement, un mode d'approche, une conscience autre de soi et de l'organisation, permettant d'appréhender la souffrance au travail sous un autre mode que la pure approche psychologisante.

Pour approfondir le sujet, retrouvez l'intégralité de l'entretien sur notre site www.fnem-fo.org



Ma santé et
ma prévoyance

Une mutuelle santé avantageuse pour tous, dirigeants et salariés

À partir
d'un salarié

Toute l'expertise en assurance de personnes de la Macif au service
de votre entreprise avec :

- Pour les salariés :
→ **Garantie Santé Entreprises.**
- Pour le dirigeant non salarié :
→ **Garantie Santé des Indépendants.**
- Des garanties performantes pour tous.
- Un tarif attractif pour un budget santé maîtrisé.
- Un accompagnement personnalisé pour la mise en place du contrat
au sein de l'entreprise.

Renseignez-vous auprès d'un conseiller Macif ou sur macif.fr

 **N°Cristal 09 69 39 49 19**

APPEL NON SURTAXE



Les contrats Garantie Santé Entreprises et Garantie Santé des Indépendants sont assurés par Macif-Mutualité, mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris Cedex 9.

Les prestations d'assistance des contrats sont assurées par IMA ASSURANCES, entreprise régie par le code des assurances. MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied de Fond 79000 Niort.





ESTELLE DEVOS

UNE NOUVELLE ANIMATRICE AU DISTRIBUTEUR

Estelle DEVOS est Correspondante Syndicale Régionale en Manche Mer du Nord depuis le 1^{er} septembre. Avec une double spécialisation en Environnement puis en Communication, elle a collaboré au développement de l'image du distributeur et au déploiement de la démarche RSE* dans sa région. Aujourd'hui, femme de terrain et proche des salariés, elle couvre trois régions en tant que CSR : Nord-Pas de Calais, Picardie et Normandie.

LE CSR, «UN ANIMATEUR MÉTIER»

Dans le cadre de cette nouvelle mission, Estelle anime l'équipe de militants du distributeur en diffusant et en remontant les informations sur les événements régionaux et nationaux. Elle est également l'interface avec la Direction Inter-Régionale, les Directions Régionales et les

syndicats FO de Manche Mer du Nord. Estelle fait un suivi hebdomadaire avec les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) et les Secrétaires Fédéraux sur les remontées du terrain : une tâche essentielle pour permettre l'avancée des dossiers. De part son vécu de communicante, Estelle a pu appréhender l'ensemble des métiers du distributeur ; ce qui lui facilite les relations quotidiennes avec les agents de son territoire «une mission humainement très enrichissante». Reconnue par les militants locaux qui l'ont sollicitée pour les représenter, Estelle nous a rejoints pour les valeurs portées par cette Fédération « libre et indépendante ». C'est toute la richesse de ses expériences qu'elle souhaite mettre au profit de l'organisation FO.

GARANTIR L'AVENIR

Estelle est attentive aux besoins de son équipe : elle est convaincue qu'il faut « profiter des richesses de chacun pour progresser » dans le but de construire une équipe solide pour les prochaines années. « Un regard neuf et une écoute attentive » peuvent être des atouts pour

impulser une nouvelle dynamique. « Anticiper les départs en inactivité, gérer la transformation des entreprises, préparer activement les prochaines élections des instances représentatives du personnel... sont autant de challenges à relever pour l'avenir ». Le CSR a également un enjeu au niveau national en participant et en négociant les futurs accords, tels que sous-traitance socialement responsable, éga-pro, formation...

La mission du Correspondant Syndical Régional

Issu du droit conventionnel des entreprises du distributeur, le CSR anime et coordonne l'ensemble des sections syndicales métier de son organisation dans les concertations ou négociations avec les employeurs. Ainsi, chacune des 8 régions de France du distributeur a un CSR FO, qui travaille étroitement en lien avec les Délégués Syndicaux Centraux.

* RSE Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



ROMAIN ROYER

NOUVEAU REPRÉSENTANT FO ÉNERGIE ET MINES À MANCHE MER DU NORD

Tout d'abord saisonnier à la CCAS, comme ouvrier d'entretien, Romain ROYER passe à la convention collective en 2010. Muté à ERDF en 2015, il devient détaché syndical et social sur le site de Saint Martin Boulogne (région Nord Pas-de-Calais). À cette occasion, l'équipe du mag de l'Énergie a pu s'entretenir avec lui afin de connaître ses attentes et ses buts dans l'entreprise.

Lumière et Force : Qu'est-ce qui t'a amené à militer pour FO ?

Romain : « En tant que saisonnier, j'ai pu constater que beaucoup de mes collègues manquaient d'information sur leurs droits et notamment les règles relatives à leurs conditions de travail. J'ai alors pris contact avec les élus FO de ma région afin de pouvoir répondre au mieux à leurs interrogations. Il s'agissait avant tout d'assurer l'égalité de traitement des agents et le respect de nos droits ».

Lumière et Force : Maintenant que tu as intégré ERDF, quelles sont tes attentes et quel message voudrais-tu faire passer aux salariés qui t'entourent ?

Romain : « Je viens d'intégrer une entreprise qui n'échappe pas aux évolutions du monde de l'énergie (ouverture à la concurrence, transition et mix énergétique). Je souhaite que ces transformations se fassent dans le respect de la qualité de vie au travail des salariés, mais également dans le respect du service public de l'énergie. Les transformations au sein d'ERDF ne se feront pas sans l'adhésion de ses salariés. C'est pourquoi, sur un dossier aussi important que la convergence UCF/DR, FO Énergie et Mines et ses représentants porteront l'ensemble des revendications des salariés. L'intérêt de tous sera défendu, il n'y aura pas de négociation au rabais ».

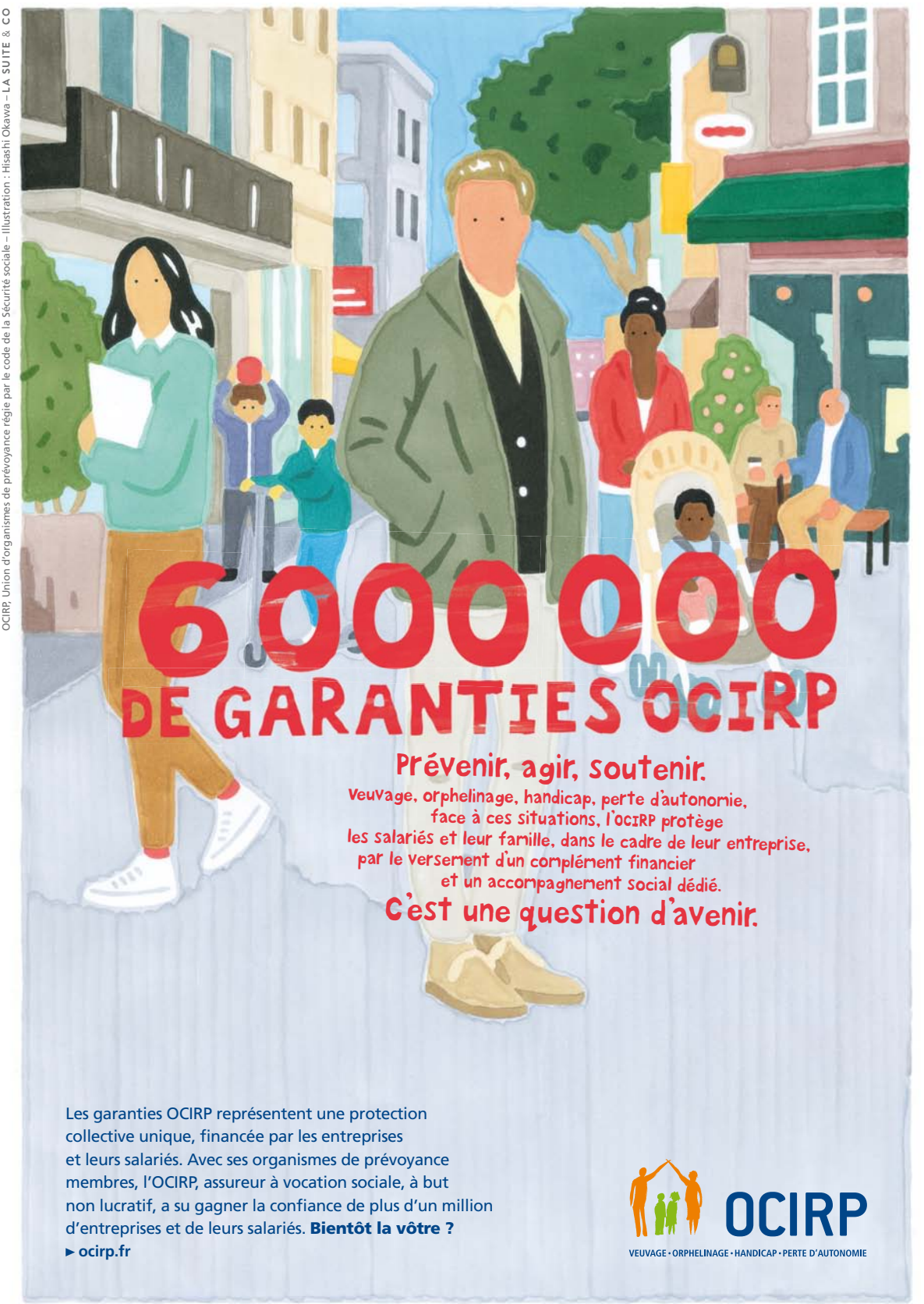
Lumière et Force : Nous approchons d'une importante période d'élection et à cette occasion quel message voudrais-tu faire passer aux jeunes embauchés qui hésiteraient à se syndiquer ?

Romain : « Je pense qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des problèmes pour se syndiquer. Se syndiquer à FO Énergie et Mines permet de se donner les moyens de s'informer, de communiquer et de débattre dans le respect des individus et des valeurs de FO ».

Vous avez dit convergence UCF/DR ?

Actuellement, les distributeurs partagent un certain nombre d'activités opérationnelles au sein du Service Commun, et co emploient environ 45 000 salariés en commun. C'est pour cette raison que les 2 directions ont présenté un dossier appelé CONVERGENCE pour qu'il y ait une meilleure lisibilité sur leurs projets respectifs.

Ce travail a permis de converger sur un point fondamental : suite à la décision de déploiement de LINKY et de GAZPAR, ceux-ci auront de fortes évolutions technologiques et impacts sur les réorganisations, donc sur l'emploi. Le positionnement de FO a toujours été clair, rappelant la nécessité et le maintien d'un service commun au distributeur, dans le cadre d'un service public républicain.



6 000 000 DE GARANTIES OCIRP

Prévenir, agir, soutenir.

Veuve, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,
face à ces situations, l'OCIRP protège
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,
par le versement d'un complément financier
et un accompagnement social dédié.

C'est une question d'avenir.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE



*Nous profitons
de ce magazine
pour vous remercier de votre
engagement et votre implication lors
des dernières élections CAMIEG de
juin 2015. Grace à vous Pensionnés,
notre Organisation Syndicale a
progressé. Encore merci pour
votre confiance.*

Roger CORAI

Responsable Fédéral du Pôle Social



PASSION SERVICE PUBLIC

**“ Au sommaire
de ce PSP :
le point sur les
évolutions du capital
décès aux IEG,
quelques brèves
et entretien avec
Monique BRUCHET,
qui quitte la
Fédération, après
30 ans au service
des militants !**

Capital décès

OÙ EN EST-ON ?

Nous avons évoqué, au 1^{er} semestre 2015, le projet du Gouvernement de forfaitiser le capital décès de tous les régimes de retraite, y compris le nôtre, ainsi que ceux existant dans les entreprises comme EDF et ENGIE.

Sous prétexte d'une mesure d'équité devant le malheur, ce forfait serait de 3400 euros pour toutes et tous. On aurait pu admettre que cette décision allait dans le bon sens si l'opération se réalisait dans la stricte neutralité financière. Hélas, on s'est vite aperçu que le Gouvernement (avec ses Fonctionnaires) et les employeurs économisaient des millions d'euros (158 millions d'économie) sur le malheur des autres.

Ce forfait est déjà appliqué au Régime général (CNAV) et à la MSA (Régime agricole) depuis le 1^{er} janvier 2015. Le Ministère des Affaires sociales avait retardé son application pour nous car les organisations syndicales, en particulier FO, étaient intervenues contre cette injustice.

Après plusieurs rencontres et échanges de courriers avec ce Ministère, nous venons de recevoir une proposition pour notre régime de retraite et pour nos collègues salariés en activité de nos Entreprises :

■ Par rapport à nos 3 mois sans condition durement acquis lors de la mensualisation de nos pensions, on peut dire que c'est un recul car 16 % des Retraités verront le capital décès plafonné à 3x3400 euros et surtout pour toutes et tous, un véritable



■ Capital décès pour les salariés en activité, application du forfait de 3400 euros qui remplace les 2 mois qui étaient en place.

■ Capital décès pour les Retraités, maintien des 3 mois de pension du titulaire mais limité à 3400 euros/mois donc max 3400 euros x 3 = 10200 euros (16 % des pensions sont supérieures ou égales à 3400 euros). Ce capital devrait être soumis à cotisations sociales et déclarable sur la succession.

Au regard de ces propositions, on peut être partagé sur l'analyse que l'on en fait à plusieurs titres :

■ Par rapport au forfait qui allait nous être imposé, on peut avoir une satisfaction mais mitigée car c'est une nouvelle fois une perte de nos acquis.

recul social si le capital est amputé de cotisations sociales et déclarable sur la succession, ces 2 décisions faisant baisser considérablement le montant perçu pour la famille que l'on laissera.

Lors du Conseil d'Administration (CA) de la CNIEG du 24 septembre dernier, les Administrateurs FO sont intervenus sur ce dossier et ont dénoncé ce nouveau recul social.

D'autres organisations syndicales ont rebondi sur nos propos. Le Ministère public, présent à tous nos CA, nous a dit qu'il étudiait le dossier pour les cotisations mais que la décision pouvait être rendue dans plusieurs mois. S'agissant du volet « capital déclarable », nous avons appris que le Ministère voulait de nouveau rencontrer les organisations syndicales le 27 octobre 2015 (intox ou réelle envie d'améliorer leurs propositions).

Que ce serait-il passé si FO n'était pas intervenu ?

Rappel

Avant cette modification, les 3 mois de secours immédiat étaient exonérés de cotisations sociales et ne rentraient pas dans la déclaration de succession.

Le capital décès est servi sur la demande des bénéficiaires auprès de la CNIEG (02 51 17 51 18).

Le capital décès est versé pour le titulaire d'une pension de retraite de droit direct (pas pour une pension de réversion) ou le titulaire d'une pension d'invalidité n'exerçant aucune activité professionnelle dans les IEG.

Le capital décès est attribué au conjoint ou à défaut, à parts égales, aux enfants nés de l'agent ou adoptés, ou à défaut, à parts égales, aux ascendants à charge.

Quarante ans d'IEG...

...TRENTÉ À LA FÉDÉ

Cette année, Monique BRUCHET va pouvoir prendre une retraite amplement méritée. Portrait d'une Dame avec un grand D, qui a intégré EDF-GDF en 1974 et que l'on voit partir, heureux pour elle, mais à regret...

Lumière et Force : Tu es une des « anciennes » de la fédération. Qu'est-ce qui t'a poussé à rejoindre la fédération en premier lieu ?

MB : J'étais au collège et je savais déjà que j'allais entrer à EDF GDF. J'ai débuté au Pool de la Direction des Affaires Générales en septembre 1974 en tant que dactylo « volante », sorte de maison d'intérim interne. Après 9 ans passés à la Direction des Services Financiers et Juridiques, je devais obtenir un poste de secrétaire de Direction, mais la CGT a imposé une autre personne en Commission Secondaire : du coup je n'avais plus de poste. C'est là que mon secrétaire de syndicat m'a informé que la fédération cherchait du personnel administratif. J'ai donc intégré la fédération en février 84, année de transition entre Louis SOUSTRE et Gabriel GAUDY, en tant que secrétaire à l'UNSC (Union Nationale des Syndicats de Cadres).

L&F : Quels ont été les faits les plus marquants pour toi depuis tes débuts dans les murs ?

MB : L'éclatement d'EDF-GDF, d'abord. On se doutait que ça changerait les choses mais pas à ce point... Plus dans la durée j'ai également été très marquée par les progrès technologiques et l'omniprésence croissante de l'ordinateur et des téléphones portables : dans l'un de mes premiers postes, il y avait un seul téléphone sur le bureau de ma chef, qui ne pouvait contacter que Paris... Je me souviens également de chaque congrès : ça fait office de repère pour se souvenir des gens et des événements.

Enfin, mes 20 années passées au secteur pensionné resteront à jamais gravées dans ma mémoire, m'ayant permis de côtoyer pas mal d'anciens militants qui ont marqué la fédération, Guy POUCEY entre autres.



L&F : Quelle est ta vision de l'avenir de la fédération ?

MB : Les prochaines IRP sont une étape décisive ; mais même si les époques et les mentalités changent, je fais confiance à la Fédération qui a toujours su s'adapter, moderniser et dynamiser son image et son discours, en restant fidèle à ses valeurs fondamentales de liberté et d'indépendance.

L&F : Quels sont tes projets de jeune retraitée ?

MB : Rien de précis à ce jour (rires)... Quelques voyages, bien sûr, et profiter de ce temps libre au gré de mes envies.

Brèves infos

PENSIONS DE RÉVERSION

Lors du Conseil d'Administration de la CNIEG du 24 septembre 2015, nous avons obtenu gain de cause pour la mise à jour du dossier des Pensionnés.

Des divorces, des mariages, des remariages font partie de la vie de chacun(e). Le problème se situe à la disparition du titulaire de la pension où les conjoint(e)s et ex-conjoint(e)s non remariés ont droit aussi à une part de la pension dite de réversion au prorata du nombre d'années de vie commune. Cette pension est de 50 ou 54% suivant les revenus. La caisse connaît la dernière épouse ou époux et ne cherche pas les autres mais bloque leur éventuelle part de pension. Nous avons eu plusieurs dossiers à régler où il s'agit de la dernière épouse qui a obtenu une pension dérisoire (sa part en fonction des années de vie commune) alors que les ex étaient décédées. Vous pouvez donc solliciter dès à présent la Caisse pour les avvertir si vous avez connaissance d'une telle situation vous concernant. Vérification faite, le dossier sera mis à jour et facilitera la résolution d'une partie des problèmes due à la réversion.



DÉCLARATION FISCALE DES «AVANTAGES EN NATURE»

Un couple de pensionnés mariés, tous deux Agents de nos Entreprises vient de recevoir le montant de ses impôts 2014 à payer avec la surprise d'une hausse assez conséquente. Après vérification, ils ont constaté que la CNIEG avait ajouté, à chacun d'entre eux, les avantages en nature qui ne sont à comptabiliser que pour le seul titulaire du contrat. Il s'agit donc d'une erreur mais après d'autres vérifications, cela dure depuis 2006. C'est le triplement des avantages en nature qui a été l'élément déclencheur. Pour celles et ceux qui pourraient être concernés par cette erreur, il serait urgent de vérifier vos dernières déclarations fiscales. La CNIEG ne transmet aux services fiscaux que des informations fiscales obtenues auprès des Employeurs, seuls habilités à gérer les avantages en nature. La Caisse de retraite ne peut rectifier l'erreur que sur l'année fiscale en cours. Il appartient à ERDF d'effectuer les attestations pour les 2 autres années (pour les services fiscaux, on ne peut revenir que sur 3 ans).

En cas de problème, contactez Michel DE SADELEER au 06 07 04 22 42 ou via pensionnes@orange.fr

TARIF AGENT : FONCTIONNEMENT INÉGALITAIRE

Si vous devez déménager, acheter une résidence secondaire etc... n'attendez pas la dernière minute pour demander le document à remplir et à renvoyer à votre

Agence qui gère le tarif Agent. Ce document vous permettra d'obtenir ce tarif ou de savoir si vous y avez droit. Sans l'accord, vous aurez un tarif semblable à ceux de nos usagers. La régularisation de votre dossier pourra mettre beaucoup de temps. N'hésitez pas à nous contacter.





AREVA, FORTE MOBILISATION POUR SAUVER L'EMPLOI ET L'AVENIR DE LA FILIÈRE

Le groupe Areva compte supprimer 6000 emplois, dont 4000 en France et la majeure partie de l'activité doit être cédée à EDF. C'est pourquoi, le 15 septembre dernier, 3000 manifestants sont venus de toute la France à l'appel de l'intersyndicale. Ils se sont rassemblés devant le siège d'AREVA et ont marché jusqu'à la tour EDF.

Manifestants, militants et syndicats se sont unis pour la défense de l'emploi et ont fait part de leurs inquiétudes face à la dégradation des conditions de travail qui prévoit une réduction du personnel avec une charge de travail identique.

Source FO HEBDO n°3170

GRDF : L'INTÉRESSEMENT 2015 SERA-T-IL REVU À LA BAISSÉ ?

FO Énergie et Mines a été signataire de l'accord intéressement 2014 / 2016 à GrDF avec une augmenta-

tion significative de l'intéressement moyen qui évoluait de 1700 € à 2200 €. En cas de non-signature de l'avenant de révision relatif à l'abondement, le montant moyen de l'intéressement aurait été limité à 1850 €. Cependant, les directions ont imposé de coupler cet accord d'intéressement avec un avenant à l'accord d'abondement qui prévoyait une réduction drastique de l'abondement : pour le PERCO de 120 % à 90 % ; pour le PEG de 100 % à 70 %. FO a rejeté cette proposition de la direction et n'a pas signé l'accord abondement. Nous n'irons pas au moins disant social.



SEMAINE SOCIALE SEI DU 14 AU 18 SEPTEMBRE 2015

En cette rentrée 2015, les représentants FO des Unités SEI d'EDF se sont réunis en métropole dans le cadre d'une semaine de négociations sociales. Plusieurs exigences ont été abordées durant ces négociations :

- Respect de la Pers 684.
- Respect des engagements sur la distribution des « NR ».
- Discussion d'un agenda social.

Projeter et renforcer le dialogue social au sein d'EDF sont des actions portées par la délégation FO. De nouvelles perspectives ont abouti à un projet d'accord « tripartite » et donnent des possibilités en matière d'avancées sociales.

GARANTIR AUX CONSOMMATEURS, LE RECOURS À UN MÉDIATEUR

Le 20 août 2015 le gouvernement français a enfin transposé, dans le droit français une directive

européenne du 21 mai 2013. Celle-ci vise à améliorer les droits des consommateurs en cas de contentieux avec un professionnel, en exigeant le recours à un règlement amiable.

Le recours à un médiateur est désormais garanti par l'ordonnance n°2015-1033 du 20 août 2015 relative au droit à la consommation et plus spécifiquement au «règlement extrajudiciaire des litiges de consommation». La médiation est donc généralisée à tous les secteurs de la consommation et tout consommateur a droit d'y recourir gratuitement en vue de la résolution amiable d'un litige le concernant sans que les professionnels puissent s'en exonérer.

Source afoc.net

TIERS PAYANT EN HOSPITALISATION, INSUFFISANCE AVÉRÉE

Côté CAMIEG globalement 80 % des frais d'hospitalisation (hors dépassements d'honoraires) en hôpital public bénéficient d'une prise en charge par le tiers-payant, seulement 30 % en établissements privés.

Côté MUTIEG, les forfaits journaliers de la chambre particulière et lit d'accompagnant sont pris en charge par le tiers-payant dans 90 % des cas avec une entente directe et au coup par coup entre les établissements publics et la MUTIEG.

Pour FO Énergie et Mines, il est incompréhensible que les hôpitaux

publics ne fassent pas une prise en charge complète par le tiers-payant des frais d'hospitalisation. De plus, FO préconise également une automatisation du tiers-payant sur tous les remboursements CAMIEG plus MUTIEG, ainsi les assurés n'auront plus d'avances de frais à faire, le risque de perte des feuilles de soins sera nul.

RETRAITE : NI AUMÔNE NI CHARITÉ

9 Organisations Syndicales de Retraités dont l'UCR FO, ont été reçues par le Conseiller social du Président de la République M. Michel YAHIEL.

Le conseiller a indiqué que la loi de financement en préparation changerait le mode de calcul des revalorisations. Elles seraient désormais indexées sur l'évolution des prix des douze mois précédents. Il a été également confirmé que la date de revalorisation resterait au 1^{er} octobre et ne serait pas ramenée au 1^{er} avril, comme toutes les autres prestations.

En outre, le gouvernement attend le rapport définitif de la Commission des comptes de la Sécurité Sociale qui, à ce jour, parle d'une augmentation de 0,1 %.

Si ce chiffre se confirme, on peut parler d'une augmentation indécente et irrespectueuse envers celles et ceux qui sont déjà en difficulté.

IME, INDEMNITÉ DE MOYENS D'EXISTENCE EN DANGER

L'article 22 du statut prévoit que lors d'une période d'incapacité de travail, l'agent perçoit pendant 3 ans l'intégralité de son salaire versé par les entreprises. Durant les 2 années suivantes, il ne perçoit qu'un demi-salaire. En complément, le statut prévoit que la CMCAS peut verser sur cette période de 2 ans une Indemnité de Moyen d'Existence. Aujourd'hui, les CMCAS valident l'attribution d'une IME ou non, selon le niveau d'intervention. FO Énergie et Mines dénonce un risque de discrimination et une inégalité de traitement déjà annoncés et veillera à ce que le niveau de salaire, durant la période d'incapacité de travail soit maintenu.



REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT : FO ÉNERGIE ET MINES ENTENDUE PAR LE MINISTÈRE

FO Énergie et Mines a rappelé au Ministère de la Santé les problèmes récurrents touchant les remboursements des frais de transport, lors de l'utilisation d'un véhicule personnel (en février dernier). La prise en charge de ce type de transport est liée à certaines conditions et c'est le professionnel de santé qui doit en prescrire l'utilisation et correctement renseigner la demande d'entente préalable. Face aux multiples refus de prise en charge par l'assurance maladie, FO Énergie et Mines a dénoncé

en particulier un formulaire d'entente préalable non conforme à la réglementation. L'alerte lancée par FO a été entendue par le Ministère de la Santé qui, en urgence, a fait modifier le document officiel d'entente préalable (CERFA). FO Énergie et Mines a interpellé le ministère de la santé pour que la situation se rétablisse et demande aux pouvoirs publics de valider les remboursements refusés pour ce motif.



TRAITÉ TRANSATLANTIQUE TTIP : MENACE SUR L'ÉNERGIE

Cet accord de libre-échange transatlantique aurait pour objectif de créer un grand marché entre l'Union Européenne et les États-Unis et de freiner la puissance des pays émergents dans le commerce mondial. Il vise à libérer l'économie et le commerce. L'Union Européenne est dépendante de l'extérieur pour son approvisionnement énergétique, ce qui la rend vulnérable aux ruptures causées par des différends commerciaux, politiques ou à une défaillance de l'infrastructure. La France est de faible dépendance grâce à l'énergie nucléaire. À ce titre, il est paradoxal que les états européens aient accepté que l'énergie soit sous un domaine libéralisé à travers le TTIP. L'Europe ne transige toujours pas sur une politique énergétique européenne sereine pour l'avenir. En d'autres termes, la question de l'énergie ne doit pas se trouver dans le TTIP. L'importation d'énergies américaines vise à supprimer des emplois en Europe, à accroître le coût de l'énergie dépendant d'une production ne respectant aucun des critères environnementaux. FO s'oppose à cet accord sur le plan social comme démocratique.

AIR FRANCE

LE COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL FO APPORTE SON SOUTIEN

Le Comité Confédéral National FO, a voté le 8 octobre, une motion de soutien aux syndicats et militants FO d'Air France.

Aujourd'hui, le transport aérien en Europe est confronté à une nouvelle crise majeure consécutive à la libéralisation et à la déréglementation. Elle a déjà provoqué la fermeture de compagnies aériennes et la perte de milliers d'emplois. Dans ce cadre Air France connaît son énième plan social après avoir subi 14 000 suppressions d'emplois. Le choix des syndicats FO d'Air France, SG-FO-AF et SNPNC-FO, de combattre tout nouveau licenciement est légitime. Le CCN de la CGT Force Ouvrière leur apporte tout son soutien pour s'opposer aux 2 900 licenciements et dénonce toute provocation ou manipulation visant à criminaliser leurs actions, leurs militantes et leurs militants.

<http://www.force-ouvriere.fr/>



La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une procédure où le salarié accède à des aides spécifiques liées au handicap. Grâce à la RQTH, ces aides bénéfiques peuvent servir à l'achat de véhicule, l'aménagement, la prise en charge des trajets domicile travail en plus d'un vrai

parcours professionnel. Cette demande de reconnaissance ou de renouvellement doit être faite auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui dépend de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) de votre département. La RQTH

est une démarche pour faire valoir vos droits et les faire appliquer. Pour FO Énergie et Mines, une meilleure acceptation du handicap passe par la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé. Les correspondants handicap locaux FO sont là pour accompagner les travailleurs handicapés dans leur carrière professionnelle.



JOURNÉE DU 7 OCTOBRE SOLIDARITÉ POUR LE TRAVAIL DÉCENT : HALTE À LA CUPIDITÉ DES ENTREPRISES

La mondialisation libérale met en évidence la cupidité des entreprises dans leur course aux profits. Pour les salariés, ça se traduit notamment par des salaires de plus en plus bas, des emplois précaires et atypiques, des attaques répétées contre les droits collectifs, la négociation collective et la liberté syndicale. En bref, des droits qui peu à peu se réduisent comme peau de chagrin.

Les négociations en cours sur le TTIP, si elles aboutissent, donneront libre cours au diktat des multinationales et des marchés financiers qui imposeront en Europe un dumping social sans précédent, notamment en subissant le pouvoir de légiférer aux élus des États via les cours d'arbitrage. Force Ouvrière, en cette journée du 7 octobre célébrant la Journée

Mondiale du Travail Décent, s'est joint à la Confédération Syndicale Internationale pour dénoncer l'avidité des entreprises. Pour FO, l'enjeu reste le même : la défense et le développement des droits, des salaires et des conditions de travail des salariés !

<http://www.force-ouvriere.fr/>

LA RQTH, UNE DÉMARCHE NÉCESSAIRE...



couverture supplémentaire maladie des retraités



Alors, c'est pas le moment
de prendre CSMR ?



Bien vu ! Tu as bien raison !

Pour obtenir des informations

N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr (rubrique : espace Activ)



LA SOLIDARITÉ, C'EST NOTRE PROTECTION





DÉCOUVREZ LE NOUVEAU VISAGE DE L'ÉLECTRICITÉ BAS CARBONE.

L'électricité produite par EDF en France en 2013 a émis 9 fois moins de carbone que la moyenne européenne du secteur, grâce à un parc de production composé à 84 % de nucléaire et d'énergies renouvelables. Nous mettons en avant les femmes et les hommes qui innovent et font ensemble d'EDF le champion de l'électricité bas carbone*.

Rejoignez nos équipes sur edf.fr/edf-recrute



Centrale nucléaire de Penly.

* Source : étude PWC « Facteur carbone européen » – Comparaison des émissions de CO₂ des principaux électriciens européens en 2013 : moyenne Europe : 328 kg de CO₂/MWh – EDF SA : 35 kg de CO₂/MWh.

L'énergie est notre avenir, économisons-la !