

AUTOMNE
2019

LUMIÈRE ET FORCE N°330

LE MAG DE L'ÉNERGIE

Dites les amis,
vous n'avez pas
l'impression que
plus la retraite
s'éloigne, plus la fin
se rapproche
...



Réforme des retraites

DOSSIER P.6



EN FAIRE TOUJOURS PLUS POUR VOUS

Protection, services,
accompagnement social

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



ÉDITO

Réconcilier Climat, Énergie et Statut Social

Arrêter les « fakes news » politiques, stopper les restructurations à objectif financier, garantir un niveau social de haut rang : c'est possible. Tout est une question de volonté et d'honnêteté gouvernementales. Il ne s'agit pas de vivre dans un monde idyllique et irréaliste, mais bien de priorités étatiques.

Pour FO, elles sont claires et sans ambiguïté. Elles ont l'avantage d'allier l'intérêt des citoyens, des salariés et des enjeux climatiques.

Allier et non pas cliver les sujets d'enjeux stratégiques doit être la priorité. La sécurité de l'alimentation énergétique et ses moyens de production ne peuvent pas être perçus dans l'opposition constante entre l'ancien et le nouveau monde. Ils se complètent, se développent technologiquement au même niveau. L'abandon d'une énergie pour une autre génère davantage de problèmes de ressources que si nous allions jusqu'au bout des découvertes. Favoriser l'abandon au motif de la rentabilité est un mauvais calcul pour les générations futures en quête de moins de CO₂.

Dans notre discours, les perdants ne doivent pas être les personnes qui AGISSENT, produisent, distribuent, commercialisent de l'énergie au profit de tous.

C'est pourtant la vision éhontée que certain de nos gouvernants projettent au travers de rapports commandités de plus en plus accusateurs sur des « avantages » trop coûteux : salaires trop élevés, tarif agent, activités sociales, etc.

Nous l'avons démontré, et certains l'ont par la suite admis, les tarifs de l'énergie ne cessent d'augmenter. Cela est le fait d'une concurrence artificielle coûteuse pour les citoyens et nos entreprises et non pas à cause de ses acteurs essentiels : les salariés. De même, quant aux questions des taxations mal évaluées au gré des tendances politiques, à vision courttermiste, avec pour faux motif le développement d'énergies vertes. Nous laissons en héritage un mille-feuille complexe que d'aucuns viseront comme tous les maux pour démanteler, détruire et spolier un bien national : l'énergie. Il aurait pu et il doit en être autrement.

Retenons les leçons du passé pour construire un avenir meilleur sans nous opposer avec cette constance exaspérante, car nous ne baisserons pas la garde !

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Lidwine DUBOIL-HENAUULT,
Maxime ROYER,
Jean LE CONTE,
Michel DE SADELEER

Photos :
Médiathèque FO Énergie et Mines,
Shutterstock

Conception graphique :
Studio Ephedream
www.ephedream.com

Impression :
Compedit Beaugard
ZI Beaugard - BP39,
61600 La Ferté-Macé,
02 33 37 08 33

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



www.fnem-fo.org

BRANCHE

P.05

Fin du CHSCT en 2020 : danger pour la santé des salariés

DOSSIER

P.06

Retraite par points, pension en moins

ÉLECTIONS 2019

P.09

FO progresse

ENTREPRISE EN BRÈVES P.10

Mobilité groupe EDF

GRT Gaz : suppression de postes en vue à Argenton ?

Enedis : interventions hors heures ouvrables (HHO)

EDF : adieu CE, CHSCT, DP... Voilà le CSE... Du mieux ? Pas pour FO !

Rumeurs de démantèlement à ENGIE SA

EDF : reconnaissance de l'ancienneté des anciens militaires, 120 dossiers déposés aux prud'hommes

Dalkia a acheté la TIRU qui devient Dalkia Wastenergy

Enedis et GRDF : FO signe l'accord commun d'intéressement

FO CADRES

P.13

Statut de cadre : le MEDEF bloque

FICHES PRATIQUES

P.15

L'aide aux frais d'étude (AFE)

Arrêt de Travail : les étapes à respecter

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Congé parental à temps plein

FORUM

P.19

Congé parental européen

Charge mentale : les limites de la flexibilité

Stress au travail : attention à la surchauffe

Concilier syndicat et climat
Entretien avec Patrick MOÏOLI

PASSION

SERVICE PUBLIC

P.25

CSMR

Réforme des retraites

Protection santé

Hommage à Michel CRAUSTE

BRÈVES

P.29

La suppression de la taxe d'habitation rapportera près de 8 milliards aux plus riches

Réforme de l'assurance chômage

Investir dans le nucléaire génère des emplois et la croissance économique en Europe

Congé de paternité pour hospitalisation du nouveau-né

Harcèlement moral : l'attitude de la victime ne peut minorer son indemnisation

Prothèses auditives : constat au 1^{er} trimestre

Réforme 100 % santé

BRANCHE

Fin du CHSCT en 2020 : danger pour la santé des salariés

En novembre prochain, vous allez élire vos représentants du personnel pour une durée de 4 ans avec un nouveau mode de fonctionnement.

À compter de janvier 2020, les IEG feront partie des dernières entreprises en France à fusionner leurs instances représentatives.

Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, et CHSCT disparaissent et sont remplacés par des élus ou membres CSE. Vos élus, moins nombreux avec moins d'heures de délégation, verront leurs missions concentrées au sein de l'instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). FO alerte sur les conséquences liées à la santé des salariés.

Un CHSCT trop gênant avec le développement des maladies pro

Depuis près de 20 ans, le CHSCT est dans le collimateur du MEDEF. Trop contraignant pour le patronat avec ses règles bien établies dans la défense de la protection de la santé des salariés, il disparaît au profit d'une commission ad hoc au CSE, la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail). C'est le fruit des ordonnances MACRON de 2017 qui arrive chez nous.

La montée en puissance de cette instance, trop gênante pour le patronat, est allée de paire avec le développement des troubles musculosquelettiques et les maladies psychosociales. L'intensification du travail et des suicides professionnels des années 1990 et 2000 se sont multipliés.

C'est bien grâce au CHSCT et à ses représentants (Orange/France Telecom, Technocentre de Renault) que

l'organisation du travail a été remise en cause. Ainsi, ils ont pu prouver que les suicides n'étaient pas liés à la fragilité personnelle ou à la situation familiale des salariés.

Lanceur d'alerte, FO toujours en éveil

Le cumul des mandats pour les représentants salariés, de facto moins nombreux, se traduira par moins de proximité sur les sites de travail et d'échanges informels avec les salariés. Pour autant, notre organisation, consciente de cette perspective dangereuse, fait le choix de continuer à user de tous ses moyens au profit du personnel. Au plus proche de l'activité, du travail réel des salariés, c'est là que tout se joue ! On a cherché à nous éloigner des salariés, charge à nous d'être plus proche de vous ! Le droit à ne pas mourir du travail est plus que jamais à défendre...

On a cherché à nous éloigner des salariés, charge à nous d'être plus proche de vous !

DOSSIER

Retraite par points, pension en moins

18 mois de discussions pour un projet de loi présenté en novembre prochain en conseil des ministres. Une arrivée du texte à l'Assemblée nationale après les élections municipales de mars 2020. Et un démarrage de la réforme en 2025, pour les personnes nées à partir de 1963. Voilà à quelle sauce les salariés vont être dégustés pour un PIB toujours plus gourmand...

Une perte de revenu pour tous !

Les préconisations présentées cet été nous ont donné raison.

La bombe est tombée : ce n'est plus 62, mais 64 ans pour un départ en retraite « sans décote » pour 2025. Auquel cas, c'est 15 % de pension en moins ! Après, ce sera davantage. Il n'est, en effet, pour le gouvernement, pas question que les dépenses dépassent les 14 % du Produit Intérieur Brut du pays (niveau de 2016). Or, il est prévu 35 % de retraités en plus d'ici 2050.

La solution est donc de baisser les pensions par un savant calcul entre âge pivot, décote et taux de rendement. Pour 100 euros cotisés, un retraité percevra 5,5 euros par an durant toute sa retraite s'il travaille jusqu'à 64 ans. Mais le montant de la pension ne sera pas le même pour tous puisqu'il dépendra du nombre de points cumulés...

FO, vent debout contre le projet, alerte sur les conséquences néfastes de la mise en place du futur système universel. Nous avons encore rappelé l'aberration de cette réforme :

■ avec une espérance de vie en bonne santé de 63 ans.

■ 57 % des salariés français arrivant à l'âge de la retraite sans emploi. Seuls 67 % des retraités de la génération 1950 ont eu une carrière complète.

■ Prendre en compte 42 annuités, c'est 25 années fastes + 17 moins bonnes et donc de la retraite en moins.

Les dernières réformes 1993, 2003, 2010 et 2014 ont toutes fait baisser le niveau des pensions et, aujourd'hui, on voudrait nous faire croire qu'il n'en est rien.



Or, l'objectif non avoué est bien la baisse du poste retraite dans le PIB ! Tout ça au prétexte d'équité et de simplification (refonte systémique) d'un système qui a fait ses preuves. FO rejette en bloc cette réforme paramétrique permanente, injuste socialement et générant davantage de misère sociale !

Aux IEG, c'est la triple peine

Le remplacement des 42 régimes, dont le nôtre, passe par la voie du clivage générationnel et des métiers. Associé à la fin de la mesure de notre niveau de pension établi sur les 6 derniers mois, c'est de la retraite en moins pour travailler plus à tous niveaux.

Car nous allons basculer d'un système à « prestations définies », où l'on connaît le montant de sa pension en rapport à son dernier salaire (taux de remplacement) à un système à cotisation définie, où chaque année en plus passée au travail donnera un niveau de pension plus élevé. Il ne faudra donc pas d'accident de la vie ni de carrière ascendante pour faire partie des « gagnants » de la réforme dite « paramétrique ».

Intégrer les primes dans le calcul est une solution à géométrie variable générant davantage d'iniquité et de manque de transparence. La conséquence sera immédiatement

reportée sur le niveau des cotisations qui explosera. Ainsi, chacun aura la solution, tant souhaitée par le gouvernement, qui réside à capitaliser individuellement vers une retraite complémentaire.

Enfin, la transition impactera davantage certaines générations de salariés « sacrifiés », tels que les jeunes quinquas et trentenaires qui n'auront pas le temps de cotiser suffisamment pour obtenir une retraite

équivalente à celle qu'ils vont perdre. Les salariés des IEG seront ils victimes d'un véritable défaut de promesse ?

FO rejette en bloc cette réforme paramétrique permanente injuste socialement et générant davantage de misère sociale !

Pour chacun, pour tous, pour la vie

Groupes VYV Union Mutualiste des Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siroc 532 661 832,
n° LEI 999900E0618114LUF52. Siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75735 Paris Cedex 15.
Ordonnance n° 2017-1333 du 21 septembre 2017 relative à la simplification des procédures de reconnaissance des groupements d'intérêt collectif.
DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 07/19.



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



ÉLECTIONS 2019

FO progresse



Au début de cette année, FO Énergie et Mines a déjà pu, par trois fois, faire valider son action par les urnes. Sur ces trois tests, les salariés ont plébiscité notre organisation en faisant d'elle la 1^{re} organisation représentative.

Au cours des deux derniers mois, trois nouvelles élections confortent l'action que nous menons et l'engagement des militants FO.

FO – 1^{re} organisation syndicale à TERÉGA

Teréga, (ex. TIGF), est un des deux gestionnaires du réseau de transport de gaz en France. Il gère le réseau gaz quart sud-ouest de la France. En mai dernier, FO est devenue la 1^{re} organisation syndicale avec 40,89 % de voix.

FO – 1^{re} organisation syndicale à DALKIA

Dalkia est spécialisée dans les services énergétiques et la

production d'énergie décentralisée. Elle développe notamment des énergies renouvelables alternatives comme la biomasse, la géothermie, le biogaz et des énergies de récupération. En 2014, elle est devenue une filiale à 100 % d'EDF. En juin dernier, avec des taux de participation de 68,63 % pour le collège exécution/maîtrise et 70,93 % pour le collège-cadre, FO est devenue la 1^{re} organisation syndicale avec 29,72 % de voix.

Conseil d'Administration d'EDF

Lors de cette élection, FO a progressé de 1,8 % au total (soit 14 % des voix) au CA d'EDF et a pu renouveler son parrainage

après de son administrateur salarié Jacky CHORIN et de l'ensemble des candidats FO. Chez les cadres, FO progresse de 2,47 % et obtient 9,27 % des voix. Chez les exécution-maîtrise, FO progresse de 1,48 % avec 16,64 %. FO devient la 2^e organisation sur cette élection chez les non-cadres.

FO remercie tous les salariés et militants qui ont soutenu ces 3 campagnes. Votre mobilisation et votre attachement aux valeurs de démocratie, de liberté et d'indépendance sont notre moteur.

ENTREPRISES en brèves



Mobilité groupe EDF

Pour la direction, la mobilité géographique ou fonctionnelle n'est pas conforme aux attendus et cela risque de s'accroître à l'avenir. La DRH Groupe lance une simple concertation, avec les organisations syndicales, devant aboutir à une décision unilatérale. FO demande l'ouverture d'une négociation, en vue d'un accord collectif engageant et ambitieux.

La mobilité doit faire l'objet d'une négociation prenant en compte les intérêts des salariés, les transformations de l'entreprise et les modes de travail.

GRT Gaz : suppression de postes en vue à Argenton ?

Le site, dédié à la maintenance des installations et réseau de gaz haute pression est confronté, d'après la direction, à des problèmes de recrutement et pourrait fermer faute de personnel. Une fermeture provoquerait : allongement des temps d'intervention et du délai de route, risque de coupure de l'énergie due à une longue intervention, conséquences personnelles et risques psychosociaux accrus. FO a donc interpellé les élus sur ce dossier. L'équipe syndicale est en phase d'obtenir des garanties pour le maintien du site et des emplois.

Enedis : interventions Hors Heures Ouvrables (HHO)

En mars, FO Énergie et Mines a été la première organisation syndicale à communiquer sur les HHO. Ce dossier, présenté au CCE, est le parfait alibi utilisé par la direction pour revoir tout le dispositif d'interventions en astreinte. Parmi les tests, un grand absent : le grèvement du socle des tours d'astreinte par publication de postes ou par embauche. FO rappelle son opposition à toute externalisation, revendique la ré-internalisation de certaines activités, refuse toute perte de salaire et la remise en cause des accords temps de travail et astreinte.



EDF : adieu CE, CHSCT, DP... Voilà le CSE... Du mieux ? Pas pour FO !

Les ordonnances MACRON permettent aux employeurs « d'améliorer » le dialogue social par fusion des Instances Représentatives du Personnel historiques (CE, CHSCT, DP) afin de mettre en place les Comités Social et Économique (CSE). La négociation s'est conclue par un projet d'accord d'une grande « agilité régressive ». FO ne peut cautionner des reculs en matière de protection des salariés et ne signera donc pas l'accord de mise en place du CSE, ni celui portant sur le CSE Central d'EDF.

Rumeurs de démantèlement à ENGIE SA

Un article paru dans la lettre A, en juin, évoquait la possibilité d'une création de holding ayant pour but l'optimisation fiscale, un résultat distribuable aux actionnaires plus important et l'éventualité du démantèlement de la maison mère du Groupe. Sur 4 500 salariés statutaires des IEG, travaillant au sein d'Engie SA, 2 000 salariés n'auraient plus été au statut. Pierre DEHEUNYCK (DRH Groupe) a répondu à FO Énergie et Mines par la négative. FO se satisfait qu'un tel projet ne soit pas envisagé !

EDF : reconnaissance de l'ancienneté des anciens militaires : 120 dossiers déposés aux prud'hommes

Via une note interne, EDF avait interprété les textes de branche sur les conditions d'embauche des anciens militaires en leur défaveur. Le syndicat FO du CNPE de Blayais a mené victorieusement une action en justice. Forts de ce constat, la fédération et les syndicats ont décidé d'agir avec l'ensemble des anciens militaires afin de faire appliquer les textes en vigueur et faire valoir leurs droits. Ils résident en la prise en compte pour l'ancienneté en échelon du temps passé sous les drapeaux.

Dalkia a acheté la TIRU qui devient Dalkia Wastenergy

Dalkia, filiale à 100 % d'EDF, vient d'acquérir 75 % du capital de TIRU. Entreprise spécialisée et reconnue dans la valorisation énergétique et matière des déchets ménagers, ses activités viennent compléter la gamme d'offres existante de Dalkia et lui permet d'enrichir son offre pour les collectivités. Elle est aussi un relais de croissance significatif pour le groupe EDF. Ce rapprochement ouvre des perspectives de croissance en France, à l'international et s'inscrit dans la stratégie Cap 2030 d'EDF.



Enedis et GRDF : FO signe l'accord commun d'intéressement

Chaque année, l'accord intéressement est actualisé par un avenant qui définit les critères retenus - dont un commun à Enedis et GRDF - et les objectifs à atteindre. FO Énergie et Mines prend ses responsabilités et signe l'avenant afin qu'il bénéficie à tous, y compris aux apprentis. En rapport aux années précédentes, de très légères modifications sur le critère « prévention sécurité » sont prévues. Les critères « métiers » et « transition énergétique » demeurent inchangés. Pour, le critère « satisfaction client », un bonus est prévu en cas de surperformance.



FO CADRES

Statut de cadre : le MEDEF bloque

Depuis le printemps dernier, la négociation sur la définition de l'encadrement a démarré. Il était temps car le statut de cadre, depuis le 1^{er} janvier 2019, ne répond plus à aucune définition du fait de la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

C'est l'occasion d'actualiser un statut qui date de 1947 en lien avec les difficultés du personnel d'encadrement d'aujourd'hui, toujours plus nombreux.

L'enjeu de la « qualification » du cadre

Près de 5 millions de salariés sont touchés par la négociation en cours. Qualification, niveau de responsabilité et d'autonomie en sont les 3 grands critères. Si la négociation piétine autant, c'est en raison du désaccord au niveau juridique de l'accord collectif à adopter. Pour le MEDEF, cette dernière doit s'arrêter au niveau des branches professionnelles, voire des entreprises. Or pour garantir un droit de haut niveau pour l'ensemble des salariés cadre, FO prône la mise en place d'un Accord National Interprofessionnel. L'enjeu est d'autant plus important que les questions sociétales, économiques et managériales ont beaucoup évolués. L'évolution de son rôle, ses liens de subordination, sa rémunération, sa mobilité ou l'impact du numérique sont à inclure dans cette négociation.

FO fait avancer les critères

Déjà et après moult échanges, FO a obtenu que ses revendications telles que la formation au management, le droit de retrait spécifique aux cadres, la protection juridique lorsque la responsabilité pénale professionnelle des cadres est engagée (70 % des cadres sont concernés), la sécurisation des parcours professionnels, la rémunération minimale conventionnelle..., soient des éléments retenus pour les discussions à venir. Par ailleurs, nous avons rappelé la nécessité de mettre fin aux dérives dans la mise en œuvre des forfaits-jours et de limiter le plafond des jours travaillés dans l'année. Le cas échéant, le décompte du temps de travail doit être envisagé pour limiter les dérives d'intensification horaire.

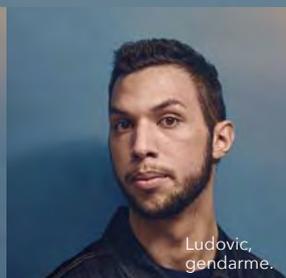
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

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



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

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



L'accord Aide aux Frais d'Étude, signé par FO en 2011, est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés pour les études de votre enfant.

Les conditions d'éligibilité

- Être à la charge du bénéficiaire.
- Avoir un lien de filiation ou être présent au foyer et avoir la charge de celui-ci (avec ou sans lien de filiation).

Les études éligibles

- Avant 20 ans : seules les études post-bac sont éligibles (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).
- Au-delà de 20 ans : tous les niveaux d'études sont éligibles.
- La condition d'alternant est compatible avec le versement de l'AFE.
- Les études concernées doivent être sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP, <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>).

- Ouvrent droit également les formations suivies dans un autre état membres de l'UE ou de l'AELE (Association Européenne de Libre Échange) – sous certaines conditions.

Le versement

- L'AFE est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire, pendant un maximum de 5 ans, jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit les 25 ans révolus.
Montant de l'AFE pour 2019 : 97.32€/ mois.
- Une prime est versée au cours de la scolarité pour les élèves boursiers en 1 fois (1081,35 € pour 2019).
- Pour un enfant handicapé, sur justificatif de la CAF du versement de l'AAEH⁽¹⁾ ou de l'AAH⁽²⁾, elle est versée au max. jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit (pour une durée maximale de 7 années, dans la limite de 84 versements mensuels / enfant ouvrant droit).

¹ Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé

² Allocation aux Adultes Handicapés



ARRÊT DE TRAVAIL : LES ÉTAPES À RESPECTER



Arrêt de travail pour maladie ou accident de travail : maintien de salaire prévu en cas d'arrêt de travail (maladie, longue maladie, accident du travail, maternité). Certaines règles sont à respecter.

Que faire ? : prévenez immédiatement votre manager. Consultez un médecin. Adressez par courrier, au plus tard 48 h après la consultation, l'arrêt de travail (AT) au médecin-conseil des IEG (volets n° 1 et 2) et à votre manager (volet n° 3).

Accident du travail : informez votre employeur au plus tard dans les 24h. Consultez rapidement un médecin. Précisez que vous avez été victime d'un AT. Transmettez le Certificat médical initial, dans les 48h, à la CPAM de votre lieu de travail (volet n°1), au médecin-conseil des IEG (volet n°2) et à votre manager (volet n°4) et conservez le volet 3.

S'absenter de son domicile : si sorties autorisées, respectez les heures mentionnées sur votre AT sauf en cas de soins ou d'examens médicaux (y compris visite au médecin-conseil).

Obligations pendant l'AT : si sorties autorisées, rendez-vous spontanément, à la 1ère consultation possible du médecin-conseil qui doit obligatoirement avoir lieu pendant l'AT. Impossibilité ? Contactez obligatoirement le médecin-conseil. Dispositions applicables pour chaque prolongation d'arrêt.

Manquement aux règles : le non-respect des obligations (non-production des arrêts de travail initiaux, de prolongation...) constitue une infraction et peut entraîner la suppression partielle ou totale des salaires, voire des sanctions disciplinaires.

Contrôle administratif : l'entreprise a le droit d'effectuer des contrôles administratifs, qui ne peuvent être refusés ou empêchés, à votre domicile en dehors des heures de sortie autorisée.

Visite reprise de travail ou de pré-reprise : obligatoire après toute absence pour maladie professionnelle, absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie, d'accident non professionnel ou de congé maternité. Organisée par l'employeur au plus tard 8 jours après la reprise du travail. Le médecin du travail apprécie votre état de santé, vous délivre une fiche d'aptitude et complète votre dossier.

La loi Avenir Professionnel a opéré deux changements majeurs des règles de fonctionnement du CPF : monétisation et individualisation de la demande de formation.

À partir de janvier 2020, au titre des droits acquis en 2019, les comptes seront alimentés de 500 € par an pour toute activité à mi-temps ou plus avec un plafond de 5 000 €.

En vous connectant sur le site moncompteactivite.gouv.fr, vous accédez directement aux compteurs de vos droits à formation sur votre Compte Personnel de Formation (CPF), votre Compte Engagement Citoyen (CEC) ou votre Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Jusqu'à fin 2018, le CPF était crédité en heures : au 1^{er} janvier 2019 les heures acquises ont été converties à hauteur de 15 € de l'heure. Les heures de DIF acquises avant le 1^{er} janvier 2015 doivent être inscrites manuellement sur le CPF avant le 31 décembre 2020 sinon elles sont perdues.

Ce solde se trouve selon le cas sur :

- Une attestation spécifique transmise par l'employeur en 2015.
- Le bulletin de salaire du mois de décembre 2014 ou de janvier 2015.
- Le certificat de travail remis par votre dernier employeur avant le 31 décembre 2014.

Pour inscrire votre solde d'heures DIF sur votre CPF :

- Connectez-vous à votre espace personnel sur le site moncompteactivite.gouv.fr.
- Appuyez sur le compteur « CPF privé + DIF » et cliquez sur le bouton « Inscrire le solde DIF ».
- Saisissez votre solde d'heures DIF puis enregistrez.

L'année 2019 est une année charnière dans la mise en place des nouveaux cadres de la formation professionnelle instaurés par la loi dite « Avenir professionnel ». Dans l'attente d'une stabilisation du système, vous pouvez contacter l'AGEFOS PME au 0800 880 826 pour vous aider dans l'élaboration de vos demandes de mobilisation de votre CPF.

Dans le cadre de la négociation du nouvel accord formation de branche, FO Énergie et Mines sera attentive à ce que de véritables mécanismes de reconnaissance dans l'emploi des compétences, des certifications et qualifications acquises par les salariés qui mobilisent leur CPF soient mis en place, ainsi qu'une politique éclairée d'abondements CPF permettant la mise en œuvre d'actions de formation favorisant l'évolution professionnelle.



CONGÉ PARENTAL À TEMPS PLEIN

D'une durée d'1 an au plus, prolongeable 2 fois, le congé parental d'éducation peut être pris par le père et la mère de l'enfant simultanément ou consécutivement (naissance ou adoption d'enfant de moins de 3 ans).

Dans le cas de l'adoption d'un enfant de 3 et 16 ans, la durée maximale est d'1 an. En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, la durée du congé peut être prolongée d'1 an.

À noter : aucune activité professionnelle ne peut être exercée durant toute la durée du congé, à l'exception de la fonction d'assistant(e) maternel (le).

Les conditions :

Avoir 1 an d'ancienneté minimum à l'arrivée de l'enfant né ou confié en vue d'adoption.

Les démarches :

Adressez une lettre recommandée avec AR ou remettez un courrier à votre directeur d'unité en main propre contre décharge :

- 1 mois avant la fin du congé maternité ou du congé d'adoption, s'il est consécutif au terme de ces congés.
- 2 mois avant le début du congé parental dans les autres cas.
- En cas de prolongation, le délai est de 1 mois avant le terme du congé.

Situation administrative pendant ce congé :

La moitié de la durée du congé est prise en compte pour les avantages liés à votre ancienneté (à l'exclusion de la retraite). Des dispositions plus favorables peuvent exister au sein de votre entreprise.

Le retour dans l'entreprise :

À la fin du congé parental, vous devez être réintégré dans votre emploi précédent ou dans un emploi similaire à celui quitté, assorti d'une rémunération équivalente. Un entretien professionnel doit vous être proposé à la reprise d'activité (Art. L6315-1 du Code du travail). À l'initiative du salarié, celui-ci peut se dérouler à une date antérieure à la reprise du poste.

Avantages en nature énergie :

Durant la période, l'agent continue de bénéficier du régime d'avantage en nature énergie.

Congés annuels :

La période de congé parental n'est pas comptée comme temps de travail pour le calcul du congé annuel.

FORUM

Congé parental européen



En avril dernier, le Parlement européen a voté la directive « Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants » garantissant à chaque citoyen européen un congé paternité et un congé parental.

Ce texte octroie aux pères ressortissants de l'Union européenne 10 jours de congé paternité et un congé parental de 4 mois, dont 2 mois non transférables.

Alors que l'égalité femmes-hommes est au cœur de l'actualité et que le gouvernement martèle que c'est une des priorités de son mandat, on apprend que ce dernier aurait tout fait pour l'amoinrir.

L'idée de ce texte était d'être un levier pour aider à remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Le titre initial donnait le ton : « Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent ».

« La principale raison donnée par les femmes de 20 à 64 ans à leur inactivité est le fait d'avoir à s'occuper d'un enfant ou d'un proche handicapé, alors que ce motif n'apparaît quasiment jamais comme une des raisons invoquées par les hommes inactifs de la même tranche d'âge », souligne un rapport de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES).

En France, selon l'OCDE, seuls 4 % des pères profitent d'un congé parental, ouvrant droit à la « Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant » (PreParE) depuis 2015. À titre de comparaison, dans les pays du nord, près d'un père sur deux le sollicite.

Selon de nombreux médias, la France, même si elle n'est pas le seul pays à avoir fait pression, a beaucoup pesé pour limiter le texte. L'argument développé est comme à chaque fois financier, la France refusant de payer un euro pour un nouveau droit (dixit Marie ARENA, eurodéputée porteuse de la directive).

En France seuls 4 % des pères profitent d'un congé parental.

Si cette directive ouvre des droits dans certains pays où il n'existait aucun dispositif, on ne pourra que regretter qu'elle n'améliore pas ceux déjà existants en France, ce qui aurait permis de le rendre plus incitatif.

Charge mentale : les limites de la flexibilité



La charge mentale est un sujet dont on entend abondamment parler dans le domaine personnel mais elle existe aussi en milieu professionnel. Le mélange des 2 situations génère un flou et abolit les frontières nécessaires à l'équilibre de l'individu pouvant mener jusqu'au burn-out.

Elle se manifeste par l'intensification de l'activité mentale, des efforts de concentration, de mémorisation et d'adaptation.

La pression permanente

En 2016, 44 % des salariés souffraient d'une charge mentale trop importante et ont déclaré devoir penser à trop de choses à la fois. 31 % des salariés interrogés déclarent travailler sous pression et 43 % ont la sensation pesante de ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux. (Source DARES, décembre 2017).
Devoir penser à tout en perma-

nence, faire face à une multitude de tâches, planifier, organiser, résoudre un problème, gérer les demandes simultanées, les délais, les imprévus, tout en restant alerte et positif !

Le droit à la déconnexion

L'une des causes est l'avènement de la connexion permanente aux outils numériques. Ainsi, 62% des salariés français traitent leurs appels et emails professionnels pendant leurs congés. (Sources : Qapa, juillet 2018).
Flexibilité, autonomie, collaboration sont des outils de motivation

pour le salarié. Or l'absence de frontières peut provoquer l'effet inverse. Aujourd'hui, rien n'est fait pour quantifier l'activité réelle du salarié. Ce qu'on ne compte pas, ne compte pas.

Depuis 2017, le droit à la déconnexion fait partie des sujets abordés dans les entreprises souvent sous forme de charte et non d'accord collectif plus « contraignant » pour l'employeur.

FO ne cesse de promouvoir le réel engagement de l'employeur à consacrer le droit au repos autosuffisant pour assurer la santé du salarié.

Stress au travail : attention à la surchauffe



Les effets négatifs de la mondialisation avec l'ultra-libéralisme et le tout financier ont mis à mal l'industrie et altéré l'organisation du travail.

Cela a conduit à des restructurations abusives, des suppressions massives de postes, une organisation en silo ou des conditions de travail dégradées. Depuis les années 90, des mécaniques comme la direction par objectif (DPO), qui considère que l'entreprise est un pur actif financier qui doit donner un maximum de rentabilité à court terme, se sont répandues. Bien évidemment, tout cela peut être dévastateur pour les salariés et provoquer des risques psychosociaux (RPS).

L'épuisement professionnel en poupe

En France, une personne sur cinq se dit épuisée après une journée de travail. Selon une enquête du groupe Malakoff Médéric, 56 % des salariés se trouvent en situation de « fragilité » professionnelle ou personnelle. En 2014, le cabinet de prévention des risques professionnels Technologia, affirmait que plus de 3 millions d'actifs ont un risque élevé de faire un « burn out ». Le recensement de l'imputation professionnelle des suicides est compliqué. On sait que le risque suicidaire est plus élevé si un salarié est victime d'un plan social, s'il est âgé et isolé. La seule étude existante provient de médecins du travail de Normandie qui ont réalisé une extrapolation dans leur région, en 2002. Ils établissaient qu'il y avait entre 300 et 400 suicides chaque année en France liés au travail.

Des actions pansement

Face à ces constats, l'employeur a mis en place des actions pour favoriser le bien-être et l'épanouissement professionnel comme la création d'open space, censés permettre de rester attentif aux échanges d'informations, tout en apprenant à oublier son environnement pour se concentrer. On se rend vite compte que cela relève plus de l'impossible et quand le salarié n'y arrive pas, on le culpabilise. Seul un affect personnel ne peut être en cause. Avec le nouveau métier de « Responsable du bonheur », l'apparition du « salarié client » et la mode du bien-être individuel, il y a un risque à ne pas aborder la question essentielle de l'organisation du travail. L'INRS et les Arts et Métiers Paris Tech, en 2007, ont établi que le stress coûterait chaque année à la France entre 2 et 3 milliards d'euros, il serait également à l'origine de 50 à 60 % de l'ensemble des journées de travail perdues (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 1999).

(...) Le stress coûterait chaque année à la France entre 2 et 3 milliards d'euros



Nos militants à l'honneur

Concilier syndicat et climat

Entretien avec

Patrick MOÏOLI

**Le Mag de L'Énergie :
Patrick peux-tu te présenter à nos lecteurs ?**

Natif de Corse, à 18 ans, après le Bac, je me suis engagé dans la marine pour 6 ans. Après 1 an dans le privé, j'ai rejoint EDF en tant que technicien dans les postes sources.

**LME : Représentant de
Section Syndicale depuis
septembre 2017, qu'est-ce
qui t'a poussé à endosser
cette fonction ?**

C'était une découverte totale, je n'avais aucune connaissance du monde syndical. C'est ma prédécesseure qui a su repérer en moi un potentiel. Je la remercie pour sa disponibilité, son indéfectible soutien. Ce qui m'anime c'est d'informer les salariés, les accompagner et les défendre.

**LME : quel constat as-tu
fait à ton arrivée ?**

Très peu de représentants syndicaux se déplaçaient sur les sites de travail. Au début, je sentais les agents méfiants. Ma visite est maintenant attendue avec le sourire. Il y a une population plutôt jeune, sensible à l'action syndicale mais difficile à mobiliser.

**LME : tu sièges au Conseil
Énergétique air et climat
de Corse (CEAC), quel
lien existe-t-il avec notre
secteur d'activité ?**

Il prend en compte les nouveaux enjeux identifiés en matière de lutte contre le réchauffement climatique et a pour mission d'éclairer les organes constitutifs de la Collectivité territoriale de Corse. Il est composé des acteurs politiques, institutionnels, syndicaux et associatifs locaux,

concernés par la problématique énergétique. Je m'engage à y défendre les emplois et les clients.

**LME : 2019 est une année
charnière pour la défense
future des salariés*.
Comment prepares-tu le
terrain pour être le plus
efficace possible ?**

J'ai impulsé une nouvelle communication. Elle est très appréciée : les salariés sont friands des fiches pratiques et des communications régulières les informant de leurs droits et de l'actualité de leur entreprise. J'ai instauré un planning de visites hebdomadaires. C'est important de maintenir le lien, d'épauler les agents au quotidien dans leurs difficultés.

** En effet, en novembre 2019, les salariés des IEG devront élire leurs représentants du personnel pour une durée de 4 ans.*



ENEDIS
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

**« Notre rôle :
apporter des
énergies nouvelles. »**

*Fatima et Keindy : alternants
Kévin : tuteur*

Un avenir dont tu es le héros.

Pour assurer à nos 36 millions de clients un réseau d'électricité performant et innovant, tu conjugues formation pratique et théorique tout en développant ta carrière professionnelle. Chaque année, Enedis fait grandir plus de 1 200 nouveaux alternants du CAP au bac + 5. Rejoins ces héros du quotidien sur enedis.fr/recrute.

PREVÈRE

Je m'assure moi et mes proches...
Et vous, c'est quoi votre
super pouvoir ?



**- 15 % SUR VOTRE
CONTRAT IDCP**
pour les moins
de 40 ans !*



«**SÉCURITÉ**»
& «**CONFIANCE**»
2 nouvelles options
pour renforcer
vos garanties !



**2 MOIS GRATUITS
EN 2020**
pour toute adhésion
en 2019 !



**SERVICE DE
COURTAGE DÉDIÉ**
pour la recherche
de votre financement
immobilier !



**GARANTIES
ADAPTÉES**
pour sécuriser
votre prêt immo !



**VERSEMENT
GARANTI**
d'une rente en cas
de dépendance
partielle ou totale !



*Offre réservée uniquement aux agents IEG Ouvrant-Droit âgés de moins de 40 ans et valable jusqu'au 31/12/2020.

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

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

0 800 00 50 45 Service & appel
gratuits



PASSION SERVICE PUBLIC

CSMR

Contacter SOLIMUT :

Par téléphone :

Pour toute demande de renseignement sur votre garantie CSMR, ainsi que sur l'ensemble de vos contrats d'assurances de personnes, du lundi au vendredi de 9h à 17h : **0800 005 045**.

Par courrier :

Pour vos correspondances et vos demandes de remboursement :
Solimut Mutuelle de France,
Service CSMR, TSA 21123,
06709 St Laurent du Var CEDEX

Sur internet :

Connectez-vous à votre espace adhérent, rubrique CSMR : www.solimut-mutuelle.fr/mon-espace, effectuez vos demandes de remboursement et de prise en charge, consultez vos cotisations, vos prestations et votre contrat.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, SOLIMUT, officiellement gestionnaire de la CSMR depuis le 1^{er} janvier 2019 à la place d'ÉNERGIE MUTUELLE, assure seule la gestion de notre protection santé supplémentaire. FO n'a pas voté pour le départ d'ÉNERGIE MUTUELLE, ni pour l'arrivée de SOLIMUT !

Un 4^{ème} niveau, à adhésion facultative, est proposé par SOLIMUT aux adhérents de la CSMR. Les 2 contrats proposés, Sécurité ou Confiance, sont du même niveau que SODELI ou CORT. Comme ils sont gérés par SOLIMUT, la télétransmission (CSMR vers Sécurité ou Confiance) fonctionnera puisqu'ils sont gérés par le même assureur.

Propositions SOLIMUT	Isolé	Famille
« SÉCURITÉ »	7,00 €	14,00 €
« CONFIANCE »	16,00 €	32,00 €

Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale
des Retraités - UFR

Email : pensionnes@orange.fr



Réforme des retraites



Après la non-revalorisation ou les revalorisations indécentes de nos pensions ces dernières années, la fiscalisation du complément de retraite (à partir de 3 enfants), la suppression de la demi-part des personnes seules (veuves et veufs), la modification du taux de CSG et une augmentation de 25 % du montant de la cotisation pour un grand nombre de retraités..., nous sommes obligés de constater que les gouvernements successifs nous prennent pour « des vaches à lait » !

La réforme des retraites, si elle va jusqu'au bout, n'échappera pas à ce constat. Notre régime spécial est dans le collimateur du Gouvernement. Sans pessimisme, avec une caisse unique de 17 millions de retraités, nous sommes en droit de nous poser des questions sur le maintien :

- du montant de la pension de réversion (50 % du montant de la pension du titulaire, quels que soient les revenus des conjoints survivants non remariés !)
- du paiement de nos pensions à terme à échoir. Nous touchons notre pension le 1^{er} jour ouvrable du mois, alors qu'au régime général, le paiement de la pension se situe le 10 du mois suivant !

- du capital décès égal à 3 mois du montant de la pension du titulaire (avec un maximum de 10 350 euros, nous sommes une des rares caisses de retraite qui fait bénéficier un capital au conjoint survivant, aux enfants ou aux ascendants à charge). En général le capital décès est versé lors du décès d'un salarié en activité ;

- de notre régime spécial de santé obligatoire (CAMIEG). Si la cotisation n'était plus prélevée sur notre pension (une cotisation mutualiste privée coûte au moins 120 euros par mois dans le meilleur des cas !), l'externalisation du prélèvement de notre pension pourrait sonner la fin de notre régime de santé.

Si la réforme des retraites aboutit, croyez-vous que les 136 191 retraités de droit direct des IEG (31 782 femmes et 104 409 hommes au 31/12/18), vont conserver leurs acquis alors que 17 millions de retraités vont être soumis aux mêmes règles ? Nous espérons que oui, mais notre devoir est de vous alerter et d'être vigilant !

Protection santé



Le 100 % santé ou le reste à charge 0 de notre Président de la République a vu le jour à compter du 1^{er} janvier 2019, pour une mise en place définitive fin 2021. Il concerne l'auditif, le dentaire et l'optique.

Si nous pouvons partager l'objectif d'être mieux soigné pour moins cher, il faut avouer que c'est, pour nous IEG, la CAMIEG (régime spécial de santé des IEG) qui va assurer le surcoût de ces remboursements ou plus généralement les mutuelles pour les autres assurés (public ou privé).

Les mutuelles vont-elles répercuter ce surcoût aux assurés ? Cette question ne nous concerne pas pour l'instant car nous avons des excédents (environ 260 millions d'euros). D'ailleurs, les négociations sur les excédents salariés et retraités avec la direction de la Sécurité sociale se sont arrêtées sous prétexte qu'il fallait attendre de voir l'impact financier du reste à charge 0 sur la trésorerie de la CAMIEG à l'horizon fin 2021.

Nous avons aussi constaté que les prix des appareils auditifs de classe 1, ont fortement baissé depuis l'entrée en vigueur du reste à charge 0. Comment est-ce possible maintenant alors que

l'on sait que les fabricants ne travaillent pas pour rien ?

Cette prise en charge supplémentaire de la CAMIEG va soulager la trésorerie de la CSMR. Avec ces économies, on pourrait regarder s'il est possible d'améliorer la grille de remboursement (CSMR) sur certaines prestations, d'autant plus que SOLIMUT s'est engagée à baisser ses frais de gestion.

FO a organisé une journée de manifestation le 21 septembre 2019 à Paris, contre les projets de réforme sur la santé et la retraite.



Hommage à Michel CRAUSTE

**Notre ami Michel CRAUSTE,
fidèle adhérent retraité FO
depuis plusieurs décennies,
est décédé le jeudi 2 mai 2019,
à l'âge de 84 ans.**

Entré à l'école des métiers EDF de Gurcy le Châtel en 1951 (vivier du Racing Club de France), il sera par la suite affecté à Issy-les-Moulineaux d'où il fut muté à Lourdes. Le reste de sa carrière se déroula entre Lourdes, Tarbes et Pau.

Sa carrière sportive très riche, champion de France junior à 20 ans avec le Racing Club de France, à nouveau champion de France avec le Racing en 1959, il le fut ensuite deux nouvelles fois avec le FC Lourdais (1960 et 1968).

Michel CRAUSTE, surnommé « Attila » ou « Le Mongol » à cause de sa moustache qui lui donnait un air d'Attila, est devenu une légende du rugby : 62 fois sélectionné en équipe de France (4 victoires en tournoi des 5 Nations 1959, 1960, 1961 et 1962) dont 22 en tant que capitaine, puis entraîneur dans plusieurs clubs de la région, y compris dans son

club, le FC Lourdais, duquel il fut le Président. Après, il a été élu membre du Comité Directeur de la FFR, et désigné manager de l'équipe de France en préparation de la coupe du monde.

En 1966, le Général de Gaulle lui remettait la Légion d'honneur, il fut ensuite élevé au grade d'officier dans l'ordre national de la Légion d'honneur.

Michel disait toujours « la vie est un combat perpétuel ». Il était généreux, fidèle en amitié, imprégné des valeurs de justice, de tolérance et de respect. C'était un homme passionné et bon vivant.

Il a été inhumé le mardi 7 mai dans son village natal de Saint Laurent de Gosse.

Tous ses amis, camarades et amoureux du ballon ovale ne l'oublieront jamais !

BRÈVES



La suppression de la taxe d'habitation rapportera près de 8 milliards aux plus riches

Les 20 % de ménages les plus aisés, qui ne devaient pas être concernés par cette mesure, capteront à eux seuls 44,6 % des 17,6 milliards amputés du budget de l'État*. La suppression de la taxe d'habitation coûtera 17,6 milliards d'euros par an aux finances publiques. De fortes disparités apparaissent, les foyers les plus modestes économiseront 555 euros en moyenne alors que les 20 % les plus riches profiteront d'un gain moyen de 1 158 euros.

**Selon les données fournies par le ministère de l'économie et des finances*

Réforme de l'assurance chômage

Le gouvernement a dévoilé, mardi 18 juin, une réforme de l'assurance-chômage en deux volets : de nouveaux droits à la formation et à l'accompagnement seront octroyés aux demandeurs d'emploi, et l'assurance-chômage sera ouverte aux salariés démissionnaires qui souhaitent se lancer dans un nouveau projet professionnel et le régime d'indemnisation sera significativement durci. Celui-ci, censé dégager 3,4 milliards d'euros d'économies en deux ans, a provoqué l'ire des syndicats, qui y voient un coup dur pour de nombreux demandeurs d'emploi.

Investir dans le nucléaire génère des emplois et la croissance économique en Europe

FORATOM, l'association professionnelle pour l'industrie de l'énergie nucléaire en Europe, a sollicité l'agence Deloitte pour conduire une étude sur les emplois dans l'énergie nucléaire en Europe, dont en France. Les données sont sans appel : l'industrie nucléaire européenne emploie actuellement plus de 1,1 million de personnes dans l'Union européenne et génère un PIB de plus de 500 milliards d'euros. Ces chiffres devraient s'amplifier pour répondre aux objectifs bas carbone d'ici 2050.



Harcèlement moral : l'attitude de la victime ne peut minorer son indemnisation

Le juge ne peut limiter le montant de la réparation due à la victime d'agissements de harcèlement moral commis par l'employeur, au motif que celle-ci aurait contribué, par son propre comportement, à la dégradation de ses conditions de travail. C'est ce que précise la Cour de cassation dans une décision du 13 juin 2019, qui fait ainsi prévaloir le principe de responsabilité de l'employeur.

Source : *Liaisons Sociales*

Congé de paternité pour hospitalisation du nouveau-né

Un décret a créé un congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance. Ouvert au père, conjoint de la mère, personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Il a une durée maximale de 30 jours consécutifs et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières. Ce nouveau dispositif s'applique aux naissances depuis le 1^{er} juillet 2019.

Source : *Liaisons Sociales*

Réforme 100 % santé

Mise en place progressivement au 1^{er} janvier 2019 ; celle-ci a pour conséquence, sur l'audioprothèse et le dentaire, d'alourdir les dépenses de notre régime complémentaire par l'augmentation des bases de remboursement. Sur l'optique, la situation est inversée, les bases de remboursement seront diminuées si le choix de l'assuré est autre que l'équipement 100 % santé. Nos grilles de prestations ne peuvent rester en l'état. La parution d'un arrêté devrait permettre de pallier cette difficulté et d'espérer un juste retour aux assurés des excédents cumulés.

Prothèses auditives : constat au 1^{er} trimestre

Les premières mesures de la réforme « 100 % santé » ont bénéficié au premier trimestre à « 15 000 assurés », qui ont bénéficié de prix plafonnés et de meilleurs remboursements sur les prothèses auditives. Depuis le 1^{er} janvier, un prix limite de vente est fixé à 1 300 € pour une partie des appareils auditifs, ce qui représente « un gain moyen de l'ordre de 100 € par oreille. S'y ajoute une hausse équivalente de la part remboursée par la Sécu et les complémentaires santé, passée d'environ 570 à 670 €.

Source : *Les Échos*





**Nous anticipons
pour préserver
notre autonomie
et nos proches.**

**Des prestations
qui évoluent
selon votre
parcours de vie**

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir
un contrat qui évolue selon nos besoins.**

Grâce à Garantie Autonomie et Dépendance de la Macif, nous abordons sereinement notre avenir et celui de nos proches. Ce contrat s'adapte à nos besoins, et les prestations incluses nous permettent de rester autonomes le plus longtemps possible.

**Découvrez Garantie Autonomie et Dépendance
et ses avantages, en agence ou sur macif.fr**



Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Le contrat **Garantie Autonomie et Dépendance** proposé par la Macif est assuré 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.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr).

LA CHASSE AU CO₂ EST OUVERTE.

Produisant déjà une électricité faible en CO₂, grâce au nucléaire et aux énergies renouvelables, le groupe EDF veut encore réduire ses émissions de 40 % d'ici à 2030*. Pour cela, il développe de nouvelles solutions qui permettent à chacun d'agir contre le réchauffement climatique à la maison, au bureau et en voiture.

Devenons l'énergie qui change tout.



Rejoignez-nous sur [edf.fr](https://www.edf.fr)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* Réduction des émissions directes.

En 2017, le mix énergétique du groupe EDF était composé à 77 % de nucléaire, 10 % d'énergies renouvelables, 8 % de gaz, 4 % de charbon et 1 % de fioul. Il est à 87 % sans émissions de CO₂ (émissions hors analyse du cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles) – Source EDF : « Indicateurs de performance financière et extra financière 2017 ».