

PRINTEMPS
2020

LUMIÈRE ET FORCE N°332

LE MAG DE L'ÉNERGIE

On a trouvé une solution pour régler le problème de logement des employés!

Papà, on dessine?

AIDE AU
LOGEMENT

PDG

Agir, ne pas subir

www.fnem-fo.org



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^e 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

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 : Castel Office, 7 quai de la Joliette, 13002 Marseille.

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 - sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (A.C.P.R. : 4 place de Budapest – CS 92459 – 75 436 Paris Cedex 9). Création et réalisation : OptiComRH - Crédit photo : Shutterstock

*L'évolution des garanties du contrat CSMR avec le « 100 % santé » est effectif depuis le 1^{er} 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.



ÉDITO

Alerte sur la santé et la sécurité des salariés

Congés payés, durée du travail, récupération des jours de repos, chômage partiel, en plus de subir la pandémie mondiale, les salariés se voient réduire leurs droits les plus élémentaires et ceci jusqu'au 31 décembre, c'est-à-dire bien au-delà des dates envisagées pour la fin de ce fléau !

En termes de conditions de travail, personne n'est épargné. Sur les sites, nos collègues ont été confrontés aux manques de protections : pas de masques, pas de gel hydroalcoolique. Pour les autres, en mode télétravail, les cadences imposées n'ont pas été meilleures car la culture française en ce domaine est encore très loin du compte...

Les problèmes déjà présents se sont exacerbés comme avec la charge de travail, l'autonomie, les conflits de valeur, les exigences émotionnelles, les rapports sociaux, les inquiétudes face à l'avenir.

Alors oui, on attend cette sortie de crise tous, avec impatience, afin de rétablir les droits sociaux, afin que les vies ne soient plus sacrifiées par des décennies de manquement de moyens aux

hospitaliers qui hurlaient déjà depuis des mois leurs pénibilités, leurs manques de matériels, de bras...

Oui, vivement la fin de cette crise sanitaire, qu'il n'y ait enfin plus de morts, plus de risques pour nous et nos proches. Mais l'impact physique et psychologique des salariés ayant fait front sera également à soigner. C'est plus qu'un dialogue social de qualité, mais des actes sociaux forts qui devront émerger.

Nous serons là pour tenir les comptes, pour rappeler l'appel solennel à la mobilisation des services publics, essentiels à la cohésion nationale. Sans énergie, que deviendrait-elle ? Faut-il des crises sanitaires pour enfin ouvrir les yeux ?

Nous demandons avec force que les salariés qui assurent cette noble mission soient respectés et reconnus à la hauteur de leur engagement !

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Étienne VIANSSON-PONTÉ,
Michel DE SADELEER,
Lidwine DUBOIL-HENAUULT,
Jean LE CONTE,
Jésus HERNANDEZ,
Corinne PIRAULT

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

BRANCHE P.05

Moderniser le dialogue à renfort de décisions unilatérales ?

DOSSIER P.06

Retraite : suspension n'est pas retrait

MESURES SALARIALES P.09

Avancements / Intéressement

ENTREPRISES EN BRÈVES P.11

GRDF : Handicap un bilan décevant

ENGIE annule son dividende en raison de la pandémie

Mesures Éga Pro dans l'accord AIC 2020

EDF: L'intérim pour relancer sa carrière

GRTgaz : Les femmes prennent toute leur place au cœur de l'équipe

ENEDIS projet Asgard : FO demande le report !

FO CADRES P.13

Le burn out s'est installé

FICHES PRATIQUES P.15

Quels sont les droits du lanceur d'alerte et sa protection ?

2020 les changements dans le domaine de la santé

Le Compte Épargne Jours Retraite

FORUM P.19

Crise sanitaire et bientôt économique ?

Le télétravail face au virus

Violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail : agissons maintenant

Open space : la joie des virus

PASSION SERVICE PUBLIC P.25

CSMR : un bilan aberrant !

Aînés à l'heure du Coronavirus

BRÈVES P.29

Écart de salaires : toujours 27 % de moins pour les femmes

Congé pour enfant décédé

Élections CCAS

FAPE : soutien et solidarité aux personnes en difficulté

Report de la réforme des aides au logement et de la « trêve hivernale »

Redonner du sens au statut cadre

Un comble : les personnes handicapées liquident leur retraite plus tard que les valides !

BRANCHE

Moderniser le dialogue à renfort de décisions unilatérales ?



La loi travail 2019 continue de chercher son adaptation au secteur de l'énergie et se heurte à nos spécificités statutaires, ciment d'une solidarité inter-entreprises petites ou grandes.

Pour nombre de sujets, la norme est désormais de remplacer un accord de branche par un accord d'entreprise, même moins favorable. L'accord collectif a du plomb dans l'aile, notamment au travers des Décisions Unilatérales d'Employeurs qui fleurissent un peu partout en entreprise. FO ne cesse de prôner la nécessité d'augmenter le financement et les ressources humaines de l'activité branche. Ils sont les meilleurs leviers pour favoriser l'émergence d'une branche forte à même de déployer des ambitions telles qu'une prospective métiers inter-entreprise, un réel plan de mobilité avec portabilité des droits (Compte Épargne Temps, primes) ou une classification rénovée. Il en va de l'attractivité des IEG et de la fidélisation des salariés. Mais, aujourd'hui, la branche tâtonne sur ses ambitions.

Droits familiaux : seulement un an et déjà un avenant

FO, seule organisation syndicale à ne pas avoir signé l'accord droits familiaux, a une nouvelle fois renvoyé sa copie aux signataires. Au bout de seulement 1 an de pratique, l'accord montre ses faiblesses. C'est pourquoi un 1^{er} avenant a été mis sur la table. Il réadapte les droits des :

- Familles monoparentales : auparavant conditionnés à la perception de l'ASF¹, l'avenant propose d'étendre les droits aux parents isolés assumant la garde exclusive de l'enfant. Comme si la garde alternée ou le fait de s'être remis en couple simplifiait toujours la donne... ;
- Parents d'enfants handicapés : introduction de 8 jours de congés supplémentaires après les 20 ans de l'enfant.

Clairement pas à la hauteur des enjeux de solidarité vers les familles en difficulté, cet avenant est un véritable camouflet.

Pour plus d'infos, retrouvez le compte-rendu FO de la négociation sur notre site internet :

<https://www.fnem-fo.org/compte-rendu/commission-paritaire-de-branche-ieg-30-mars-2020/>

Avec la crise sanitaire, les négociations prévues à l'agenda 2020 portant sur la mobilité, la classification/rémunération et la refonte de la branche IEG sont fortement ralenties.

DOSSIER

Retraite : suspension n'est pas retrait



Depuis que le pays est en état d'urgence sanitaire, l'heure est à la mobilisation de tous contre l'épidémie.

Le Gouvernement en a tiré comme conséquence la suspension du débat parlementaire sur les retraites comme FO l'avait demandée. C'est néanmoins tout-à-fait scandaleux qu'il soit passé en force quelques jours auparavant en utilisant le 49-3, mesure décidée lors d'un Conseil des Ministres convoqué en principe sur la question du coronavirus.

L'arrêt sur image de la réforme mérite toutefois de mobiliser notre mémoire et notre vigilance, car son abandon n'a pas encore été formulé.

Conférence de financement

Trouver 12 milliards d'euros selon le gouvernement, 20 milliards selon le Think Tank libéral de « l'institut Montaigne », la course est lancée pour évaluer un potentiel déficit à horizon 2025-2030 (prévision la plus haute du Conseil d'Orientation des Retraites). Mais rien n'est dit sur les raisons qui ont amené à ces prévisions et de la responsabilité du gouvernement notamment en raison des non-compensations d'exonérations de charges sociales pour les entreprises. Sans compter que le Gouvernement refuse toute autre solution que celles qu'il a déjà décidées, sans

que cela n'émeuve plus que cela la CFDT ! Autant de raisons à l'inverse pour lesquelles, FO avait claqué la porte les 2 et 3 mars derniers.

La conférence devait mener ces débats le 25 mars et a été annulée avec la crise que nous traversons. Le Sénat devait s'emparer du texte courant avril après la conférence de financement.

Âge de départ

Officiellement et depuis la réforme Touraine, l'âge de départ légal est fixé à 62 ans, mais avec une durée de cotisation requise pour obtenir le taux plein qui évolue. L'une des options poussées par le Gouvernement serait d'accélérer son calendrier afin

d'atteindre 43 ans dès la génération 1964 au lieu de la génération 1973 – comme prévu par la loi Touraine – avec 172 trimestres de cotisations (économies = 3,9 milliards d'euros en 2027).

L'autre scénario serait de porter la même durée d'assurance pour le taux plein à 44 ans à partir de la génération 1968 (gain = 5 milliards d'euros).

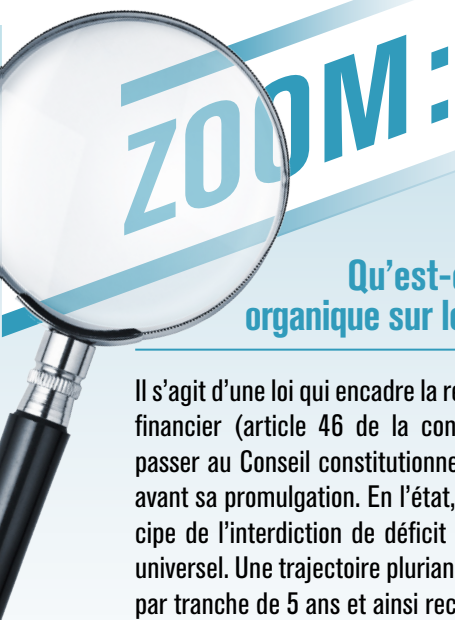
L'âge pivot quant à lui, s'il entrerait en vigueur dès 2022 et poussé à 64 ans en 2027 ferait réaliser 10,8 milliards d'économies sous le joug de la décote en dessous de cet âge.

Carrière longue

Toujours à l'époque des débats, rien n'était inscrit dans le marbre quant à son maintien. Pour rappel, il s'agit de laisser partir 2 ans plus tôt un salarié qui a cotisé 5 trimestres avant ses 20 ans. Soit 250 000 départs par an sur un total de 800 000 et un coût de plus de 6 milliards/an. Autant dire que le Medef souhaite rebeloter cette option au profit notamment du financement de la pénibilité.

Gouvernance

Sujet éminemment politique, la gouvernance de la gestion de la retraite, l'État souhaite s'en saisir et mettre fin à 70 ans de paritarisme (gestion commune par les organisations syndicales salariées et employeurs). Il signerait la fin des régimes complémentaires et spéciaux et aurait à sa main la gestion de près de 330 milliards d'euros de pensions. Là encore FO est vent debout contre cette option. A contrario, la CFDT est prête à accepter un modèle de gouvernance intermédiaire entre étatisation et liberté. FO continue de demander le retrait de cette réforme injuste socialement et dangereuse économiquement. La partie, on le sait, n'est pas finie...



Qu'est-ce que la loi organique sur les retraites ?

Il s'agit d'une loi qui encadre la réforme sur le plan financier (article 46 de la constitution) et doit passer au Conseil constitutionnel obligatoirement avant sa promulgation. En l'état, elle pose le principe de l'interdiction de déficit du futur système universel. Une trajectoire pluriannuelle serait fixée par tranche de 5 ans et ainsi reconditionnerait les différentes mesures d'aujourd'hui. Ainsi, chaque année, les lois de financement de la sécurité sociale pourraient présenter une trajectoire de la branche retraite pour les 5 années suivantes. On changerait constamment ses paramètres...

Qu'est-ce que la loi ordinaire ?






Elle comporte 65 articles passés au 49-3, le 3 mars dernier suite au dépôt de 40 000 amendements.

Corriger les écarts avant de prédire l'avenir

Les hommes valident en moyenne toujours plus de trimestres que les femmes. Carrières hachées, plafond de verre, formation initiale sont autant de paramètres à corriger en amont. En France, on passe de 22 % d'écart de salaire à 42 % d'écart de pension. Prendre en compte l'intégralité de la carrière – et non pas les six derniers mois dans les IEG voire les 25 ans dans le privé – dans les conditions financières décrites en amont et dans un tel contexte ne fera qu'accentuer l'inégalité salariale.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

PANORAMA MESURES SALARIALES 2020

Avancements / Intéressement



Dans la grande majorité des entreprises, FO a refusé de signer les accords mesures salariales. Il aurait été, en effet, irresponsable d'approuver des mesures, pour la plupart minimales, où seul le profit compte au détriment des salariés, voire même des investissements... Cette philosophie n'est pas la nôtre et nous prôtons plus que jamais l'augmentation du pouvoir d'achat, qui a un réel impact sur l'économie globale.

EDF

Avancements :

l'accord prévoit 39 540 NR pour 2020 pour les mesures individuelles managériales. À noter que pour 2019 l'enveloppe s'élevait à 44 500 NR !

Intéressement :

L'intéressement moyen est de 1993 € pour 2020, en légère augmentation par rapport à l'année précédente. Il sera à nouveau abondé à 60 %.

RTE

Avancements :

l'accord signé par FO prévoit pour la première fois un taux unique, quel que soit le collège d'appartenance d'un agent. Avec un taux unique de 50 %, il permet de récompenser en moyenne 1 agent sur 2. Après examen des propositions d'avancements dans les différentes CSP, les agents bénéficiaires verront évoluer leur rémunération sur la paie d'avril.

Intéressement :

avec un montant brut moyen de 1928 € par agent, l'intéressement 2019 à RTE atteint son plus haut niveau depuis 2013. L'intéressement versé pour 2019 représente une somme de 17,53 M€ à laquelle il faut ajouter un abondement estimé à 14,02 M€.

ENEDIS

Avancements :

21 600 NR pour 2020, soit une diminution de 17 % comparée à l'enveloppe 2019 pour les mesures individuelles managériales.

Intéressement :

pour la première fois, le taux de réussite moyen atteint 104 %. Le montant moyen de l'intéressement est en nette progression et sera de 2290 €, soit 424 € de plus que l'année précédente.

ENGIE

Avancements :

le taux d'augmentations individuelles est de 1,8 % pour 2020.

Intéressement :

le montant moyen de l'intéressement est de 3701 €. Il était à 3716 € l'année précédente.

GRDF

Avancements :

le taux d'Avancements Individuels au Choix (AIC) et d'Appréciation du Professionnalisme (ADP) est arrêté à 2,55 %, soit une enveloppe de 8000 NR.

Intéressement :

il passe à 2427 € au lieu de 2000 € l'année dernière.

Participation :

cette année, il y aura une participation qui s'élèvera à 690 €. Pour rappel, il n'y en avait pas de versée en 2019.

GRTgaz

Avancements :

avec 1,28 %, le taux d'avancement au choix progresse à GRTgaz.

Pour la première fois, le taux d'avancement est unique pour les 3 collèges, à savoir 53 %, soit + 3 points par rapport à l'an passé pour les collèges exécution et maîtrise.

Participation :

avec un montant de la réserve spéciale de participation 2019 de plus de 9,8 M€ (11,4 M€ en 2018) et en application du dispositif de répartition, le montant individuel moyen de participation est de 2787 €.

Intéressement :

avec un taux de réussite de 94,75 % des objectifs appliqués au montant de l'intéressement 2019, le montant moyen individuel de participation est de 2570 €.



ENTREPRISES en brèves



GRDF

Handicap : un bilan décevant

Tant en matière d'embauche que de parcours professionnel ou de rémunération, le bilan est plus que décevant, les objectifs de l'accord 2017-2020 ne sont pas atteints. Malgré un engagement des équipes locales et nationales, notre entreprise n'arrive pas ou peu à intégrer les personnes handicapées. Nous sommes sceptiques quant à l'engagement réel de GRDF sur ce sujet. Le faible taux de cadres en situation de handicap démontre qu'à ce jour, ce sujet est encore tabou. Les moyens donnés aux équipes restent insuffisants, FO GRDF revendique le besoin d'informer et de former les managers et les équipes, ainsi que de libérer la parole pour que chacun puisse exprimer ses craintes, mais aussi ses besoins.

ENGIE

ENGIE annule son dividende en raison de la pandémie

Les cinq organisations syndicales du groupe ont demandé, dans une lettre au ministre de l'Économie, que le dividende pour l'année 2019 soit entièrement affecté à l'investissement, afin de faire face à la crise sanitaire. L'intersyndicale a demandé que l'État, actionnaire de référence, joue son rôle de défenseur des intérêts socio-économiques du groupe et de la Nation.



Dans un esprit de solidarité face à la crise sanitaire, le 1^{er} avril le conseil d'administration a décidé d'annuler le dividende de 80 cts par action qu'il devait reverser cette année.

Mesures Éga Pro dans l'accord AIC 2020

■ Résorption d'écart salarial éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

■ Enveloppe de 75 NR pour les écarts de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

■ Attribution de 1 NR à date d'effet du 1^{er} janvier 2020 à toute salariée de retour de congé maternité ou d'adoption au cours de l'année 2020.

Même si FO salue ces mesures, elles auraient cependant dû trouver leur place dans l'accord du 16 mars 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, car elles sont décomptées en dehors du volume financier de l'accord AIC.

EDF

L'intérim pour relancer sa carrière

Dans sa quête de réduction des coûts, la direction d'EDF s'est aperçue que supprimer des postes ne suffit pas à réduire la masse salariale, notamment si de nombreux

salariés, et particulièrement les plus gradés, restent des mois voire des années en recherche de poste. La direction a décidé de créer un Centre de Compétences et de Parcours, censé booster l'accompagnement des salariés en plage B, A, CS et Cadre dirigeant. FO constate que la mobilité et l'évolution d'une partie des salariés ne fonctionnent plus et qu'ils devront passer par une « période d'intérim » pour espérer relancer leur carrière. Triste aveu d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences calamiteuse ces dernières années...

GRTgaz

Les femmes prennent toute leur place au cœur de l'équipe

Après l'élection d'une administratrice salariée en 2019, une déléguée syndicale a été nommée pour la 1^{re} fois dans un des 4 établissements de l'entreprise. L'effectif global de GRTgaz comprend environ 700 femmes et 2300 hommes. Olga GUEYE, salariée à la DPI (Direction des Projets et de l'Ingénierie) prend, en parallèle, ses marques au sein de l'équipe FO qui se mobilise

pour l'accompagner dans ses nouvelles fonctions. Elle exerçait le métier de Gestionnaire d'Affaires au département Foncier Permitting.

À FO GRTgaz, l'égalité professionnelle devient, au fil du temps, une réalité qui s'impose pour le plus grand bien de tous.

ENEDIS

PROJET ASGARD : FO demande le report !

Lancé début mars, ce projet consiste en la création d'une Agence de Supervision de la Gestion des Accès Réseau et du Dépannage. Vos représentants FO ont demandé le report de ce dossier. Les mutations opérées ces dernières années nécessitent avant toute chose de consolider les compétences, les transformations et le système d'information. Les agents l'ont clairement exprimé dans MyEDF : ils ont de moins en moins confiance dans les décisions de l'entreprise. Il est plus que nécessaire de donner du sens aux transformations. C'est pourquoi FO demande à la direction d'Enedis d'observer à son tour un Temps d'Observation Préalable !

FO CADRES

Le burn out s'est installé



Un cadre sur deux estime s'être déjà retrouvé en burn out, selon l'étude réalisée par Cadremploi en juin 2019, mais il faut ajouter les 36 % qui affirment avoir été partiellement touchés.

Le mal du siècle bien ancré ?

Bien que l'OMS ne veuille toujours pas qualifier le burn out en maladie professionnelle, les cadres, eux, sont unanimes et pensent qu'il devrait être considéré comme tel, pour 67 % totalement et 28 % en partie.

C'est l'état de stress qui revient le plus chez les participants interrogés, avec comme signes, l'anxiété (74 %), la fatigue (67 %) et les insomnies (64 %). Les principales causes étant la pression professionnelle, la charge de travail trop importante, le manque de reconnaissance pour le travail fourni et le stress. Plus de 9 cadres sur 10 pensent que le manque de déconnexion favorise le burn out.

Toujours un sujet à éviter ?

Pendant cette période, les collaborateurs n'ont pas du tout été accompagnés par leur manager pour 46 % d'entre eux, mais 40 % ne l'en avaient même pas informé. On remarque aussi un certain déni chez les responsables d'équipe qui sont 75 % à dire n'avoir jamais eu de collaborateur en burn out. Cela est certainement dû à un manque de formation et de prévention de la part de l'entreprise pour faire face à ce type de situations.

Pour une vraie reconnaissance

Les cadres ont pourtant bel et bien réagi, ils sont 59 % à avoir quitté leur entreprise et 57 % à avoir été arrêtés par leur médecin. Cet épisode n'est pas resté anodin, ils sont 42 % à avoir connu une dégradation de leurs relations personnelles.



Jean-François,
cadre hospitalier.

Christelle,
professeure des écoles.

Jérémy,
agent de tri postal.

Cécile,
greffière.

Stéphane,
sous-officier supérieur.

Fabienne,
pompier militaire.

Jamal,
contrôleur ferroviaire.

Charlotte,
salariée d'une association.

Thomas,
agent dans la
distribution d'Énergie.

Marjorie,
policière.

NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2019.

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.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret / **LA SAUVEGARDE** (R.C.S. Nanterre 612 007 674).

QUELS SONT LES DROITS DU LANCEUR D'ALERTE ET SA PROTECTION ?



Pour lancer une alerte, il faut :

- Être une personne physique
- Être salarié de l'entreprise ou collaborateur extérieur ou occasionnel
- Pouvoir relater des faits en tant que victime ou témoin direct et désintéressé
- Être de bonne foi

Sur quels sujets ?

- La corruption
- Les conflits d'intérêts
- La fraude
- Les délits financiers, les manquements au droit à la concurrence
- Les sanctions internationales et les contrôles des échanges internationaux
- Le harcèlement et la discrimination
- Les droits et la protection des personnes
- Les atteintes graves à l'environnement
- La protection des données personnelles

Des mesures permettent de garantir la confidentialité des données à caractère personnel de l'alerteur et des personnes mises en cause lors du signalement.

La loi Sapin II définit un statut de protection du lanceur d'alerte comportant :

- Respect de la confidentialité des données à caractère personnel et des informations recueillies dans le signalement.

Une nouvelle cause d'irresponsabilité pénale est ainsi introduite à l'article 122-9 du Code pénal, aux termes de laquelle « n'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte ».

- Protection professionnelle interdisant toute sanction discriminatoire... en matière de rémunération, augmentation individuelle, formation, mobilité...
- Régime de preuve favorable.

Chaque entreprise possède un code de conduite, décrivant une procédure de recensement des signalements.

3 types de signalements par ordre d'escalade :

- Signalement interne : signaler les faits en s'appuyant sur le dispositif en vigueur dans l'entreprise.
- Signalement externe : en l'absence de prise en compte en interne, le salarié peut réaliser son signalement à l'autorité administrative.
- Signalement public : à défaut du traitement par les autorités compétentes.

Conseils FO

Avant tout signalement, mesurer les faits, leur objectivité, prendre la mesure de ce que l'on signale. Prendre conseil auprès de votre correspondant local FO qui sera en mesure de vous appuyer et de vous conseiller.

2020 : LES CHANGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

1/2

100 % santé : la grille de remboursements a été modifiée

https://www.camieg.fr/fileadmin/user_upload/Espace_Assur%C3%A9s/Garanties/garanties.pdf

Prothèse capillaire et/ou accessoire

La prise en charge des prothèses capillaires et des accessoires est améliorée. La prescription - renouvelable tous les ans - doit être établie lors d'un parcours de soins coordonnés en oncologie ou dermatologie. L'achat doit impérativement se faire chez un vendeur agréé spécialisé, possibilité sur internet pour renouvellement, et l'équipement référencé par un code LPP. Envoyez la feuille de soins et la prescription à la CAMIEG. Le remboursement sera différent si la prothèse est totale ou partielle. Consultez la grille spécifique.

Mise à jour de la carte vitale

Les droits rattachés sont actifs 12 mois et sont à actualiser tous les ans par une mise à jour à faire dans une pharmacie, un

cabinet médical... Celle-ci est impérative également si un changement survient dans l'année : administratif, ayant droit, déclaration Affection Longue Durée...

Les conditions de prescription et de remboursement des médicaments et des génériques

Au 1^{er} janvier 2020, les conditions de prescription d'un médicament original en cas d'existence d'un équivalent générique ont été réduites. La notion «non substituable» et la raison pour laquelle vous ne pouvez prendre un médicament générique devront être notées sur chaque boîte.

Les raisons sont déclinées ainsi :

■ Patient stabilisé par un médicament original (restriction à certains principes actifs).

■ Enfants de moins de 6 ans, si aucun générique n'est adapté.

■ Le patient présente une contre-indication formelle et démontrée à un excipient présent dans les génériques.

Le remboursement :

■ Acceptation d'un générique pour lequel votre médecin a noté «non substituable» et la justification médicale : ni avance des frais ni reste à charge.

■ Refus du générique : médicament original délivré. Pas de Tiers Payant, avance de frais et envoi de la feuille de soins à la CAMIEG. Vous serez remboursé sur la Base de Remboursement du Tarif Forfaitaire de Responsabilité qui correspond au prix du médicament générique le plus cher du groupe générique concerné. Les médicaments sont pris en charge à 100 % par la CAMIEG sur cette Base de Remboursement.



2020 : LES CHANGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

2/2



Déremboursement progressif de 1200 produits homéopathiques

Liste disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2019/10/4/SSAS1925246A/jo/texte>.

La prise en charge pour la part Régime Obligatoire passe à 15 %. Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, prise en charge à 100 % par la CAMIEG et ensuite plus rien.

Arrêt de la vente en libre-service du paracétamol et certains anti-inflammatoires (ibuprofène et aspirine) dès le 15 janvier 2020

Ils restent disponibles sans ordonnance, mais sont placés derrière le pharmacien afin que celui-ci conseille et vérifie que les conditions d'utilisation sont appropriées à la situation du patient.

Le droit à l'erreur concernant les transports pour motif médical

Les refus de remboursement au sujet des transports pour motif médical sont nombreux. Les demandes

d'entente préalable sont à envoyer à l'échelon local de la CPAM de votre domicile. La CAMIEG donne droit à l'assuré sur le remboursement de ces frais dès qu'il prouve que la situation n'est pas de son fait. Comment cela est-il mis en place ?

- Vous recevez le refus de remboursement ? Il y sera précisé les raisons du refus et la possibilité de saisir la Commission Recours Amiable (CRA).

- À réception de votre saisine envoyée à la CRA, la CAMIEG analysera votre cas et vous remboursera s'il est démontré que vous n'êtes pas responsable de la situation.

- Lors du remboursement, la caisse vous indiquera les raisons qui l'ont amenée au remboursement et vous expliquera les démarches à faire afin qu'un refus pour une même situation ne se reproduise pas.

Le droit à l'erreur est mis en place pour les refus de remboursement de frais de transports sanitaires une seule fois. Si la CAMIEG ne rembourse pas, votre dossier sera étudié en Commission de Recours Amiable.



LE COMPTE ÉPARGNE JOURS RETRAITE



À l'heure où la question des retraites est en stand-by, mais reviendra assurément dans l'actualité après la crise sanitaire que nous traversons, la question de la pénibilité fera à nouveau débat.

Le 16 avril 2020 a signé la fin des mesures transitoires (pour les agents embauchés avant 2009) prévues par l'Accord collectif relatif à la spécificité des métiers de la branche des IEG en date du 16 avril 2010, que FO Énergie et Mines a refusé de signer en raison de ses aspects régressifs. À présent, tous les agents, quelle que soit leur date d'embauche sont régis par ce nouveau dispositif.

Effectif depuis le 1^{er} juin 2012, il définit de nouveaux critères de classement des emplois en services actifs et supprime les services insalubres dans le régime spécial de retraite

des IEG. Ce nouveau référentiel réduit fortement les taux de services actifs, et 70 h/an réduit aussi fortement les possibilités d'anticipation de départ physique.

Les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2009 occupant un emploi classé en services actifs ne bénéficient plus des bonifications de services, mais d'un Compte Épargne Jours Retraites (CEJR) alimenté chaque année par l'employeur.

Pour un salarié à temps plein occupant un emploi classé en services actifs 100 %, le nombre de jours octroyés annuellement est de 10 jours, soit 70 heures. Ce nombre de jours est calculé au prorata du taux de services actifs si inférieur à 100 %, mais aussi proportionnellement au temps de travail.

Le salarié reçoit annuellement un état récapitulatif du nombre de jours acquis.

Ces jours sont bloqués jusqu'à la date d'ouverture des droits à la retraite du régime spécial des IEG.

Il pourra ensuite en disposer à sa guise pour :

- Cesser son activité professionnelle
- Aménager sa fin de carrière entre prise fractionnée de congés et activité professionnelle réduite en cohérence avec l'organisation de son service

Durant toute cette période, l'agent reste salarié des IEG et continue à ce titre de :

- Percevoir sa rémunération
- Cotiser à sa retraite
- Acquérir des jours de congés annuels
- Bénéficier de l'intéressement et de l'abondement

Quelle que soit votre mobilité au sein de la branche, votre CEJR est transférable dans toutes les entreprises des IEG.

Ces jours ne sont pas monétisables sauf cas exceptionnels :

- Démission du salarié hors des IEG
- Mise en invalidité interdisant la poursuite d'une activité professionnelle dans les IEG
- Décès du salarié

FORUM

Crise sanitaire et bientôt économique ?



« Se concentrer sur l'essentiel, venir à bout de l'épidémie et l'activité pourra reprendre ». L'expression FO trouvera-t-elle écho ?

Se confiner et s'activer

La prévision de baisse du PIB de 1 % en 2020, contre 103 % de croissance prévue dans la loi de finances, augure des conséquences dramatiques. Chute de la consommation des ménages de 2 %, écart de 15,4 Mds de déficit prévisionnel de l'État, soit 108,5 Mds au lieu de 93,1 Mds. Ces prévisions largement sous-estimées, selon le Haut Conseil des finances publiques, semblent corroborer les propos du ministre de l'Économie pour sa comparaison à la crise de 1929.

Sur les mesures de soutien de 45 Mds d'euros, seuls 11,25 Mds sont en réalité des dépenses nouvelles, avec :

- 5,5 Mds pour financer l'extension du dispositif d'activité partielle
- 750 millions pour le fonds de solidarité des TPE

■ 2 Mds pour financer la Sécurité sociale (achat de matériels, reconnaissance des hospitaliers) alors que dans le même temps la mesure d'économie de 4,2 Mds est toujours active. Sur le plan européen, 750 Mds doivent permettre de garantir les dépenses engagées par les États pour faire face à l'épidémie. Il est question de mutualiser les dettes de la zone euro avec un taux unique via le mécanisme européen de stabilité (capacité d'emprunt de 500 Mds). Mais l'aide va-t-elle enfin s'activer pendant que l'Europe souffre du confinement ?

Protéger l'activité et l'emploi

FO alerte ! Faute de soutien budgétaire public plus conséquent, il est à craindre une vague de licenciements et des pertes de

revenus conséquentes. Aussi, la solidarité doit s'appliquer à tous :

■ Modérer le versement des dividendes par des mesures coercitives, consacrer les bénéfices à l'investissement, immédiat pour la santé et, à venir pour protéger l'activité et l'emploi, mettre à contribution l'argent qui dort, l'argent qui spéculé.

■ Préserver les emplois, ne pas remettre en cause les droits sociaux, réaliser des plans de relocalisation du matériel médical et autres produits de première nécessité.

■ Annuler et pas seulement reporter les privatisations d'ADP, Engie et la Française des jeux.

■ Revenir sur les allègements d'impôts sur le revenu du capital et du patrimoine (ISF).



Le télétravail face au virus

« Tous ceux qui peuvent télétravailler doivent télétravailler. C'est impératif ! », a martelé Édouard Philippe ces derniers jours. Le Premier ministre estime que 8 millions de personnes peuvent travailler à distance, soit 30 % de la population active occupée en France. Certaines entreprises des IEG ont même réussi à monter à plus de 50 % leurs effectifs en télétravail.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 sur le renforcement du dialogue social a simplifié sa mise en place. Dans le cadre normal du télétravail, le volontariat est la règle. C'est aussi une possibilité, mais pas un droit pour le salarié.

Cette même ordonnance a modifié l'article L. 1222-11 du Code du travail en prévoyant qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie comme nous le vivons actuellement, l'employeur peut imposer unilatéralement au salarié le télétravail pour préserver sa santé. Mais y sommes-nous tous bien préparés ?

Changement de cap culturel

La France, prise de vitesse, a dû rentrer dans l'ère de la télésociété malgré elle.

Les IEG comme les autres secteurs ont dû généraliser sa pratique en état d'urgence.

Avec un management plutôt réservé sur la question et encore méfiant. Donner une plus grande part au télétravail, c'est abandonner, non seulement la présence physique, mais avec elle, le contrôle. C'est aussi, pour 60 % des salariés, prendre le risque d'un mélange vie-pro/vie perso accentué par une charge de travail intense pour 47 % d'entre nous.

Effets secondaires

Le surinvestissement est insidieusement encouragé. Le lien de subordination n'a jamais été aussi puissant qu'à l'ère du numérique. Derrière une image de grande liberté, le salarié peut avoir une sensation d'astreinte permanente.

Entre téléphonie sur IP, chat, messagerie instantanée, visioconférence, salles virtuelles... À l'heure du tout numérique, les clivages émergent davantage pour près de 50 % des télétravailleurs : écarts dans les conditions de travail, la fracture numérique, le réseau des urbains et des ruraux (la fibre n'étant pas encore généralisée sur tout le territoire). Nous voyons bien là, tout le chemin qu'il nous reste encore à parcourir en termes de péréquation sociale et territoriale.

Selon le logement et la composition familiale, mais surtout du pouvoir d'achat dont chacun dispose, il peut être difficile d'avoir chez soi un espace de travail dédié, indispensable pour pouvoir s'isoler de sa famille.

Mobilité et logement

Depuis les années 80, les salariés ont dû s'éloigner de leurs lieux de travail en quête de logements moins chers. Avec la flambée de l'immobilier, les temps de parcours et leurs

conditions se sont fortement dégradés. Pour autant, le télétravail n'est pas la seule réponse à ces maux.

C'est pourquoi nous voulons une politique du logement, de la part des employeurs, plus ambitieuse et une prise en compte de nos revendications sur ce sujet :

- La prise en charge des frais d'agence dans le cas d'une location dans le parc privé ou d'une accession à la propriété.
- La réévaluation à la hausse de l'indemnité article 30 du Statut.
- L'arrêt de la dégressivité des aides aux logements.
- La généralisation et l'augmentation de la prime transport exonérée de cotisations sociales.
- La création d'un prêt à taux zéro pour les véhicules propres en complément de la prime à la reconversion.

Demain, quels seront les enseignements ?

Après cette expérience inédite, il sera nécessaire de mener des actions correctrices aussi bien matérielles (fiabilité, robustesse et sécurité de notre réseau informatique), que relationnelle (plus de confiance des managers envers leurs collaborateurs).

Comme le Covid-19, le télétravail peut créer des maux peu palpables et insidieux, donc néfastes pour la santé physique et mentale des salariés. La dématérialisation des relations humaines peut mener à l'isolement avec les risques psychosociaux que cela engendre.



FO ÉNERGIE ET MINES restera vigilante sur les risques possibles de perte d'équilibre entre la vie pro/perso, et de lien social avec les difficultés à travailler de manière collaborative en espace virtuel. Elle continuera également d'œuvrer pour que le burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle, mais également pour garder une durée du travail légale fixe dans le cadre d'un réel droit à la déconnexion. Toute connexion devrait être considérée comme du temps de travail. La digitalisation ne peut pas ramener à des cadences dignes du XIXe siècle.

Violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail : agissons maintenant



Toutes les femmes, peu importe le milieu social, sont abîmées par ces violences subies sur leur lieu de travail. Quelle femme peut lever la main et dire : “ je n’ai jamais subi de regard déplacé ou de remarque désobligeante”.

Au quotidien, c’est une personne qui, de façon répétée, “relique” votre corps, se permet une remarque vulgaire, inappropriée. 80 % des Femmes, en effet, sont confrontées au sexisme au travail. Dans 98 % des cas, les auteurs de violences sexistes et sexuelles sont des hommes. Bien sûr, les violences de femmes envers des hommes existent aussi. Il ne s’agit pas de les oublier. Même si la proportion est moindre, soit 1 cas sur 5, elles sont tout autant inadmissibles.

Selon la Confédération Syndicale Internationale (CSI), près de 818 millions de femmes - dont 6 Européennes sur 10 - sont confrontées au moins une fois à des violences sexistes ou sexuelles dans leur sphère professionnelle. La France détient le score sidérant de près d’1 femme sur 2 !

Dans la lutte contre les violences subies par les travailleurs (ses), FO Énergie et Mines compte beaucoup sur la ratification rapide de la convention n°190 (C190) de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) et la révision de la déclaration de Beijing prévue cette année. La Conférence de Beijing, en 1995, a permis une avancée majeure et historique, à l’échelle internationale, à laquelle deux tiers des pays signataires ont ad-

hérent en adoptant des lois visant à mettre fin à la violence envers les femmes, contribuent au quotidien à orienter les politiques, les plans d’action ainsi que l’union, le renforcement des activités militantes et des mouvements féministes.

Pour FO Énergie et Mines la lutte contre les violences faites aux travailleurs(ses) passe aussi par un dialogue social de qualité à la maille nationale, une réelle prise en compte de nos revendications et l’obtention de moyens juridiques et financiers à la hauteur des enjeux.

Si vous êtes victime, ne restez pas silencieux (se) et osez libérer votre parole. Un représentant FO Énergie et Mines

vous écoutera et vous accompagnera dans la démarche, car ces actes ne doivent pas rester impunis.



Si vous êtes victime, ne restez pas silencieux(se) et osez libérer votre parole.

Open space : la joie des virus

Au-delà de la pandémie que nous subissons, il faudra bien retourner sur nos espaces lors du déconfinement. Et là, aurons-nous pu tirer quelques enseignements et entendre enfin la voix des salariés et de leurs représentants ?

co-working..., la liste des solutions de partage de l'espace collaboratif est longue. Les dangers sanitaires sont d'autant démultipliés. Combattre les virus lorsque l'on est mobile du matin au soir avec son kit de travail fait la joie des épidémies.

Bactéries à gogo sur les bureaux

Veille à l'hygiène des locaux de travail, nettoyage des surfaces, kit de désinfectant antibactérien, distanciation sociale..., sont désormais une évidence. Avant le coronavirus, déjà des études révélaient que la grippe saisonnière déclenche plus de 16 % d'absentéisme en Europe. Normal, si l'on considère que le virus peut survivre sur les surfaces pendant 3 jours, que 80 % des maladies courantes se transmettent par le toucher, que la contagion se propage à moins de 2 m, que 3 infections sur 5 sont causées par des mains sales, que

Open space, desk sharing, bureau partagé, espaces de travail inter-entreprises,

11 % ne nettoient pas leur clavier. Ainsi, un bureau est 400 fois plus sale qu'un siège de toilette. Un clavier non nettoyé, c'est 7 500 bactéries.

L'open space n'est pas rentable !

Des études ont démontré que les employés prenaient 62 % d'arrêts maladie de plus que leurs collègues dotés de bureaux individuels, car ils tombent plus souvent malades ! Aux virus, s'ajoute le taux d'épuisement supérieur à la normale de 9 %, car les salariés y sont constamment dérangés. Et cela ne favorise ni la créativité ni la rentabilité... .

Parmi les solutions, le télétravail ?

Cela peut être une réponse, à condition qu'il ne soit pas imposé au salarié et dans un temps déterminé. Par exemple, 1 à 2 jours par semaine afin de ne pas isoler les personnes et déliter le collectif de travail. Autre piste, recréer des espaces individuels et stopper le partage d'un même bureau. Certes, rien n'est plus rentable au m² qu'un espace ouvert, mais au final ni l'entreprise ni les salariés n'y gagnent, que ce soit en termes de santé ou de rentabilité...



enedis
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

**Une voiture
électrique, c'est
facile quand on
peut la recharger
n'importe où.**

Avec 7 millions de bornes de recharge raccordées au réseau de distribution d'électricité d'ici 2030, Enedis favorise l'usage des véhicules électriques, au service de la transition énergétique et d'une mobilité plus responsable, quel que soit votre fournisseur d'énergie.

© Aydın Büyüktaş.

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR. ÉCONOMISONS-LA !

Retrouvez-nous sur Internet



enedis.fr

enedis.official

@enedis

enedis.official

PASSION SERVICE PUBLIC

CSMR : un bilan 2019 aberrant !

Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale
des Retraités - UFR

Email : pensionnes@orange.fr



Depuis le epuis le 1^{er} juillet 2020, SOLIMUT est seul aux commandes pour la gestion de la Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités (CSM R). C'est le fruit du seul vote majoritaire de la CGT lors du Conseil d'Administration de la CCAS du 28 juin 2018.

FO a voté contre. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la transition s'est avérée chaotique et anxiogène pour nombre de retraités. Mais au-delà de ça, nous sommes soumis au paradoxe de la hausse des cotisations 2019 et un non-consommé (solde) de 10,2 millions d'euros.

Hausse de cotisations : insensées pour FO

Pour rappel, les cotisations de la CSMR ont augmenté de 10 % en 2019 alors que le budget non-consommé de la même période était de 10,2 millions d'euros. Par ailleurs, sur les 27 millions d'euros des activités sociales votés l'an dernier et destinés à baisser les cotisations, 693 821 euros n'ont pas été utilisés...

FO s'était opposée à cette augmentation, car la réforme du 100 % santé, qui démarrait, allait diminuer de fait les remboursements CSMR. La participation de la CAMIEG est, en effet, devenue, plus importante en la matière.

Dans cette perspective, FO avait proposé de laisser 1 trimestre de vision des évolutions des dépenses. L'objectif étant d'évaluer un montant de cotisation réaliste et non au pifomètre ! Pour ce faire, il suffisait de basculer la référence calendaire de la couverture santé. Passer du 1^{er} avril de l'année au 31 mars de l'année suivante, au lieu de la référence actuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Des baisses significatives d'intervention de la CSM R

Pour plusieurs raisons, la CSM R est moins intervenue sur certains remboursements comme : les prothèses auditives, la chambre particulière, le forfait hospitalier, l'optique et les cures thermales (ces baisses expliquent le non-consommé).

L'hémorragie de la baisse des adhésions

La conséquence a été quasi immédiate, car bon nombre d'adhérents se sont détournés de notre couverture santé. En 1 an, 9794 retraités ont quitté la CSMR sur un total de 134 460 personnes. Sur le nombre total de personnes protégées (adhérent(e)s et famille), la baisse est encore plus significative. En 1 année (fin 2018 à fin 2019), elle est passée de 189 016 à 174 356 soit : - 14 660 !

Il ne faudrait pas que l'hémorragie sur le nombre d'assurés continue, car la CSM R serait en danger ; c'est vrai pour toutes les complémentaires santé dont la survie dépend aussi du nombre de cotisants...

10,2 Millions d'euros non-consommés (solde)

Le paradoxe est qu'il y a de l'argent ! Et voici comment les 10,2 millions d'euros non consommés (solde) de l'exercice 2019 sont ventilés :

95 % sont allés rejoindre le fonds de stabilité (réserves en cas de problème financier) soit 9,690 millions d'euros venant grossir les 8,185 millions d'euros déjà existants au 01/01/2019 auxquels il faut ajouter 127 154 euros du non consommé du fonds social (dont 40 % n'ont pas été utilisés en 2019) et 86 359 euros d'intérêts financiers. Soit un total de fonds de stabilité au 31/12/2019 à en-

viron 18,089 millions d'euros. Ce qui représente un peu plus de 4,5 mois de remboursement de prestations alors que beaucoup de mutuelles ne préconisent qu'1 mois. 5 % sont allés légalement dans la poche de l'assureur SOLIMUT (qui est aussi le gestionnaire) soit un chèque de 510 009 euros.

FO dit STOP et réclame aussi la restitution des reliquats des 27 millions d'euros

Pour FO, les cotisations 2019 ont augmenté sans raison. Les non consommés doivent revenir totalement aux assurés surtout si le fond de stabilité est égal à 2 mois maximum de remboursement de prestations. En plus, l'année 2019 n'a vu que le début de l'effet 100 % santé ! 2020 va voir une plus grande participation de la CAMIEG sur l'optique et le dentaire donc l'intervention de la CSM R va baisser dans ces domaines. Les non consommés 2020 (solde) risquent d'être plus importants qu'en 2019 ! Si l'amélioration des remboursements actuels et (ou) la création de nouveaux droits ne se fait pas dès cette année, la baisse des cotisations s'impose avec la restitution aux assurés des reliquats 2017, 2018 et 2019 des non versés des 27 millions d'euros (appliquons la décision du CA/CCAS).



Pour FO, les cotisations 2019 ont augmenté sans raison.





Aînés à l'heure du Coronavirus

La crise sanitaire exceptionnelle et sans précédent du Coronavirus révèle les failles créées par les politiques successives de nos dirigeants qui ont privilégié les économies au détriment de la sécurité sanitaire de la population.

Depuis des années, nous alertons sur : la suppression de structures hospitalières locales de proximité ou de lits, le manque de moyens subis par le personnel de santé, les fermetures de services d'urgence, les déserts médicaux. Nos aînés ne sont pas des laissés pour compte !

Le cri d'alarme des EHPAD

Il faudrait maintenant accepter que les seuls soins de confort soient assurés à une partie de la population vieillissante en EHPAD, maisons de retraite ou

non ? Admettre que l'on fasse des profits sur la santé ? Qu'on se pose la question de « qui a le droit de vivre » ?

Beaucoup de personnes âgées sont confinées seules et le manque de personnels d'aide à domicile les prive de contact. D'autres se retrouvent sans contact extérieur, éloignées de leurs familles, des associations vouées à rompre l'isolement social, dans leurs EHPAD manquant fortement de moyens humains et matériels. Combien de personnes fragiles, se pensant abandonnées, vont lâcher prise ? Les EHPAD, par manque d'anticipation de nos dirigeants, souffrent de pénurie de matériel de protection. Ceci conduit quelques personnels de santé à être les vecteurs de la maladie auprès des personnes âgées. Laissés pour compte, oubliés de la République, y compris en temps de crise sanitaire, ils

restent les sacrifiés du système. L'absence de considération de nos gouvernants envers les agents et résidents se démontre une fois de plus.

Des actes toujours remis à plus tard

Dans son discours, le Président de la République n'a pris aucun engagement concret alors que nous attendons qu'une loi sur la perte d'autonomie et le grand âge soit votée depuis des années. Le Président a omis d'en parler et oublie aussi sa promesse non tenue d'une loi pour fin 2019 !

Cette crise sanitaire entrainera une crise économique mondiale qui atteindra forcément les retraités. Nous redoutons une nouvelle baisse des pensions. Une Nation solidaire doit permettre l'accès aux soins de qualité et d'urgence sanitaire quel

que soit l'âge et le lieu de vie, et de lutter contre l'isolement des personnes âgées surtout dans les périodes de crise. Comment cette nation peut-elle remplir son rôle si les moyens ne sont pas donnés aux acteurs de la santé à cause du seul objectif de rentabilité ?

Le Président de la République doit donner l'exemple et garantir le droit à la santé pour toutes et tous :

- Sa majorité parlementaire doit voter immédiatement des crédits supplémentaires importants pour l'hôpital public.
- Débloquer des fonds pour les personnels de santé, ceux des EHPAD, les aidant.es et du matériel.
- Les réseaux des cliniques privées doivent renoncer aux opérations lucratives et soigner les victimes du virus.
- L'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) doit être relevé.
- Réaliser une transparence totale sur la pandémie.

FO refuse la logique mercantile

FO Énergie et Mines dénonce les manquements de l'État en termes de protection des agents qui se sont retrouvés surexposés au virus dans l'exercice de leurs fonctions et rappelle les obligations de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité au travail des agents.

FO revendique 1 personnel pour 1 résident dans ces structures ainsi que le plan Grand Âge le prévoyait en 2006 et exige le recrutement immédiat de personnels dans les EHPAD pour pallier les insuffisances d'effectifs chroniques.

FO apporte son total soutien aux personnels des EHPAD qui redoublent de vigilance au service des personnes âgées dépendantes. Leurs mauvaises conditions de travail dénoncées depuis des années sont majorées par la crise et deviennent insupportables.

L'État devra assumer ses défaillances : dépôts de plainte, des agents et des familles envers l'administration et l'État, pour non-respect d'application de la réglementation et défaut des moyens de protections individuels et collectifs.

La solidarité doit être notre motivation mais nous refusons que nos anciens nous quittent à cause d'orientations politiques basées uniquement sur des choix comptables.



FO apporte son total soutien aux personnels des EHPAD qui redoublent de vigilance au service des personnes âgées dépendantes.



BRÈVES



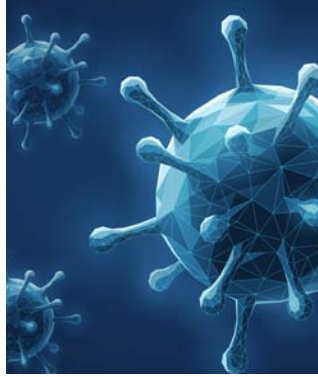
Écart de salaires : toujours 27 % de moins pour les femmes

Depuis 2000, l'écart des salaires entre femmes et hommes stagne malgré l'adoption de plusieurs lois. L'index éga pro mis en place depuis l'an passé est certes une bonne initiative, mais se révèle insuffisant. Les entreprises de moins de 50 salariés y échappent, les comparaisons par catégories socioprofessionnelles ne rentrent pas dans le détail des différentes qualifications et le logiciel Excel est programmé pour accorder une marge de tolérance de 5 % à 2 %. Pour FO, l'un des meilleurs leviers est de dépasser les stéréotypes et faire progresser les droits des femmes et ceux des hommes en tant que pères.

Congé pour enfant décédé

Avant la mise en cocon de nos instances parlementaires, le texte prévoyant l'amélioration de ce congé a largement suscité la polémique. Le Sénat a ainsi porté de 5 à 7 jours le congé prévu par le Code du travail et créé un « congé de deuil » de 8 jours supplémentaires fractionnables. Contre

l'avis de la commission et du gouvernement, le Sénat a adopté un amendement étendant le congé pour le décès d'un enfant de plus de 25 ans « lui-même parent ». Le parlement doit reprendre la main pour entériner le texte. Pour rappel, aux IEG ce droit est de 10 jours...



Élections CCAS

Après les dernières élections des Instances Représentatives du Personnel, FO poursuit sa bonne dynamique. En effet, du 18 au 25 février 2020 se sont déroulées les élections CCAS. À cette occasion, FO devient la deuxième organisation syndicale représentative avec 11,37 % enregistrant une progression de 4,47 % par rapport à 2016. En termes de siège nous obtenons un résultat de 19,58 % soit une hausse de 9,76 %.

FAPE : soutien et solidarité aux personnes en difficulté

La crise sanitaire du Coronavirus aura de très lourdes répercussions. Les structures n'échapperont pas aux difficultés financières. Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO membres du Fonds agir pour l'emploi, vous incitent à apporter votre soutien aux personnes les plus éloignées de l'emploi en soutenant des projets financés par le FAPE EDF. Vos versements volontaires ou le versement de votre intéressement sont

alors abondés deux fois par le groupe EDF. Vous contribuerez ainsi au développement des actions du FAPE EDF et au redémarrage des activités grâce à des aides d'urgence.

Report de la réforme des aides au logement et de la « trêve hivernale »

Suite à la pandémie de Coronavirus, la réforme des aides au logement, qui devait être appliquée au 1^{er} avril, est mise en suspens, car le personnel est entièrement dédié à la continuité du versement des aides. De même, « la trêve hivernale » est prolongée de deux mois ; les expulsions locatives sont donc interdites jusqu'à fin mai. 4000 à 5000 familles trouveront ainsi un peu de répit. Le gouvernement a aussi annoncé maintenir jusqu'au 31 mai les 14 000 places d'hébergement d'urgence devant fermer fin mars.

Redonner du sens au statut cadre

Le 2 mars dernier, FO a signé le projet d'Accord National Interprofessionnel (ANI) intitulé « Accord national interprofes-

sionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres ». Parmi les différents thèmes relatifs à la gestion de la relation d'emploi des cadres que précise le projet d'ANI figurent les propositions défendues par FO telles que l'égalité professionnelle, l'accompagnement des seniors, la mise en place d'une protection juridique pour les cadres, la traçabilité de la délégation de responsabilité, la consolidation et la certification des compétences managériales.

Un comble : les personnes handicapées liquident leur retraite plus tard que les valides !

D'après l'enquête Emploi de l'INSEE, elles arrêtent de travailler à 62,4 ans en moyenne, soit 3 à 4 mois plus tard que les personnes sans incapacité. Pour FO, le dispositif de départ anticipé pour handicap, qui permet de partir jusqu'à 5 ans plus tôt à taux plein, est largement inopérant, ses conditions restant quasiment inatteignables. La réforme des retraites ne résout en rien les injustices du système actuel concernant les personnes en situation de handicap. FO reste déterminée et continue à en demander l'abandon.



Constructeurs d'alternatives

Une offre complète au service des salariés

Des cabinets indépendants des directions

Nos domaines d'intervention



Expertise comptable
et conseil aux IRP

- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation



Comptabilité et Audit
des Comptes CSE et IRP

- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde

- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes



Commissariat
aux comptes

- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde

- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)



Formation

- Commissariat aux comptes des CE/CSE et OS
- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE/CSE, OS et structures associées

- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières



Expertise
SSCT

- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation

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 2018, le mix énergétique du groupe EDF était composé à 78 % de nucléaire, 12 % d'énergies renouvelables, 8 % de gaz, 1 % de charbon et 1 % de fioul. Il était à 90 % sans émissions de CO₂ (émissions hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles) – Source EDF : « Indicateurs de performance financière et extra financière 2018 ».