

HIVER  
2020

LUMIÈRE ET FORCE N°331

# LE MAG DE L'ÉNERGIE



*Agir, ne pas subir*

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)



Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**nous**

*un lien*

**indissociable**

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

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.



## ÉDITO

### Nouvelle année et nouveaux élus

Vous venez d'élire vos nouveaux représentants pour un mandat de 4 ans. Désormais présents sur tout le territoire, vos élus FO sont d'ores et déjà à pied d'œuvre car les sujets ne manquent pas ! Le contexte 2020, vous le connaissez au travers d'enjeux structurants, voire déstructurants... Hercule à EDF, la réforme des retraites, les sujets de branche tels la grille des salaires, la mobilité, etc. Entièrement connexes à l'actualité économique quotidienne, en ligne de mire : la pérennité de notre Statut, jamais autant attaquée. Ce leitmotiv gouvernemental, anti-régimes spéciaux, n'est pas sans danger et vous l'avez bien mesuré.

La vitalité de l'expression électorale des salariés aux IEG est sans commune mesure avec la moyenne nationale qui n'atteint pas 43 %. Ce grand test démocratique est unique en son genre car nous sommes la seule branche professionnelle à les organiser au même moment dans toutes les entreprises. Et vous êtes près de 150 000 à vous y employer !

Grâce à vous, au dynamisme de ses représentants, FO Énergie et Mines est une organisation syndicale qui continue de grandir au fil des élections aux IEG. Avec une participation moyenne frôlant les 80 %, vos votes légitiment ainsi nos actions et revendications pour vous défendre. Vos nouveaux représentants auront à cœur de porter votre voix et de vous informer en continu de vos droits et des faits sociaux d'importance. Cet engagement est le fruit de votre confiance. Je vous remercie des espoirs que vous portez en nous et continue de tout mettre en œuvre pour en être digne.

Que cette nouvelle année vous apporte bonheur, santé, réussite dans vos projets et harmonie au travail.

**Agir ne pas subir restera notre ligne de conduite.**

**Vincent HERNANDEZ**  
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



**Directeur de la publication :**  
Vincent HERNANDEZ

**Équipe de rédaction :**  
Sandrine LHENRY  
Lidwine DUBOIL-HENAUULT  
Étienne VIANSSON-PONTÉ  
Michel DE SADELEER  
Jean LE CONTE

**Photos :**  
Médiathèque FO Énergie et Mines,  
Shutterstock

**Conception graphique :**  
Studio Ephedream  
www.ephedream.com

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

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



[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

## BRANCHE P.05

Pouvoir d'achat : 0,7 % contre 4,12 %

## DOSSIER P.06

Retraite : 2020 le feuilleton continue

## HERCULE P.09

Tout est devenu flou, un peu trop flou...

## ENTREPRISES EN BRÈVES P.10

ENEDIS : alternance / apprentissage,  
un accord ambitieux, FO signe

EDF : anciens militaires conciliation aux  
prud'hommes, pas d'offre amiable d'EDF

ENGIE va fermer des centres d'appels  
en France

RTE : « Schéma Décennal de  
Développement du Réseau » un réseau  
rénové et repensé pour réussir la  
transition énergétique

EDF : fermeture de Fessenheim ?  
Une aberration !

GRDF : absentéisme, des salariés  
engagés, mais de plus en plus absents

Distributeurs : le monopole de  
distribution d'électricité conforté  
en justice

RTE : Projet d'interconnexion électrique  
entre la France et l'Irlande

EDF : Ecocombust à Cordemais,  
où en est-on ?

## FO CADRES P.13

L'attention au cœur des relations  
managériales

## FICHES PRATIQUES P.15

Demande de prêt électroménager ou  
équipement informatique

Bien comprendre son bulletin de paie

Salarié handicapé : aides animalières  
et aides à aménagement à l'acquisition  
d'un véhicule

Le congé de paternité

## FORUM P.19

Élections CSE 2019 :  
FO, le syndicat qui monte !

À bas les violences conjugales

Niveau rémunération... ça coule !

## PASSION SERVICE PUBLIC P.25

Assemblée Générale Groupement  
Pensionnés FO EDF-GDF Midi-Pyrénées

Bulletin d'adhésion Union Fédérale  
des Retraité(e)s

Aide mémoire

## BRÈVES P.29

Retraite : la France future mauvaise élève ?

46

Application de la loi 100 % santé

Arnaque au Certificat d'Économie  
d'Énergie (CEE)

Le salaire au pain sec et à l'eau

Concilier vie familiale et profes-  
sionnelle ? Plus difficile pour les  
femmes que pour les hommes !

# BRANCHE

## Pouvoir d'achat : 0,7 % contre 4,12 %



**0,2% de hausse de Salaire National de Base pour 2020 : encore un taux en dessous de l'inflation pour les salariés de la branche des IEG !**

C'est près de 3,42 % de moins en termes de pouvoir d'achat depuis 3 ans pour ceux qui ne bénéficient pas d'augmentation individuelle. Pourtant le rôle d'une mesure collective est bien de pallier, a minima, l'inflation afin que les salariés ne perdent plus de pouvoir d'achat. La mesure individuelle sert bel et bien à motiver et fidéliser. Finalement, cette dernière sert de palliatif à la perte de pouvoir d'achat...

### L'inflation sous-estimée accentue la perte de pouvoir d'achat

Pour illustrer, le cumul des écarts et pertes, les indicateurs ci-dessous se basent sur des données INSEE, donc au plus bas. Ses critères sont clairement contestables, notamment au travers du poste de dépense « logement », évalué à 6%. Qui dégage un budget de 6 % de ses revenus pour se loger ? Il est plutôt d'une moyenne de 15/20 %, voire 30 % dans certaines grandes agglomérations. Dans cette donnée, l'achat immobilier n'est pas comptabilisé, car considéré comme « valeur d'acquisition ». Ça fait près de 20 ans que les hausses des prix de l'immobilier ne sont plus intégrées dans les données de l'Insee...

Le gouvernement a tout intérêt à minorer sa valeur, car salaires, éléments sociaux y sont indexés. Entre quasi-gel des salaires et indices Insee sous-évalués, les effets se font sentir jusque dans notre branche où les salariés sont de plus en plus nombreux à réclamer des aides afin de surmonter les difficultés : + 121% dans le bilan social 2018 d'une entreprise de plus de 46 000 salariés... FO revendique de réelles négociations de branche. La pseudo « concertation » suivie d'une recommandation employeur est un véritable affront envers le personnel sous pression salariale !

\* Moyenne depuis janvier (sources INSEE)

Année	Inflation	Évolution du SNB	Perte du pouvoir d'achat
2016	0,2	0	0,2
2017	1	0,2	0,8
2018	1,8	0,3	1,5
2019	1,12*	0,2	0,92
Cumul	4,12	0,7	3,42

# DOSSIER

## Retraite : 2020 le feuilleton continue

Qui est en phase avec une baisse du niveau de sa future pension, un recul de son départ en retraite et la hausse de ses cotisations ?

Sûrement pas FO qui dénonce la honteuse opération de communication menée depuis des mois à dessein de vouloir exterminer les régimes spéciaux par le biais des retraites. Les nouvelles projections financières du COR entre 7,9 et 17,2 milliards d'euros de déficit en 2025 s'y inscrivent !

### Les dépenses sont stables jusqu'en 2030

En novembre dernier, un énième rapport, commandé au Conseil d'Orientation des Retraites (COR), ne nous a rien appris de plus que le rapport Delevoye rendu public à l'été 2019. Ce dernier s'est appuyé sur ce rapport afin d'y défendre l'idée de l'âge pivot (l'âge pivot ou âge d'équilibre est poussé depuis

longtemps par le Medef !). Il varierait selon le nombre de trimestres cotisés et un système de décote ou de surcote. L'idée : travailler plus longtemps soit par la durée de cotisation, soit par une mesure d'âge. Le COR souligne la stabilité des dépenses, engagées sur une durée de 10 à 50 ans, du système de retraite en pourcentage du PIB (13,8 % du PIB) jusqu'en 2030. Il estime au global que le besoin de financement projeté tient davantage à une « réallocation des ressources au sein des administrations publiques au détriment de l'assurance vieillesse qu'à une hausse des dépenses »... Autrement dit, ce n'est pas le système qui est déficitaire ! Pourquoi les médias ne reprennent-ils pas l'intégralité du rapport ?

### Ça ne s'arrêtera jamais !

Dans son rapport, avant d'entrer au gouvernement, Jean-Paul DELEVOYE proposait qu'un an d'espérance de vie en plus » repousse cet âge pivot de « quatre mois ». Au vu des projections démographiques de l'INSEE, la génération née en 1980 devrait attendre 65,4 ans pour faire valoir sa retraite à taux plein. Le rapport DELEVOYE expliquait que ce serait 66,25 ans pour la génération 1990.

Cette opération de communication, d'instrumentalisation, est destinée à projeter une image dramatisée de la situation afin de mettre en place des mesures d'économies.



Passer du simple au plus du double en milliards d'euros de dépenses projetées, c'est faire dire ce qu'on veut aux chiffres. Ces quelques milliards d'euros de décalage engendrent des décisions rendant notre avenir incertain.

## FO dénonce cette mascarade

Pour FO, on ne peut réduire les pensions de retraite à une dépense, dans la mesure où ces pensions sont réinvesties dans l'économie et participent à l'activité économique et à l'emploi. Même le COR annonce un impact négatif sur la consommation si on baisse les retraites. Le recul de l'âge provoquerait une hausse du chômage ! Rien ne justifie de telles mesures régressives,

le déficit étant construit de toute pièce. En ligne de mire, ce sont bien les régimes spéciaux, dont le nôtre que l'on cherche coûte que coûte à tuer !

## La retraite des IEG est à l'équilibre

Au 25/11/2019, force est de constater qu'aucun dialogue n'est possible. C'est pourquoi FO n'a pas participé aux « concertations » au niveau national. C'était également prêter caution au démantèlement de notre système.

Créer un dispositif complémentaire de retraite de branche est une supercherie. Aucun mécanisme légal ne permet de l'intégrer dans le Statut ! Il faudrait un accord de branche, donc tout à loisir d'être non reconduit contrairement au Statut.

Et puis, pourquoi devrait-on modifier notre régime de retraite qui contribue à la solidarité nationale, si ce n'est par pure idéologie !

Ce qu'il faut, c'est combattre le système concurrentiel dans le secteur de l'énergie. Pour éviter le dumping social dans nos industries. L'actualité le démontre au quotidien...

Ce sujet est entièrement lié aux retraites. FO défend l'intégration de nouveaux personnels statutaires permettant la pérennité de notre système de retraite ! La retraite est une mesure d'espoir pour toute la population salariée. La mettre en péril est un exercice politique suicidaire et dangereux pour notre démocratie. Messieurs les gouvernants, arrêtez la casse sociale tant qu'il est temps !

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

## L'histoire...

Printemps 2019, branle-bas de combat à l'annonce de la renationalisation totale du nucléaire et de la séparation des activités du groupe EDF dans 2 entités. EDF « bleu » où on isole le parc nucléaire, thermique, hydraulique, l'ingénierie et les nouveaux projets nucléaires. EDF « vert » où on filialise avec une ouverture du capital et mise en bourse de commerce et DSEI auxquelles s'ajoutent Enedis, EDF renouvelable et Dalkia. La scission d'EDF impliquerait : filialisations, futures sorties statutaires, suppressions d'emplois, réorganisations... Fin de l'histoire dictée par les banques d'affaires ayant pour seul objectif un groupe

plus attractif pour les marchés financiers ? C'était sans compter sur la forte mobilisation des salariés de près de 50 % de grévistes.

Cette réaction forte a provoqué un statu quo en attente d'une nouvelle feuille de route d'EDF, d'une décision gouvernementale qui renvoie la balle sur l'entreprise et de Bruxelles qui exige toujours plus de libéralisme. Le Gouvernement n'assume plus le projet Hercule qui est considéré comme un projet d'EDF ! C'est une première victoire !



# HERCULE

## Tout est devenu flou, un peu trop flou...

### Comment permettre le développement d'EDF ?

EDF a besoin d'argent, mais il faut situer les responsabilités dans ses difficultés : dividendes exorbitants et investissements internationaux hasardeux ou coûteux. Sans compter la question de la régulation du nucléaire à réformer suite à des directives européennes et à la loi NOME de 2010. Avec un accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique à 42 euros/MWh jusqu'en 2025, l'ARENH handicape le développement d'EDF et n'a permis qu'à certains de se constituer des fortunes personnelles aux dépens des consommateurs, comme en 2016 où le marché de gros était à moins de 30 euros/MWh... L'entreprise, privée de rentrées rémunérant suffisamment son parc de production, doit assumer sa mission de service public avec un changement climatique plus menaçant, dans le grand carénage, les renouvelables et demain dans le nouveau nucléaire.

Pour FO la nouvelle feuille de route que le Gouvernement doit donner à EDF doit s'appuyer sur le développement de nos missions de Service public et ne pas se faire au détriment du personnel et des consommateurs grands perdants...

Il s'agit d'un changement de cap profond dont l'entreprise a besoin !

# ENTREPRISES en brèves



## ENEDIS : alternance / apprentissage, un accord ambitieux, FO signe

Enedis redéfinit sa politique d'alternance pour la période 2019 à 2022. Près de 1000 alternants y sont accueillis chaque année. L'accord acte de porter à 5% de l'effectif, le nombre d'apprentis (contre 4,5% à ce jour) avec 32% de femmes dont 16% dans la filière technique. L'accord prévoit notamment le financement du permis de conduire, la participation de l'entreprise plafonnée à 800 € (en complément des 500 € de l'aide de l'État) pour les apprentis et à 1 300 € pour les alternants en contrat de professionnalisation.

## EDF : anciens militaires conciliation aux prud'hommes, pas d'offre amiable d'EDF

Le 2 octobre 2019 s'est tenue la conciliation aux prud'hommes de Paris des anciens militaires. La Présidente du Jury a demandé à l'avocat d'EDF si une conciliation était possible. Sa réponse a été claire : « À ce stade, EDF n'a pas d'offre amiable à formuler. Nous mesurons l'ampleur du contentieux, mais nous contestons les requêtes des 120 salariés. ». Après une demande de délai d'instruction plus long de la part de l'avocat d'EDF, toutes les parties se sont mises d'accord sur la date du 4 février 2020. Ce report ne changera en rien notre détermination à faire aboutir les demandes légitimes des 120 salariés.

## ENGIE va fermer des centres d'appels en France

2023 : fin des tarifs réglementés pour le fournisseur historique de gaz desservant 70% des foyers en gaz. Engie a adopté un plan de restructuration de ses services clients et a annoncé la suppression de 450 postes - essentiellement des agents statutaires - dans des centres d'appels en France. La direction compte trouver des solutions de reclassement pour les salariés concernés en proposant des mesures incitatives et des formations. Gildas GOUVAZÉ, délégué FO, s'inquiète de la capacité des plus grosses filiales d'Engie à accueillir les salariés, mais demeure déterminé dans l'action.

## RTE : « Schéma Décennal de Développement du Réseau » un réseau rénové et repensé pour réussir la transition énergétique

Le 17 septembre 2019, RTE a présenté son projet d'évolution du réseau électrique à l'horizon 2035. Il constitue une étape essentielle dans la mise en œuvre des orientations fixées par le Gouvernement en matière de transition énergétique et permettra de rénover le réseau et de l'adapter aux orientations de la future Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) et à l'évolution des mix énergétiques des pays voisins. Il a été établi à l'issue d'une large concertation, dans un souci de minimisation de l'empreinte du réseau électrique sur l'environnement et d'optimisation de son coût. Ce projet identifie cinq volets industriels permettant d'atteindre les objectifs de transformation du mix électrique tout en maintenant la qualité de service actuelle.

## EDF : fermeture de Fessenheim ? Une aberration !

Le 30 septembre 2019, EDF a indiqué avoir adressé la demande d'abrogation d'exploiter ainsi que la déclaration de mise à l'arrêt définitif des deux réacteurs de la centrale nucléaire de Fessenheim, prévoyant un arrêt du réacteur n° 1 le 22 février 2020 et du réacteur n° 2 le 30 juin de la même année. Cela fait suite à la signature du protocole d'indemnisation d'EDF par l'État au titre de la fermeture anticipée de la centrale de Fessenheim.

**La fermeture de Fessenheim restera comme un véritable gâchis industriel et social et l'exemple même d'une décision idéologique !**



## **GRDF : absentéisme, des salariés engagés, mais de plus en plus absents**

---

En 2018, le taux d'absentéisme est reparti à la hausse, dépassant la moyenne française alors à 4,72 %. Si le nombre d'heures d'absence maladie augmente de près de 9 % avec plus de 80 000 heures, l'évolution est encore plus significative hors longues maladies. La progression passe alors à 12 % au global et concerne tous les collèges. L'absentéisme est en tête chez les cadres avec plus 20 % et chez les exécutions avec un taux à 15 %. Pour FO il est un indicateur reflétant le malaise du climat social !

## **Distributeurs : le monopole de distribution d'électricité conforté en justice**

---

Un groupe écologiste minoritaire de l'île de Sein, déjà débouté en 2018, a de nouveau été débouté par la Cour Administrative d'Appel de Nantes en octobre 2019. Le juge a validé les droits exclusifs accordés à EDF, car ils concourent à la cohésion sociale au moyen de la péréquation nationale des tarifs, mettent en œuvre la tarification spéciale dite de première nécessité, et maintiennent la fourniture d'électricité. La Cour a conclu que ces missions relèvent d'un service économique d'intérêt général.

## **RTE : Projet d'interconnexion électrique entre la France et l'Irlande**

---

Le 3 octobre dernier, la Commission européenne a annoncé son soutien au projet d'interconnecteur celtique en accordant une subvention de 530 M€. RTE et son homologue irlandais EirGrid sont responsables de ce Projet d'Intérêt Commun (PIC) estimé à 930 M€. Les travaux devraient commencer en 2023 et la mise en service est prévue pour début 2026. Il sera la première liaison électrique directe entre la France et l'Irlande. La liaison de 575 km (dont 500 km en souterrain) reliera les postes de La Martyre (France - Finistère) au poste de Knockraha (Irlande - Comté de Cork). La capacité d'échange est estimée à 700 MW. En reliant pour la première fois l'Irlande à l'Europe continentale via la France, Celtic interconnector permettra de renforcer la sécurité d'approvisionnement en électricité des pays reliés.

## **EDF : Ecocombust à Cordemais, où en est-on ?**

---

FO soutient le projet Ecocombust, dont l'objectif est de « mettre en service, en 2022, la première installation industrielle d'une capacité de production de 160 000 tonnes par an de ce nouveau combustible d'origine biomasse substituable au charbon actuellement importé, pour des applications industrielles (chauffage urbain, cogénération) puis de passer au combustible ECOCOMBUST 80 % et 20 % charbon sur les tranches 4 et 5 de Cordemais de 2022 à 2026, dans un mode de fonctionnement réduit à 400 heures maximum par an et par tranche, pour la sécurité du réseau électrique de la région Grand Ouest ».



# FO CADRES

## L'attention au cœur des relations managériales



**Le ressenti et la perception des cadres de la part des collaborateurs, qui ne sont que 35% à leur donner une note supérieure à 3 sur 5, peut parfois s'expliquer par le manque de formation des managers.**

L'enquête Cadreo montre que 40 % de ceux qui encadrent une équipe n'ont suivi aucune formation spécifique et ont appris « sur le tas ».

FO-Cadres a mis en place une consultation publique pour recueillir les attentes des cadres, la forte participation a mis en évidence que le statut doit s'adapter aux évolutions du monde du travail et aux aspirations des cadres.

Aujourd'hui, on note un changement de tendance culturel fort, menant à plus de management horizontal qui demande davantage de développement de qualité d'écoute et d'adaptation permanente de l'individu, en opposition à un fonctionnement bureaucratique favorisant l'organisation en silos. Les cadres se retrouvent face à une pression et une charge de travail accrues, ils doivent jongler avec les nouveaux outils du numérique mais n'ont pas nécessairement de formations disponibles pour cela.

Pourtant le statut est en perte de reconnaissance, selon l'étude

BVA – Audencia publiée fin 2017, 79 % des salariés interrogés disent ne pas souhaiter accéder à la fonction de manager et un manager sur deux actuellement en poste n'a pas demandé à le devenir. Certains en viennent même à se demander si ce type de job est utile. Un manager apprécié tient sa légitimité des autres, de ceux qui travaillent avec lui chaque jour et qui le reconnaissent comme leader, il a su peu à peu acquérir et développer un certain savoir-être et dépasser la recette de savoir-faire.

**Selon l'étude Gallup, plus de 70 % des salariés quittent leur poste à cause d'un mauvais management et du syndrome du « petit chef ».**

Il impulse une dynamique positive au sein de son équipe et pour l'entreprise.

Selon l'étude Gallup, plus de

70 % des salariés quittent leur poste à cause d'un mauvais management et du syndrome du « petit chef ».

On voit bien là une opportunité de redonner du sens au statut des cadres et de restaurer leur rôle et leur place dans l'entreprise.

# 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 969900E0161114UF52. Siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15.  
DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 07/19



## Le Groupe VYV est le 1<sup>er</sup> 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](http://www.groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**



FICHES PRATIQUES  
À DÉTACHER

DEMANDE DE PRÊT ÉLECTROMÉNAGER  
OU ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE



**Vous souhaitez vous équiper d'un appareil électroménager utilisant l'électricité ou le gaz, ou un équipement microinformatique sans pour autant vous mettre dans la gêne ?**

**Savez-vous que vous pouvez bénéficier de facilités de paiement grâce à votre contrat de travail dans certaines entreprises de la branche ?**

En effet, un prêt peut vous être consenti par l'entreprise. Celui-ci est avantageux, car son taux d'intérêt est calqué sur celui du livret A. Le taux pris en compte est celui datant de la demande et il ne peut changer durant toute la durée du prêt même si le taux du livret A évolue. L'aide de l'entreprise couvre 80 % maximum du prix d'acquisition TTC. Ainsi, votre apport devra être de 20 % minimum. Le prêt pourra s'étaler de 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 ou 24 mois et les mensualités seront retenues sur votre paie.

À tout moment, le cumul des prêts accordés ne peut être supérieur à 2744 €. Le taux d'endettement ne doit pas dépasser 30 % des revenus bruts. Remplissez le formulaire RH dédié et accompagné d'une facture pro forma. Quinze jours après l'attribution du prêt, renvoyez la facture acquittée.

Il est possible de rembourser le crédit avec anticipation sans frais. Pour pouvoir en bénéficier, rapprochez-vous de votre service RH ou sollicitez vos représentants FO Énergie et Mines.

**N'hésitez pas à profiter de cette possibilité qui constitue un élément complémentaire de votre rémunération.**



FICHES PRATIQUES  
À DÉTACHER

## BIEN COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE



### La France fait partie des pays qui ont le bulletin de salaire le plus complexe au monde.

Aussi, il n'est pas étonnant que les interrogations perdurent. Depuis l'an dernier, un chantier de simplification a été mis en œuvre avec le PAS (Prélèvement À la Source). La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) est ainsi entrée plus finement en relation avec nos employeurs...

Depuis 1 an, la DGFIP perçoit mensuellement les montants du prélèvement à la source collectés par notre employeur. Seule responsable du calcul de l'impôt, la DGFIP demeure notre unique interlocuteur pour toutes nos questions fiscales. C'est elle qui détermine le taux de prélèvement à la source sur notre bulletin de paie, et ce depuis notre déclaration.

Cette nouveauté inscrit donc une nouvelle rubrique en plus de celles que nous décortiquons dans la Fiche Pratique disponible sur notre site internet :

<https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/bulletin-paie>

### Vous y trouverez des explications qui vous servent au quotidien, comme :

- Les éléments soumis à cotisations tels nos avantages en nature (énergie, logement, véhicule...) ou encore le versement de notre intéressement.
- Le taux horaire ou journalier du mois qui sert de base de calcul pour valoriser les périodes de CET, intéressement, éléments GTA (heures supplémentaires).
- À quoi correspondent la valeur moyenne du temps de travail, la rémunération contractuelle, la majoration résidentielle, l'ancienneté, etc. ?
- Vos prélèvements obligatoires ainsi que ceux de l'employeur, tels que les domaines de la santé, accident du travail, retraite, famille, les taxes (CSG, CRDS), etc.

Ce document est souvent indigeste, illisible et rébarbatif. FO a tout mis en œuvre pour que vous puissiez malgré tout mieux l'interpréter et surtout le contrôler. Nous vous conseillons de le conserver à vie, notamment en cas de litige pour votre future retraite. En effet, votre employeur a quant à lui l'obligation de le conserver uniquement pendant 5 ans.

**SALARIÉ HANDICAPÉ :**  
AIDES ANIMALIÈRES ET AIDES À AMÉNAGEMENT  
À L'ACQUISITION D'UN VÉHICULE



**Depuis 2005, des mesures ont été adoptées afin d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap.**

Il s'agit d'aides financières pour l'autonomie des personnes dans leur mobilité quotidienne.

La prestation de compensation du handicap (PCH) permet une prise en charge partielle ou totale pour l'aménagement d'un véhicule ou l'aide animalière.

Les dossiers de demande de prise en charge sont évalués par le biais des Maisons Départementales des personnes handicapées (MDPH). Un formulaire est à compléter. Quelques MDPH le proposent en ligne.

**Aides spécifiques ou exceptionnelles**

Elles concernent l'acquisition et l'entretien de produits liés au handicap (réparation d'audioprothèses, fauteuils roulants, lit médical, etc.). Le montant maximal attribuable est de 100 euros par mois pour les aides spécifiques et de 1800 euros maximum pour les aides exceptionnelles pour toute période de 3 ans.

**Aide à l'aménagement du véhicule**

Elle peut couvrir les aménagements, accessoires ou options devenus nécessaires, mais également les surcoûts liés aux transports réguliers, fréquents ou correspondants à un départ annuel en congé. Il faut être titulaire du permis de conduire portant la mention restrictive

d'un poste de conduite adapté. Le véhicule visé est celui utilisé habituellement par la personne handicapée comme conducteur ou passager.

**Aide animalière**

Elle est destinée à l'acquisition et à l'entretien d'un animal participant à l'autonomie. Le chien doit avoir été éduqué par des éducateurs spécialisés. Le montant maximal attribuable est de 3000 euros pour toute période de 5 ans.

Vos entreprises ont également des accords handicap spécifiques. Pour plus, d'infos, rapprochez vous de votre représentant FO.

Sources : [handicap.fr](http://handicap.fr)



### LE CONGÉ DE PATERNITÉ (cf. code du travail articles L1225-35,36, D1225-8).



#### Qui est concerné ?

Sans condition d'ancienneté, il est accessible au père, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Quelle est la durée du congé : hors cas d'hospitalisation immédiate après la naissance, la durée est de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples.

#### Quand prendre le congé ?

Il doit débuter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, mais peut prendre fin au-delà.

Le congé peut succéder au congé de naissance (4 jours aux IEG) ou être pris séparément.

#### En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance en unité de soins spécialisés

Le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant toute la période d'hospitalisation, pendant une durée maximale de trente jours consécutifs en sus des 11 jours initiaux.

Dans cette situation, le congé supplémentaire doit au demeurant être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation. Le congé initial de 11 jours peut être pris cependant dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

#### Quel est le délai de prévenance ?

Sous réserve d'en informer son employeur au moins un mois avant, celui-ci ne peut s'opposer à la demande.

#### Maintien du salaire

Pour les personnels au Statut des IEG, le salaire est maintenu (article 22).

Pour toutes précisions, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre correspondant FO local.

*Cf. Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L. 1225-35 du Code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant.*

# FORUM

## ÉLECTIONS CSE 2019 : FO, le syndicat qui monte !

ÉLECTION CSE  
DU 8 AU 14 NOVEMBRE 2019

JE VOTE  
**EeFO**

Parlons d'une seule voix !

www.eefo.info

@EeFO\_Engie  
/EeFO-syndicat-Energie-Energie-Force-Ouvrière

Ils sont salariés exécutions, maîtrises, cadres des IEG, totalement investis, et surtout sincères dans leurs missions : vous défendre et vous représenter auprès des instances représentatives du personnel de vos entreprises.

Imprégnés des valeurs FO jusqu'aux bouts des ongles. Ils déploient une vision syndicale forte de sa démocratie, bâtie sur la liberté d'expression chère à FO. Ils témoignent de leurs progressions respectives, à nouveau engagés reboostés par votre confiance pour les 4 prochaines années de leurs mandats.

**+ 10,61% pour FO à ENGIE SA sur un effectif de 4176 salariés**

La représentativité dans l'entreprise gagne 10,61 % et passe à 32,27 %. Nelly BRÉHERET, Déléguée Syndicale Centrale, et son équipe ont beaucoup communiqué sur les métiers de l'entreprise. Chaque périmètre a ses propres problématiques et donc revendications.

Le maître-mot de EeFO est le faire-savoir avec un maximum de réactivité. De nombreuses actions ont été réalisées, des vidéos, des enquêtes, des animations et des comptes-rendus sur les dernières avancées. Le travail s'est fait au quotidien avec une équipe très impliquée, proche du terrain, qui a su innover et se remettre en question pour faire évoluer l'image du syndicalisme.



Notre  
force c'est  
d'être sur  
le terrain

## FO 1<sup>re</sup> organisation syndicale à la Centrale Nucléaire EDF Gravelines – 1944 salariés

L'action syndicale de l'équipe FO a été validée avec une progression de 11,72 % et un résultat de 41,92 %. Pour ce nouveau mandat, FO DPN a voulu mettre le trait sur les cadres qui sont plus de 600 sur le site. Un ingénieur, Stéphane DUPIC, a été détaché à 50 % et a fait connaître FO. le syndicat s'est occupé de certaines situations. La représentativité chez les cadres est passée de 11,5 % à 27,86 %. « Notre force, c'est d'être sur le terrain », explique Samuel NOREL, Secrétaire de FO DPN. Les revendications des agents ont été entendues et certaines ont eu gain de cause. Une nouvelle note d'organisation est sortie pour l'équipe combustible. Les agents sont payés si la prise de poste est annulée moins de 48 h à l'avance. Ces victoires collectives ont redonné de la confiance.

## GRDF DR-DCT EST gagne sa représentativité

Avec le projet PER 2019, les régions Grand EST et Bourgogne Franche-Comté ont été regroupées. De nouvelles instances de représentativité ont été mises en place sur ce périmètre qui compte désormais 57 sites. Les militants sont allés rencontrer les agents qui n'étaient plus représentés depuis 2008. Aujourd'hui le syndicat est représentatif. Il a connu une progression exceptionnelle en passant de 3,5 % à 18,13 % et obtient 2 sièges en exécution et 1 en maîtrise. Créé en 2018, FO GRDF EST a pour ambition d'être le syndicat de proximité, proche des agents, à l'écoute de leurs problématiques.



Charlène BEAUGRAND



Lionel LONGHINI



Olivier PETIT

## Chez FO GEG, les jeunes rejoignent le mouvement syndical

En passant de 31 % à 48,15 % de représentativité, le syndicat FO GEG devient le 1<sup>er</sup> syndicat de l'entreprise, reléguant au sein de la maison mère le syndicat CGT de 51 % à 32 %. Ces résultats confirment la forte poussée et la première place, à 44,75 %, de FO à Greenalp (la filiale GRD) lors des élections du printemps dernier. Ces résultats sont le fruit d'un travail de longue haleine sur le renouvellement de ses membres. Dès les années 2000, le syndicat a attiré les jeunes embauchés, les représentants de demain. FO a été la seule liste complète des syndicats en lice, panachant quelques anciens avec beaucoup de plus jeunes.

Les actions de la campagne ont été une forte présence sur le terrain, une vision positive de l'entreprise, l'utilisation des réseaux sociaux et la volonté de défendre et faire progresser les agents.

## FO GRTgaz progresse de 4.21 points

Le syndicat du transporteur de gaz progresse de 4,21 % et atteint 14,27 % de représentativité. Remontée encourageante de 7,6 % à la Direction des Opérations (DO), le score passe à 20,62 % et FO devient le 2<sup>e</sup> syndicat de cette direction d'environ 1 000 salariés. Le siège social gagne 3,36 % pour arriver à un résultat de 12,90 % et une nouvelle équipe fait son chemin au pôle Performance Industrielle et Techniques Nouvelles (PITN).

FO GRTgaz a dénoncé les directives de la CRE qui spolient l'entreprise. Le syndicat s'est mobilisé contre la baisse des effectifs surtout en région, les fermetures de sites et les réorganisations perpétuelles. Le baromètre social est dégradé. Il demande plus de moyens financiers pour faire face à la révolution énergétique et à l'abandon du gaz fossile, innover et être leader de la transition énergétique avec la participation de l'ensemble des salariés.

**Depuis 2016, l'action du syndicat a permis entre autres d'élire la première administratrice salariée FO au Conseil d'Administration de GRTgaz et de combattre la fermeture de site d'Argenton-sur-Creuse.**

## FO ENEDIS gagne 1 point de représentativité

FO Enedis avec ses 26 CSE (à la maille des territoires) et le CSE UON est passé d'un taux de représentativité de 13,78 % en 2016 à 14,78 %. Toute l'équipe d'animateurs métiers, de militants ont œuvré chaque jour en portant les messages et valeurs FO auprès des salariés. Dès cette année 2020, ils sont à pied d'œuvre afin d'épauler leurs nouveaux collègues fraîchement élus. Le programme : encore plus de réactivité, améliorer le développement de FO sur 11 CSE afin de gagner en représentativité pour 2023.

## FO RTE gagne 1.3 point de représentativité

Anticiper, écouter, conseiller sont les maîtres mots de l'équipe RTE qui a progressé dans sa représentativité globale en passant de 11.10 % à 12.44 % au niveau national. Avec 4 établissements, FO Fonctions Centrales réalise quant à elle un taux de 18.5 %. Sensibles aux thèmes qui vous touchent de près, leur action a porté sur le télétravail, l'intéressement, les salaires, l'indemnisation de la contrainte ou encore le handicap. Force de propositions, ils négocient d'ores et déjà sur le projet RTE 2025 (projet économique et social à grands enjeux lié à la transition énergétique).





# À bas les violences conjugales

**Le 3 septembre 2019, la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations a lancé le Grenelle des violences conjugales, à la suite de nombreuses mobilisations contre les féminicides, sans inviter les organisations syndicales à y participer !**

121 femmes décédées en 2018 sous les coups de leur partenaire, soit une femme morte tous les 3 jours (source de l'étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple). Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les victimes de violences conjugales perdent entre une et quatre années de vie en bonne santé !

Pour FO Énergie et Mines, ces violences impactent l'emploi tout en portant atteinte à la santé physique et mentale des femmes. Les entreprises doivent agir ! Les victimes consomment plus de médicaments, développent des addictions, mais aussi plus de cancers... ceci génère un fort taux d'absentéisme dans un milieu professionnel déjà exigeant. Nous devons suivre les préconisations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : droits à congés pour porter plainte, flexibilité horaire, modifications de poste, mesures de mobilité géographique, protection contre le licenciement...

Les Philippines, la Nouvelle-Zélande mais aussi le Canada sont précurseurs dans ce domaine. En France, quelques entreprises montrent la voie en déployant des aides destinées à ces femmes en situation de détresse.

FO Énergie et Mines dénonce des mesures timides et bien décevantes : où sont les mesures permettant de sécuriser l'emploi des femmes violentées, celles qui permettraient de lever le frein de l'accès à l'emploi pour ces femmes précarisées et en grande difficulté ?

À l'heure où nous écrivons, on dénombre déjà 131 femmes ayant succombé sous les coups d'un homme ! Avec ces mesures bien insuffisantes le gouvernement attend-il dépasser des records ? Il ne pourra pas dire qu'on ne l'aura pas prévenu...

**En cas de violence conjugale  
un seul numéro : 3919**

**Se rapprocher de votre représentant FO**

# Niveau rémunération... ça coule !

**Fin 2019, les salariés les plus précaires sont toujours dans de grandes difficultés pour vivre de leur travail. Le pays est toujours en urgence sociale avec des services publics qui n'ont plus les moyens d'assurer correctement leurs missions.**

À la branche des IEG, le dialogue social sur la rémunération est rompu. Les employeurs sont, depuis 2014, dans une démarche délibérée de quasi-gel des augmentations générales. Les pertes en pouvoir d'achat ne font que se cumuler, l'inflation pourtant faible demeure toujours supérieure à l'évolution du SNB ! FO ne peut se porter caution d'une telle trajectoire. C'est pourquoi, elle refuse de signer. Nous dénonçons l'amalgame des augmentations collectives et individuelles en vue d'afficher un taux d'augmentation pouvant paraître convenable. Confondre évolution du SNB, plancher des AIC et ancienneté, c'est réduire un ensemble de questions au pur exercice comptable et refuser le constat que les salariés qui ne bénéficient pas de mesures individuelles, perdent en pouvoir d'achat. Cette année encore, la stratégie patronale a consisté à limiter les augmentations collectives au profit des augmentations individuelles, sans la moindre prise en compte de l'augmentation du coût de la vie. La Cour des comptes dans son rapport annuel juge la rémunération trop élevée dans les IEG, mais elle s'attaque aussi à ceux qui ont le

moins et ne parle pas des dividendes versés aux actionnaires pour lesquels la France reste la plus généreuse d'Europe. Selon l'ONG Oxfam, le G7 accentue les inégalités. En effet, les 20 % les plus pauvres de la population des pays du G7 ne touchent, en moyenne, que 5 % du total des rémunérations, tandis que les 20 % les plus riches en perçoivent environ 45 %. D'après une enquête de l'INSEE parue le 16 octobre 2019, le taux de pauvreté a augmenté en France de 0,6 % en 2018 pour s'élever à 14,7 %. Le seuil de pauvreté se situe à 60 % du revenu médian, en un an 500 000 sont passées dessous.

Les agents sont mis de côté et on cherche à récupérer de l'argent sur leur dos en revenant sur les acquis et progrès sociaux. Se déplacer, se loger, se soigner, s'alimenter..., cela devient une dure réalité pour ceux qui le vivent au quotidien, pas pour ceux qui ne font que le penser.

**Les agents sont mis de côté et on cherche à récupérer de l'argent sur leur dos en revenant sur les acquis et progrès sociaux.**

# 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](http://gmf.fr)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1<sup>er</sup> 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.



# PASSION SERVICE PUBLIC

## Assemblée Générale Groupement Pensionnés FO EDF-GDF Midi-Pyrénées

### Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale des Retraités - UFR

Email : [pensionnes@orange.fr](mailto:pensionnes@orange.fr)



L'Assemblée s'est tenue le 12 septembre en présence de Vincent HERNANDEZ (Secrétaire Général FO Énergie et Mines) et de Michel DE SADELEER (Responsable Union Fédérale Retraités).

Le rapport moral (Michel PRADEL) et le rapport financier (Pierre MOREL) ont été adoptés à l'unanimité. Un nouveau bureau a été élu :

**Secrétaire Général :**  
Alain POCQ

**Secrétaire Adjoint :**  
Jean-Pierre ENJALBERT

**Trésorier :** Pierre MOREL

**Commission contrôle :**  
Antoine BELLANCA  
Michel VINTACHE  
Claude CABROL  
Jean-Pierre TAIBI

Michel a expliqué ses raisons personnelles l'amenant à ne pas renouveler un mandat. Il a rappelé toutes les années de militantisme qui ont marqué son histoire insistant sur les valeurs d'amitié, de responsabilité, de respect et de tolérance. Un diaporama a relaté les dates essentielles du Groupement des Pensionnés Midi-Pyrénées vécues sous sa responsabilité.

Vincent HERNANDEZ et Michel DE SADELEER ont fait un tour d'horizon des dossiers nationaux : démantèlement de nos entreprises avec le projet HERCULE, réforme des retraites, protection sociale. Il en ressort la nécessité de renforcer les liens entre les générations pour faire face aux défis qui attendent l'ensemble des salariés et retraités.

Le Secrétaire Général de FO Énergie et Mines a remis à Michel PRADEL la médaille de la Fédération. L'ensemble

des adhérents du Groupement des Pensionnés a témoigné leurs remerciements à Michel, Nicole et René.

Il nous reste à poursuivre l'action engagée par nos prédécesseurs dans la continuité des valeurs d'amitié et de solidarité. Cela se fera en relation avec la fédération et l'ensemble des Syndicats d'actifs de la plaque toulousaine pour faire face à toutes les réformes amenant le démantèlement des entreprises énergétiques et l'éclatement des missions de Service Public.

Renforcement également des relations avec l'Union Départementale FO 31, symbole de l'action et de la solidarité interprofessionnelle. Nous continuerons de combattre les dysfonctionnements et les dérives de notre protection sociale et des activités sociales du fait de choix contradictoires de la CCAS.

# Bulletin d'adhésion Union Fédérale des Retraité(e)s



**Que vous soyez de futur(e)s proches Retraité(e)s ou déjà en inactivité, nous vous proposons de nous rejoindre pour être défendu(e)s sur vos droits :**

- en matière de santé (CAMIEG, CSM R),
- de retraité(e)s, nous avons tellement d'acquis à défendre (régime spécial de retraite et de santé, tarif agent),
- dans le cadre des activités sociales avec la partie santé (CCAS, CMCAS),
- comme consommateurs avec l'AFOC de la Confédération via les UD.

Vous serez informé(e)s sur les évolutions des entreprises qui ont toujours un impact sur ses ancien(ne)s salarié(e)s. Le lien intergénérationnel reste très présent dans notre engagement syndical.

Même en retraite on reste des citoyen(n)es qui décident de leur avenir et de la place qu'ils souhaitent tenir dans la société. Quel que soit l'endroit où vous résidez, des Militant(e)s de notre organisation syndicale sont à votre disposition pour vous aider ou vous renseigner. Envoyez-nous vos coordonnées et nous vous dirigerons vers la structure la mieux placée géographiquement ou celle qui vous convient. En nous rejoignant, vous récupérerez 66 % de votre cotisation sur votre imposition dès l'année suivante ou, si vous n'êtes pas imposable, vous recevrez un avoir fiscal du même montant. Avec cette récupération, une cotisation coûte, en moyenne entre 1 et 3,5 euros/mois suivant le montant de votre pension.

**À bientôt ! Quelle que soit votre décision, nous vous souhaitons une bonne retraite !**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Adresse internet : .....

Téléphone : .....

Dernier classement avant la mise en inactivité :  GF  NR

Envoyer à [pensionnes@orange.fr](mailto:pensionnes@orange.fr) ou FO ÉNERGIE ET MINES, Secteur Retraités, 60 rue VERGNIAUD 75013 PARIS



# CSMR

# Aide -mémoire

## Comment contacter SOLIMUT ?

Pour toute demande de renseignement sur vos contrats, sur votre garantie CSMR, sur vos demandes de remboursements, sur vos demandes de devis etc...

### Par mail

sur votre espace adhérent  
[www.solimut-mutuelle.fr/mon-espace](http://www.solimut-mutuelle.fr/mon-espace) (rubrique CSMR)

### Par téléphone

Du lundi au vendredi de 9h à 17h au 0800 005 045

### Par courrier

SOLIMUT MUTUELLE DE FRANCE Service CSMR  
TSA 21123 - 06709 SAINT LAURENT DU VAR CEDEX

## Si réclamation :

Réclamations Qualité, Adhérents Prospects Service CSMR  
TSA 21123 - 06709 SAINT LAURENT DU VAR CEDEX

## Ou par mail à :

[reclamations@solimut.fr](mailto:reclamations@solimut.fr)

Si vous n'arrivez pas à résoudre votre problème, contactez vos Militant(e)s locaux ou joignez le 06 07 04 22 42 ou envoyez-moi un mail à :

[pensionnes@orange.fr](mailto:pensionnes@orange.fr)



## CAMIEG

Le Gouvernement a mis en place le 100 % santé ou le zéro reste à charge, dans le domaine de l'aide auditive, du dentaire et de l'optique, pour permettre aux salariés et retraités de pouvoir se soigner gratuitement en utilisant les équipements qui sont dans ce panier de soins. Il fallait qu'un arrêté concernant l'application du 100 % santé, pour la CAMIEG, voit le jour. C'est chose faite car nos tableaux de garanties n'étaient pas adaptés. Mais les pouvoirs publics, sous couvert de justice sociale, en ont profité pour introduire au sein de nos textes réglementaires la notion de contrat responsable qui limite le montant des remboursements dont profite par exemple les entreprises. Alors que cette notion de contrat responsable n'était destinée qu'aux mutuelles, la CAMIEG qui en était exemptée comme régime spécial de santé régie par le code de la Sécurité Sociale, se voit appliquer cette restriction de remboursement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 depuis le décret du 3 octobre 2019. Concrètement, cela veut dire que, pour être remboursé à 100 %, il vous faudra utiliser le panier de soins officiel soit :

### Pour l'optique, les équipements (monture et verres) de classe A.

Vous serez moins bien remboursés qu'avant par la CAMIEG en prenant des équipements de classe B. Pour info 3 % de nos assurés prennent des équipements de classe A et 97 % de nos assurés prennent des équipements de classe B.

### Pour les aides auditives, les équipements de classe 1

Vous serez moins bien remboursés qu'avant par la CAMIEG en prenant des équipements de classe 2 (aides auditives électroniques plus sophistiquées, plus invisibles).

Lors du Conseil Supérieur de l'Énergie nos représentant(e)s ont contesté juridiquement cette utilisation du contrat responsable car l'article R-2 871 ne concerne que les mutuelles. C'est totalement inacceptable et c'est un abus d'autorité qui pourrait être utilisé, à l'avenir, pour d'autres postes de remboursement. Nous disposons de 378 millions d'euros d'excédents qui nous appartiennent et dont nous ne pouvons disposer. C'est un véritable scandale validé par les Employeurs et la CFE/CGC, la CFDT s'abstenant.

### Informations diverses CAMIEG :

- Depuis le 8 mai 2019, vos appels concernant vos remboursements sont désormais traités par la CAMIEG.
- Début 2020, la centralisation des demandes d'entente préalable (pour les Affections Longues Durées) devrait voir le jour. Une convention va être établie avec un autre régime doté d'un service médical. Nous vous tiendrons informés.

## TARIF AGENT

### Rappel

Les avantages en nature énergie ne peuvent être accordés que par les opérateurs historiques. Seuls ces 2 opérateurs peuvent vous appliquer le tarif agent pour :

- L'électricité par EDF
- Le gaz par ENGIE (ex GDF/SUEZ et avant GDF)

Aucun des 2 ne peut vous appliquer la totalité de ces 2 tarifs sous peine de perdre celui qui ne correspond pas à la règle ci-dessus.

N'écoutez pas les propositions des uns et des autres de regrouper sur une même facture vos 2 consommations. Pour toute question sur le sujet du tarif agent, contactez vos Militant(e)s locaux ou appelez le 06 07 04 22 42 ou mail à : [pensionnes@orange.fr](mailto:pensionnes@orange.fr)

# BRÈVES



## Retraite : la France future mauvaise élève ?

La France en dessous de la moyenne européenne en matière d'espérance de vie en bonne santé : 64,1 ans pour les femmes et 62,7 ans pour les hommes. Très éloignée des Suédois, souvent traités en modèle social : 73,3 ans pour les femmes et 73 ans pour les hommes. Pour autant, les effets de leur réforme initiée en 1994 sur un régime similaire à celui proposé en France s'avèrent désastreux. Selon, l'agence Nationale des Retraites suédoises, cette réforme a entraîné un net appauvrissement des retraités. Ainsi, en 2017, le montant moyen d'une pension se situait à 12 euros au-dessus du seuil de pauvreté contre 187 euros en 2005. En France, on aurait ainsi la double peine : espérance de vie plus basse pour une pension moindre !

## 46

La France bat son record au 2<sup>e</sup> trimestre 2019 et occupe la 1<sup>re</sup> place d'Europe en matière de dividendes versés aux actionnaires avec 46 Md€, alors que la tendance est à la baisse avec 5,3 % en moyenne. Au classement mondial, la France se place juste derrière les États-Unis, s'inscrivant dans une tendance mondiale. Les 1200 plus grandes entreprises cotées mondiales ont octroyé 463 milliards d'euros à leurs actionnaires. L'association Oxfam France dénonce la mise en place de politiques des pays du G7 qui favorisent le versement de dividendes, notamment au détriment des salaires.

## Application de la loi 100 % santé

Avec l'introduction de la notion de contrats responsables, qui n'étaient destinés qu'aux mutuelles, des remboursements sont désormais limités en optique et en audiologie, rien ne change pour le dentaire. À fin 2018, notre régime spécial maladie cumulait 120,16 M€ pour les actifs et 258,67 M€ pour les retraités d'excédents sans aide publique, une modification aurait pu être faite en faveur des assurés. En optique, les enfants ainsi que les adultes ayant besoin d'une correction renforcée seront moins bien remboursés.



## Arnaque au Certificat d'Économie d'Énergie (CEE)

Ce dispositif créé en 2006 repose sur une obligation de réalisation d'économies d'énergie, imposée par les pouvoirs publics, aux vendeurs d'énergie. Critiqué, car il fait l'objet de pratiques commerciales trompeuses, la Commission de Régulation de l'Énergie avait aussi souligné que l'impact du coût des CEE

était déjà en 2019 de 1,7 % pour les TRV gaz et de 1,3 % pour les TRV électriques.

Le 9 juillet, le Conseil Supérieur de l'Énergie a pris le total contrepied de la position du ministre de RUGY et a voté, avec le soutien de FO, un amendement prolongeant la quatrième période sans augmentation des objectifs.

## Le salaire au pain sec et à l'eau

L'évolution du Salaire National de Base (SNB) dans les IEG a été de 0,2 % en 2019, il en sera de même pour 2020. On est encore loin de l'évolution du Salaire Mensuel de Base (SMB) dans les entreprises employant au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), qui lui connaît une augmentation de 1,7 % entre juin 2018 et juin 2019. Avec une inflation de 1 % pendant cette période, les salariés ont connu une hausse de leur pouvoir d'achat de 0,7 %, contre une perte de 0,8 % dans notre branche.



## Concilier vie familiale et professionnelle ? Plus difficile pour les femmes que pour les hommes !

Selon une enquête publiée par la Dares le 25 septembre 2019, la probabilité de recevoir des reproches de leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité liée à leurs horaires de travail, est environ 20 % plus élevée pour les femmes, surtout quand elles ont des enfants de moins de 18 ans. Ces salariés ont une santé souvent plus altérée et les femmes sont très concernées puisque 41 % de celles qui déclarent des difficultés jugent leur état de santé assez bon, mauvais ou très mauvais, contre 29 % des hommes dans cette situation.

# Bientôt retraité, je pense à notre couverture santé...

La CSMR, c'est l'assurance d'un contrat de qualité CCAS, avec des garanties spécifiques et des services adaptés aux agents IEG et leur famille

**csmr**

Couverture supplémentaire  
maladie des retraités

- ✓ Couverture renforcée en optique, auditif, dentaire et en cas d'hospitalisation
- ✓ Pour vous, votre conjoint(e) et vos enfants
- ✓ Des avantages tarifaires si vous détenez les contrats IDCP, Dépendance et/ou Obsèques
- ✓ Renforts de garanties avec les options de 4<sup>e</sup> niveau «Sécurité» ou «Confiance»

Retrouvez avec  
CSMR les garanties  
«100 % Santé»\*  
sur le dentaire, l'optique  
et l'audioprothèse !

Pour plus d'informations, rendez-vous sur  
[www.ccas.fr](http://www.ccas.fr)

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

**0 800 00 50 45** Service & appel gratuits



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

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

PREVERE - RCS Paris 453 353 716 - Code APE 6622Z - N° Orias 07004210 site web [www.orias.fr](http://www.orias.fr) - sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (61 rue de Taibout - 75436 Paris Cedex 09)

Création et réalisation : OptiComRH - Crédit photo : Shutterstock

\*L'évolution des garanties du contrat CSMR avec le « 100 % santé » sera effectif dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2020 pour venir renforcer l'accès aux soins des 3 postes reconnus comme les plus coûteux : les lunettes, les prothèses dentaires, et les audioprothèses.

# FAISONS DU NEUF AVEC DU NEUF.

Pour accélérer la transition énergétique, EDF Pulse Croissance permet aux idées innovantes de se concrétiser plus vite. En plus des activités de Recherche et Développement du Groupe, 30 millions d'euros\* sont investis chaque année pour donner vie à des projets de salariés et de start-up.

**Devenons l'énergie qui change tout.**



Rejoignez-nous sur [\\*edf.fr/pulse/croissance](https://www.edf.fr/pulse/croissance)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !