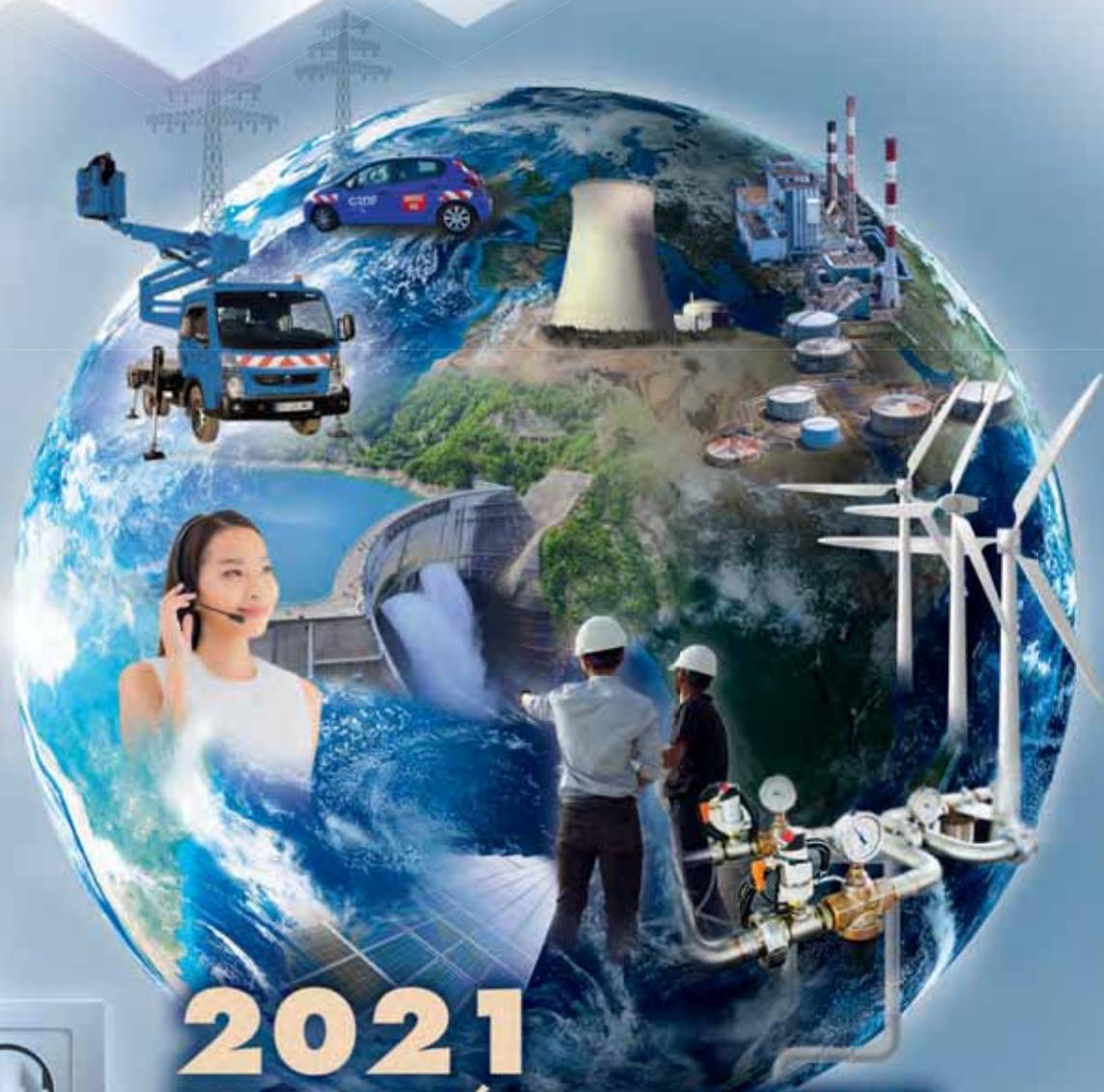


le mag^{de} L'ÉNERGIE

HIVER 2021 | AGIR, NE PAS SUBIR | 334



2021

**UNE ANNÉE ESSENTIELLE
POUR LA DÉFENSE DU SERVICE
PUBLIC DE L'ÉNERGIE**



L'Actu des IEG au bout des doigts

Nouvelle application FO Énergie et Mines



Disponible sur
smartphone
et tablette



Le contexte actuel n'a jamais été aussi tendu, et cela sur plusieurs plans.

Crise sanitaire, économique, sociale, sociétale, à FO, nul déterminisme, mais une volonté collective : AGIR ensemble pour défendre vos conditions de travail et vos emplois.

À ce titre, la décision d'activer le levier de l'état d'urgence pour restreindre de façon stricte la circulation et les réunions de tous ordres, nous alerte.

Cette limitation des libertés individuelles et collectives conduit de fait, à entraver sérieusement l'action syndicale, pourtant essentielle tant pour la santé des travailleurs, que pour leurs conditions de travail.

La vigilance est de mise également au sein de notre secteur, car Gouvernement et Commission européenne avancent sournoisement sur le dossier Hercule.

Plus que jamais, le refus de ce projet s'impose pour combattre le démantèlement d'EDF, pour défendre le service public et l'emploi statutaire.

Que dire du projet de vente à Véolia des parts d'ENGIE dans Suez? Cette opération synonyme de casse sociale et de démantèlement suit une logique froide, purement financière, souhaitée par les actionnaires avec la bénédiction du gouvernement.

Il est grand temps que celles et ceux qui nous gouvernent, arrêtent d'oublier l'implication des Salariés des IEG. Cet engagement est culturel, ancré sur du long terme, riche de valeurs, de responsabilités et de compétences. Mis régulièrement à l'épreuve, le personnel des IEG répond toujours présent. La tempête Alex reflète leur dernière mobilisation. Je tiens à leur rendre hommage et apporter tout mon soutien à celles et ceux qui ont été touchés par cette catastrophe.

Le monde d'après ne semble pas très différent de celui d'avant.

Un monde sans vision industrielle ni sociale, qui ne remet pas en cause un modèle où le profit passe avant tout le reste, avec un risque énorme que ce château de cartes financier s'effondre et provoque des dommages collatéraux pour le plus grand nombre.

Il nous appartient de faire en sorte d'agir pour ne pas subir ces schémas socialement mortifères.

Au nom de FO Énergie et Mines, je présente à chacun d'entre vous ainsi qu'à vos proches, mes meilleurs vœux pour 2021 tant sur le plan professionnel que personnel.

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



LE MAG DE L'ÉNERGIE - N° 334
sommaire



SIÈGE :
60 rue Vergniaud
75013 Paris
01 44 16 86 20

www.fnem-fo.org

secteur.communication@fnem-fo.org

N° ISSN : 0153-7865

fiches pratiques p. 16

**DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION**
Vincent HERNANDEZ

ÉQUIPE DE RÉDACTION
Serge GIANORSI
Jésus HERNANDEZ
Jean LE CONTE
Maxime ROYER

PHOTOS
Médiathèque FO Énergie et Mines
Adobe Stock

**CONCEPTION GRAPHIQUE
ET IMPRESSION**
Compedit Beaugard
ZI Beaugard – BP 39
61600 La Ferté-Macé
02 33 37 08 33



P. 05 **branche**

- > Négociation de Branche, une actualité dense
Entretien avec Alain ANDRÉ, délégué de Branche IEG

entreprises en brèves

- > EDF, emprunt hybride et obligations convertibles : opportunité ou danger ?
- > ENGIE : Trajectoire 2023 à B2C, cessions multiples
- > ENEDIS : Le Projet Industriel et Humain 2020-2025
- > GRDF : RE 2020, mort annoncée de la filière gaz
- > RTE : nouvelle organisation de travail
- > ENEDIS : TAUTEMM : un symbole ?
- > STORENGY : L'action de FO bénéficie aux salariés
- > GRT GAZ : Tous mobilisés contre la RE 2020

P. 13 **fo cadres**

- > Une semaine de 4 jours payée 5 ?

P. 15

- > Salariés et réseaux sociaux, des règles à connaître
- > Diabète, le dispositif Sophia
- > Le droit à la déconnexion
- > L'entretien professionnel (EP)

fiches pratiques

forum

- > Plan de relance de l'économie
- > Interview de Jean-Marc JANCOVICI **P. 19**

passion service public

- > Rupture de contrats : du nouveau depuis le 1^{er} décembre 2020 **P. 25**
- > IDCP
- > CNIEG
- > Nos régions du secteur retraité de l'UFR ont du talent

P. 29

brèves

- > Congrès FO Énergie et Mines
- > CIAT
- > FO Mission Handicap Confédérale
- > Transfert DIF → CPF
- > Allongement du congé paternité
- > Accord National Interprofessionnel (ANI) télétravail



Accord Salarial

Négociation

Négociation de Branche, une actualité dense

Entretien avec Alain ANDRÉ, délégué de Branche IEG

Bonjour Alain, tu es le délégué de Branche pour FO Énergie et Mines, peux-tu nous dire quelles négociations sont en cours ?

Bonjour, la période est assez riche, outre les négociations de fin d'année avec les accords sur les mesures salariales, plusieurs signatures sont en cours : avenant sur la prévoyance, régime supplémentaire de retraite pour les agents des DOM, formation et alternance et enfin l'accord organisant les élections CMCAS de novembre 2021.

À ces accords finalisés, il faut ajouter une négociation sur l'éventuelle évolution du système de classification/rémunération un peu au point mort, une discussion sur la mobilité (Pers 212) et un accord sur les moyens et l'organisation du Dialogue social de Branche.

Enfin, au regard des dernières annonces des membres du gouvernement, on peut craindre le retour de la volonté de supprimer le régime de retraite des Électriciens et Gaziers.

On ne peut pas dire que les employeurs des IEG ont fait preuve d'une grande générosité lors des négociations salariales ces dernières années, est-ce là une réelle volonté de laisser la main aux entreprises ?

C'est un paramètre qui rentre en ligne de compte, cependant c'est l'arbre qui cache la forêt. Ce qui pèse le plus, c'est la volonté des employeurs de réduire les augmentations de la masse salariale. Il y a une vingtaine d'années, l'ensemble des mesures se traduisait par une évolution de 3,8 %.

Aujourd'hui, la cible pour les employeurs est aux alentours de 2,4 %, en ajoutant à cela la volonté de se désengager des contraintes collectives, les employeurs réorientent les mesures individuelles au détriment des mesures générales. C'est ainsi que cette année l'accord, que nous ne signerons pas, ne prévoit que 0,2 % d'évolution du salaire et un effet de 0,7 % produit par l'ensemble des évolutions en NR. Si vous y ajoutez les 0,6 % liés aux effets de l'ancienneté, l'évolution est de 1,5 %. Ce qui reste aux entreprises pour la négociation est alors bien maigre.

CLASSIFICATION

Le dossier « classif/rému » est de nouveau au menu, quelles sont les raisons qui amènent les employeurs à être pressants sur ce sujet ?

Notre Branche est une des dernières à reposer sur un système dont le pilier est le Salaire National de Base. Ce SNB est le point commun entre toutes et tous. Les différences de salaires dépendent des coefficients qui s'appliquent au SNB, Majoration Résidentielle, Niveau de Rémunération, ancienneté.

Par ailleurs, le « pas » entre 2 NR est d'environ 2,4 %. Avec ce taux, dans un contexte de baisse globale d'évolution de la masse salariale, les employeurs ne trouvent pas les leviers qu'ils souhaiteraient pour faire du « saupoudrage ».

Sur la question de l'ancienneté, il ne faut surtout pas la regarder comme une récompense de la fidélité, mais comme une valorisation de l'expérience et de la pluricom pétence que l'on acquiert au fil des emplois et des missions.

Un autre dossier pour lequel les employeurs semblent très dynamiques, la mobilité, doit-on y voir une volonté de remise en cause des textes réglementaires de branche ?

La question de la mobilité dans la Branche des IEG peut être abordée sous plusieurs angles. D'abord, le déroulement de carrière, l'ascenseur social, notre contrat de travail, par le texte Pers 212, sont de branche. On passe d'une entreprise à l'autre sans démission ni réembauche. Vos droits à congés, ancienneté..., sont transférables

de fait. Ce dispositif est assez unique dans le paysage des conventions collectives de branche. La Pers 212 régit la mobilité, elle est un pilier de la garantie de l'emploi.

Aujourd'hui, des entreprises de la Branche sont en train de négocier des licenciements parce qu'elles ferment, comme les centrales à charbon de l'ex-Charbonnage de France. L'usage jusqu'à maintenant est la solidarité interentreprises, il s'exprime par le biais de mutations, quelquefois avec reconversion et/ou mobilité géographique. Les employeurs, plutôt dans une logique Groupe, sont peu enclins à vouloir garantir l'emploi à un salarié qui, au final, est celui d'un « concurrent ».

Pour FO c'est une ligne rouge, prendre la question de la mobilité à la légère, **c'est voir se dessiner le spectre de l'inauguration du licenciement pour raisons économiques dans la Branche.**

Quels sont les dangers de ces différents dossiers, sont-ils en lien avec les projets de réorganisation, notamment Hercule pour le Groupe EDF ?

Hercule, au-delà du danger de la désintégration/désoptimisation du groupe EDF, c'est la perspective de filialisation de ce qu'aujourd'hui sont les Directions EDF. Quand on filialise les fonctions supports, tertiaires, commerciales..., le danger est de s'éloigner de l'application du Statut National du Personnel, dont le champ d'application est défini par l'article 3. Il s'applique aux entreprises qui produisent, transportent, distribuent et aux commercialisateurs

«historiques». Sans parler du dumping social auquel il faudra faire face vis-à-vis d'une concurrence qui ne s'inscrit pas dans les mêmes règles sociales.

Un autre dossier en cours de négociation concerne le Dialogue social de Branche, celui-ci a-t-il encore un avenir avec les évolutions législatives de ces dernières années ?

Le dispositif qui encadre le Dialogue Social de Branche se renégocie tous les 3 ans. À travers cet accord sont codifiés les fonctionnements, modalités et moyens du dialogue social, de la négociation collective. À noter une particularité de notre branche, celle de la filière «Personnel», c'est l'accord de branche qui organise et précise les fonctionnements de la Commission Supérieure Nationale du Personnel. Le cadre global de tout ceci trouvant sa source dans le Statut et le Code de l'énergie.

Cette année, quelques nouveautés :

- Les évolutions liées aux nouvelles dispositions «Formation Professionnelle» de la loi dite PÉNICAUD.
- La volonté de fixer des principes pour traiter des textes «obsolètes» ou supposés l'être!
- Un champ sur les moyens alloués aux fédérations syndicales représentatives pour fonctionner. L'actuel cadre, le *Modus Vivendi*, ne répondant pas ou plus aux critères de notre société moderne. Une volonté de moderniser ce cadre que partagerait bien volontiers FO Énergie et Mines, si ce n'était que sa traduction la plus concrète sera **la baisse très conséquente des moyens en heures**. Le préalable des employeurs étant : on commence la discussion, bienvenue c'est - 15 %! Pour une fédération comme la nôtre, à ce stade certains scénarios laissent entrevoir une réduction de près de 50 % à l'horizon 2025. Moins d'heures pour les fédérations, c'est moins de militants pour défendre les personnels!



Parcours
Emploi
Compétence

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

EDF Emprunt hybride et obligations convertibles : opportunité ou danger ?

Le 8 septembre 2020, EDF a lancé une opération de dette hybride pour 2,1 milliards d'euros et une autre d'obligation convertible en action «verte» pour 2,4 milliards d'euros. La réussite de ces opérations témoigne de la confiance des investisseurs envers l'entreprise, mais aussi à l'égard de ses salariés qui œuvrent chaque jour à sa réussite.

Alors que l'État avait souscrit à hauteur de 75 % lors de l'augmentation du capital d'EDF en 2017 sur cette opération, sa souscription n'est que de 40 % du total des obligations vertes. Elle a donc accepté une dilution au capital d'EDF, principe que FO conteste.



Enedis Tautemm : un symbole ?

Voici le nouvel acronyme tendance à Enedis ! Tirant les enseignements de la crise sanitaire, la Direction souhaite faire évoluer ses modes d'organisation du travail et de management.



Travaillons
AUtrement
et Transformons
Ensemble nos **Modes**
de **Management**.



Le projet regroupe diverses thématiques (immobilier, télétravail, travail du samedi, astreinte, mesures salariales...) dont plusieurs relèvent déjà d'accords existants. Les équipes FO Énergie et Mines refusent d'ores et déjà un accord fourre-tout.

Le Projet Industriel et Humain 2020-2025 d'Enedis

Ce projet est issu d'une démarche de co-construction avec les agents et les parties prenantes de l'entreprise. 17000 agents ont participé.

Deux axes forts ont été retenus :

La transition écologique et la simplification.

Ils sont déclinés en huit engagements, centrés sur la prévention, l'écologie et la qualité de services.

À FO Énergie et Mines nous redoutons que ce Projet Industriel et Humain, une fois de plus, ne serve qu'à gagner un peu de « masse salariale ». Vous avez dit « humain » ?



Storengy SAS

En décembre, un protocole de fin de conflit a été signé à Storengy SAS à la suite d'un mouvement initié par les salariés et accompagné par FO. Cette action a permis d'obtenir des enveloppes financières exceptionnelles pour reconnaître l'engagement des salariés pendant la crise sanitaire. De plus, des engagements ont été pris pour l'ouverture de négociations d'accord portant sur la GPEC et les conditions de travail.

RTE

Le projet d'entreprise prévoit l'ouverture d'ici 2025 de 9 salles fonctionnant en service continu : 3 pour la gestion des flux, 5 pour la supervision des matériels HT/BT sur le réseau, 1 pour la supervision du système d'information et télécoms.

La négociation relative au temps de travail de ces futures salles est engagée depuis octobre. Son objectif : sur la base de l'accord sur l'ATT de 2007, définir un cadre de cohérence harmonisé pour optimiser l'exercice de ces activités particulières, tout en préservant santé et qualité de vie au travail pour les agents.



GRT gaz

Réglementation Environnementale 2020 :

Le personnel de GRT gaz est mobilisé contre la RE 2020, dernière ineptie du gouvernement. Cette RE écarte le chauffage gaz des logements individuels neufs dès 2021 et dans les logements collectifs par la suite. Cette décision remet en cause l'équilibre de la chaîne gazière et est un non-sens total face au «gaz vert» que GRT gaz promeut et développe partout en France.

Un dogmatisme de plus pour un gouvernement sans boussole. L'heure est à la mobilisation !



ENGIE

Trajectoire 2023 à B2C, cessions multiples



À défaut d'être le leader de la transition énergétique zéro carbone, Engie est bien le leader de la casse sociale zéro remord. Tous secteurs confondus, ce sont bien des milliers de salariés qui sont dans l'expectative en ce début d'année 2021 et qui vont se retrouver très rapidement dans la tourmente. La mise en œuvre d'une stratégie ne doit pas reposer que sur la seule casse sociale et la rotation des actifs, mais aussi sur des actions de fond plus pertinentes à même d'asseoir la pérennité de l'entreprise et de ses emplois. Des actions de lobbying notamment qui auraient certainement permis d'entrevoir un avenir aux infrastructures et à la place du gaz vert dans le mix énergétique de demain autre que celui catastrophique porté par le projet RE 2020.



GRDF

Les Pouvoirs Publics, par la Réglementation Environnementale 2020 (RE 2020), vont sortir le chauffage au gaz du marché de la maison individuelle neuve dès l'été 2021 et des logements collectifs dès 2024! Cette décision n'est pas sans conséquence sur les emplois et les futurs résultats à GRDF. Cette situation signe «la mort annoncée à terme» de la filière du gaz employant des collaborateurs qualifiés sur le sol de l'Hexagone.



JE DÉPANNE
À DISTANCE
POUR QUE
RIEN NE
S'ARRÊTE.
SURTOUT
PAS LA VIE
COURANTE.

© Brice Portolano

Émilie est Agent de Conduite Réseau à Ormes (45).

Émilie pilote en temps réel le réseau électrique pour en garantir la fiabilité. Avec Émilie, Enedis sécurise l'exploitation d'un réseau électrique toujours plus agile et connecté. **C'est ça, le service public de la transition écologique dans les territoires.**

Retrouvez-nous sur www.enedis.fr

Une semaine de 4 jours payée 5 ?

Aujourd'hui à l'échelle mondiale, des entreprises expérimentent une nouvelle organisation du temps de travail au nom du bien-être au travail de leurs collaborateurs.

4 jours de travail, 3 jours de repos, une répartition des différents temps qui pourrait permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le principe est de répartir le temps de travail sur 4 jours ouvrés.

Deux solutions pour sa mise en place avec un maintien de la rémunération :

- Le temps de travail hebdomadaire diminue, l'organisation du travail doit être modulée.
- Le temps de travail hebdomadaire reste le même, l'amplitude horaire augmente.

Néanmoins, ce principe ne fait pas l'unanimité.

En France, côté patronat la posture serait toujours plutôt : «travailler plus, pour gagner plus». A contrario, en Nouvelle-Zélande la promotion de ce principe a pour objectif de favoriser le tourisme interne et de relancer l'économie. En Allemagne, l'objectif est plutôt de «travailler moins pour préserver l'emploi».

D'après le rapport *The Workforce View in Europe 2019* d'ADP, 56 % des actifs préféreraient travailler 4 jours par semaine. Parmi ces salariés, 78 % préfèrent amplifier leur plage horaire et 22 % la conserver, avec éventuellement une baisse de salaire.

Gagner un jour de temps libre par semaine en maintenant sa rémunération, suscite craintes et interrogations, car trop beau pour être vrai. Ce changement de paradigme pourrait générer stress et pression qu'il convient de prendre en considération dans cette équation et cela au nom de l'intégrité psychique des collaborateurs.





STRESS : cinq conseils pour réduire la pression

En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur. Mais chaque salarié peut agir pour se préserver, que la pression vienne de son environnement de travail, de son manager ou... de lui-même.

1. Identifiez vos sources de stress

Souvent, le stress est dû à la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur. Pour le réduire, essayez d'abord de comprendre ce qui vous perturbe : trop de dossiers à gérer ? Des délais trop justes ? Des objectifs inatteignables ? Des moyens insuffisants ? Un manager pas assez à l'écoute ? Ces sources de stress mieux identifiées, vous serez plus à l'aise pour négocier un délai, des ressources supplémentaires ou un réajustement de vos objectifs.

2. Sachez marquer vos limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de savoir vous affirmer. « Ni paillason, ni hérisson », conseillent les spécialistes en développement personnel. En effet, les managers ont parfois tendance à surcharger de travail le collaborateur qui ne sait pas dire non. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, faites preuve d'assertivité. Autrement dit, gardez une attitude posée en toutes circonstances, ne craignez

pas d'argumenter si vous n'êtes pas d'accord et surtout proposez des solutions concrètes, sans dénigrer celles des autres.

3. Appuyez-vous sur votre entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser vos états d'âme avec vos collègues, vos proches ou vos amis. Choisissez des interlocuteurs avec lesquels vous vous sentez en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité vous aident à relativiser ! Parfois, verbaliser une situation à problème permet de la dédramatiser ou de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide souvent à mieux comprendre ce qui nous arrive et à agir efficacement.

4. Soignez votre hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face

aux situations avant qu'elles ne deviennent difficiles. La bonne recette pour votre corps ? Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes dans la journée et une activité physique régulière (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions. Un bon équilibre alimentaire permet aussi de lutter contre le surmenage. L'assiette anti-stress ? Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac).

5. Ressourcez-vous par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à visualiser pendant quelques minutes une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... Un excellent antistress pour vous extirper facilement de votre environnement de travail et vous rappeler un état de bien-être.

Pour en savoir plus, qui contacter ?

- Si vous êtes client d'une mutuelle du Groupe VYV : **le référent de votre mutuelle**
- Si vous n'êtes pas client d'une mutuelle du Groupe VYV :
l'équipe du Département Santé QVT du Groupe VYV,
dsp-dsqt@groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

Salariés et réseaux sociaux, des règles à connaître

Qu'entend-on par réseaux sociaux ?

Les réseaux sociaux en ligne désignent les sites Internet et applications mobiles qui permettent aux utilisateurs de se constituer un réseau d'amis ou de relations. Le réseautage social, ou social networking désigne l'utilisation des réseaux sociaux. Ces réseaux, initialement utilisés à titre privé, débordent de plus en plus sur notre univers professionnel et peuvent nous mettre en difficulté.

Pouvez-vous surfer pendant vos heures de travail à partir du pc fourni par l'entreprise ?

Le réseau de l'entreprise est prioritairement réservé à des fins professionnelles pendant vos heures de travail, toutefois vous pouvez utiliser la connexion internet de l'entreprise d'une manière «raisonnable». Votre employeur peut tolérer vos connexions à des fins personnelles, sous réserve qu'elles ne soient pas trop nombreuses et/ou trop longues.

Pouvez-vous vous exprimer sur votre entreprise sur les réseaux sociaux ?

Vous êtes souvent actif sur les réseaux sociaux, même si cette activité relève de votre vie privée, évitez d'y mêler votre vie professionnelle.

La législation reste assez floue, car aucune loi n'encadre l'utilisation des réseaux par les salariés, mais des règles peuvent encadrer le sujet.

Il ne s'agit pas de «bâillonner», d'«aliéner» le principe de votre liberté d'expression, mais vous devez

de respecter l'obligation de loyauté vis-à-vis de votre employeur et de votre environnement de travail. S'il est constaté que vous avez publié des propos, des informations confidentielles, vous pouvez être poursuivi pour avoir commis des délits.

Ce que vous risquez...

La sanction peut être disciplinaire (mutation, mise à pied, licenciement) et/ou votre employeur peut demander une indemnisation dès lors que vous portez atteinte à l'entreprise, à ses salariés dans le cadre d'un partage.





Diabète, le dispositif Sophia

En 2019, la société Medtronic a décidé, faute de rendement, de cesser la fabrication de pompes à insuline très complexes. L'arrêt de cette production met la vie de 250 malades en danger!

Aujourd'hui, aucune réponse n'a été apportée à ces personnes, la durée de vie de leur pompe est de 8 ans. FO condamne toute notion de rentabilité dans le domaine de la santé!

Le diabète est une maladie chronique due à la présence excessive de sucre dans le sang.

Il existe deux types de diabète :

- ◆ Type 1 : l'insuline qui régule la glycémie (taux de sucre dans le sang) n'est pas produite par le pancréas. Le sucre n'est pas transformé

en énergie et se concentre dans le sang. Ce type de diabète peut survenir à tout âge, mais atteint principalement les personnes jeunes.

- ◆ Type 2 : l'insuline est produite, mais n'est pas correctement transformée par l'organisme.

En contrôlant régulièrement le taux de glycémie, on peut stabiliser le diabète et éviter des complications.

Plusieurs dispositifs existent. Le 1^{er} est le prélèvement d'une goutte de sang déposée sur une languette insérée dans un appareil électronique informant du taux de glycémie dans le sang.

Depuis 2017, la prise en charge du dispositif «freestyle» a soulagé de nombreuses personnes sur le contrôle du taux de glycémie

(<https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/fp-prise-en-charge-du-lecteur-de-glycemie-freestyle/>).

Pour l'injection d'insuline, la technique a évolué permettant, après concertation et prescription médicale, le choix d'injections manuelles (stylos) ou automatiques (pompe permanente).

La CAMIEG propose aux assurés diabétiques d'adhérer au dispositif Sophia diabète. Ce service permet de recevoir des informations, de contacter des infirmiers-conseillers et d'accéder au site dédié vous donnant des conseils et répondant à vos questions.

La proposition de ce programme est envoyée par courrier, si ce n'est pas le cas, sollicitez la CAMIEG sur votre compte Ameli ou par téléphone.

Droit à la déconnexion

La **généralisation du télétravail ou du travail à distance s'est intensifiée depuis la crise sanitaire. Les outils numériques mis à disposition par les employeurs imposent de veiller à ne pas fragiliser davantage la frontière entre sphère privée et professionnelle.**

De quoi parle-t-on ?

Le droit à la déconnexion est le droit de **ne pas être en permanence joignable** par son employeur en dehors de ses horaires de travail, pour des

motifs liés à l'exécution de son travail.

Il implique, pour l'employeur, le **respect des horaires définis et l'absence de sanctions à l'encontre du salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations** d'ordre professionnel pendant ses temps de repos.

Le Code du travail oblige les entreprises à mettre en place « *des dispositifs de régulation de l'utilisation de l'outil numérique* » « *afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que*

l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

Au sein des IEG, cette thématique est abordée au sein d'un accord de branche. Les entreprises ont obligation de négocier une charte définissant les modalités des temps et des espaces de travail incluant le droit à la déconnexion.

Quels risques pour le salarié ?

Plusieurs risques peuvent se dégager de cette hyperconnectivité, le plus important étant lié à votre santé.

Une hyperconnexion peut favoriser un épuisement émotionnel, physique et psychique pouvant affecter votre vie personnelle et familiale.

Conseil FO

À l'heure où le travail à distance ou le télétravail peut être perçu comme une opportunité de réduire votre temps de transport, d'organiser votre journée de travail à votre guise, **il convient de rester vigilant afin que cette possibilité ne devienne pas une réelle contrainte.**

Retrouvez l'intégralité de cette fiche sur notre site :
<https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/droit-a-la-deconnexion/>

L'Entretien Professionnel

L'Entretien Professionnel (EP) est à distinguer de l'Entretien Annuel de Progrès ou Professionnel (EAP).

À la différence de l'EAP qui est à l'initiative de l'entreprise, **l'EP est un entretien obligatoire encadré par la loi.**

Tous les salariés, statutaires ou non, ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise sont concernés (sauf les salariés des entreprises sous-traitantes et intérimaires).

Si l'EAP vise, entre autres, à faire le point sur les objectifs de l'activité de l'année écoulée et en fixer de nouveau.

L'EP a pour but de faire le point sur **votre parcours professionnel** (formation initiale, diplômes, etc.), votre emploi actuel (missions, activités, compétences obtenues).

N'hésitez pas à vous munir de votre description d'emploi durant l'entretien.

Il sert à échanger sur **votre projet professionnel**. Ainsi vous pouvez y aborder vos besoins d'informations, de formations ou d'accompagnements pour concrétiser votre projet, mais également vos souhaits ou réticences sur une mobilité fonctionnelle ou géographique et la date à laquelle vous souhaitez qu'elle s'accomplisse.

Attention :
L'EP n'est pas un entretien d'évaluation. N'hésitez pas à en faire part à votre interlocuteur si les propos dérivent...

Dans bon nombre de nos entreprises des IEG, l'EP est effectué à la suite de l'EAP. Ceux-ci étant fondamentalement différents, cette pratique ne permet pas au salarié d'apprécier pleinement le bénéfice de l'EP.

Après avoir échangé, débattu et parfois de manière mouvementée sur les résultats de l'année passée et les objectifs de l'année future lors de l'EAP, nous nous interrogeons sur l'enchaînement et le déroulement des EP.

FO revendique que le salarié puisse bénéficier de deux moments bien distincts pour deux entretiens aux intérêts bien différents et que le recours à la visioconférence ne devienne pas la règle.

Retrouvez l'intégralité
de cette fiche sur notre site :

<https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/fiche-pratique-lentretien-professionnel-ep/>





Plan de relance de l'économie

L'épidémie de COVID-19 a impacté l'économie du pays mettant notre société en pause.

De nombreux secteurs continuent d'être affectés par cette crise sanitaire, cela se traduirait par une perte de 730 000 emplois salariés en 2020.

Au sein des IEG, les effets ont été constatés par des baisses de production d'électricité.

Le 3 septembre dernier, le gouvernement a annoncé un plan de relance économique.

Ce Plan de 100 milliards d'euros est déployé autour de 3 volets principaux : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.

30 Md € sont destinés au financement de la transition écologique.

La filière hydrogène

Cette filière est devenue tout à coup «à la mode» pour combattre les émissions de CO₂. L'hydrogène a comme avantages d'être abondant, stockable et de ne rejeter que de l'eau. Néanmoins le coût des matériaux (le platine notamment) est important, ce qui a fortement freiné son développement jusqu'à présent.

De nombreuses voix se sont élevées lors de l'annonce du soutien de cette filière.

En effet, n'oublions pas que l'hydrogène est aujourd'hui produit à 95 % à partir de combustibles fossiles, émetteurs de CO₂.

Il n'y a donc aucune garantie d'une énergie «verte» ou décarbonée à l'avenir.

Le nucléaire

L'État souhaite miser sur le développement de sources de production nucléaire de petites tailles appelées SMR (Small Modular Reactors). Ces réacteurs ont une puissance inférieure aux centrales classiques (10 à 300 MW contre 900 à 1 700 MW). Leur conception «compact» permet un assemblage en usine pour une installation ultérieure sur site, réduisant fortement les coûts.

Des modèles de SMR à l'étude disposent de la double génération d'énergie thermique/électrique, ce qui permettrait, par exemple, de produire du chauffage.

La France développe son projet au travers d'un partenariat EDF, TechnicAtome, Naval Group et CEA,

nommé NUWARD. Lancé en 2018, c'est le second de ce type. Le précédent, Flexblue, lancé entre 2011 et 2017 a été abandonné.

De nombreux projets sont lancés dans le monde par des groupes privés.

Ce type d'exploitation ne devrait-il pas relever de l'État, permettant de fait d'assurer des obligations de contrôle supérieures à celles imposées par des actionnaires? Laisser au secteur privé ce domaine risquerait de voir des entreprises prestataires œuvrer de la conception à la fabrication et ensuite de l'installation à l'exploitation.

Cette multiplication d'acteurs soumis aux pressions d'actionnaires, aux contraintes d'économies et aux objectifs industriels divergents n'augmenterait-elle pas les risques?

Ces inquiétudes ne concernent pas que les SMR. Les récents plans organisés pour démanteler EDF et Engie sont un danger pour ces entreprises, pour l'indépendance énergétique de la France, pour les citoyens et pour les salariés. Seule une entreprise publique intégrée permettra de fournir les garanties nécessaires pour les années à venir.



Même si la part des énergies renouvelables grandit en France, leur nature intermittente ne permet pas de garantir la sécurité d'approvisionnement du pays.



Les projets de stockage électrique, tel «Ringo» lancé par RTE en Côte d'Or composé de 5 685 batteries, qui servent à

absorber les pics de production éolienne pour les redistribuer plus tard permettent d'assurer une capacité de fourniture pour le moment limitée à 10000 foyers. Gardons également à l'esprit l'aspect écologique de tels projets. Les batteries étant constituées de terres rares, l'impact lors de leur extraction ne doit pas être négligé, ainsi que leur retraitement en fin de vie.

Les salariés des Industries Électriques et Gazières démontrent tous les jours leur rôle essentiel dans les missions du service public de l'énergie et au service de la relance économique du pays. L'heure n'est donc pas au démantèlement des entreprises EDF et Engie, mais à leur consolidation, pour l'intérêt général.



Jean-Marc
JANCOVICI

Jean-Marc JANCOVICI



Jean-Marc JANCOVICI est associé co-fondateur de Carbone 4, qui accompagne la transformation de l'économie vers la décarbonation et la résilience face au changement climatique. Il est fondateur et président du think tank The Shift Project, professeur à Mines ParisTech, membre du Haut Conseil pour le climat, auteur de 7 livres et d'un site internet (www.jancovici.com). Il est diplômé de l'École polytechnique et de Telecom ParisTech.

Selon vous, quel est l'intérêt d'avoir un service public de l'énergie français ?

Quand on regarde le passé, on réalise que l'approvisionnement énergétique dépend essentiellement d'infrastructures – mines, puits pétroliers et gaziers, oléoducs, gazoducs, centrales et réseaux

électriques, ports et trains dédiés, etc. – qui «vivent» sur des pas de temps extrêmement longs, de l'ordre du siècle. L'État intervient à tous les niveaux, partout et tout le temps, quels que soient les pays. Même aux États-Unis, pays pourtant le plus «libéral» de tous!

Dans à peu près tous les pays du monde, la production électrique est fortement encadrée, ou directement contrôlée, voire détenue, par l'État. C'est aussi vrai pour les infrastructures de réseau.

Quand l'État, qu'il soit acteur direct ou simplement régulateur, se désengage du secteur, alors le système se met à «faire des choses inattendues». **Quand l'État confie aux forces de marché l'organisation «optimale» du système électrique, on obtient tout sauf l'optimum !** La Grande-Bretagne en a fait l'expérience au

moment de sa libéralisation du système électrique, et nous avons reproduit la même erreur en Europe.

Il y a une raison simple à cela : le prix de la semaine dernière ne vous donne absolument pas la totalité de l'information nécessaire pour décider des investissements pour l'avenir. Pour faire évoluer un système énergétique, le pas de temps caractéristique c'est le siècle, et **aucun acteur privé ne sait gérer le siècle à venir sur la base des prix de marché du moment.**

En conclusion, les systèmes énergétiques sont de trop long terme pour que le marché puisse servir à autre chose qu'à optimiser à court terme un système qui doit être planifié, voire mis en œuvre, par la puissance publique. Celle-ci doit le comprendre, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.



Entre les directives de la Commission européenne et les décisions politiques du gouvernement, nous dirigeons-nous vers le bon mix énergétique?

Aujourd'hui nous avons deux objectifs antagonistes dans la façon d'organiser la politique énergétique en Europe : la baisse du nucléaire et la baisse des émissions de CO₂. Le nucléaire étant le mode le plus efficace pour produire de l'électricité décarbonée, le fait d'en baisser sa part dans la production électrique nationale est contre-productif si nous cherchons par ailleurs à décarboner les électrons. À cela, nous avons ajouté une deuxième contradiction, qui est de **vouloir piloter une politique de long terme (la décarbonation) en confiant à un marché myope par construction le soin d'y parvenir.**

Du coup, l'Europe exprime ses objectifs en part de renouvelables, et certains pays en part de nucléaire, mais **personne en baisse des combustibles fossiles!** La politique sur le gaz est totalement ambivalente, toujours à cause de l'opposition au nucléaire. Une bonne partie des gens comprennent bien qu'on ne va pas y arriver avec uniquement des modes non pilotables. Le gaz est donc perçu comme le complément «normal et souhaitable» des ENR.

Le pétrole, qui est la première énergie consommée en Europe, la première source de CO₂, et le premier poste d'importation énergétique, ne figure pas dans la feuille de route de la Commissaire européenne à l'énergie Kadri SIMSON! Après le Brexit, l'Union importera pourtant la totalité de son pétrole. Par contre sa feuille de route dit quasi explicitement qu'il faut

faire la chasse au nucléaire. Cherchez l'erreur... Quant au charbon, la géologie s'en occupe pour nous : sa production en Europe a été divisée par 4 entre les années 80 et aujourd'hui.

Pour le moment, le discours européen sur le climat ne se traduit pas par des décisions pertinentes et cohérentes. Outre le nucléaire, une autre raison est notre incapacité collective à choisir entre climat et croissance, qui conduira malheureusement à gérer le dérèglement climatique en même temps que la décroissance. L'enjeu est désormais **d'amortir cette décroissance et un trop gros bazar environnemental.**

Aucun avenir ne sera simple, facile et tranquille, c'est le drame actuel. L'Europe n'accepte pas de le voir parce que les citoyens européens – dont les Français – n'acceptent pas de le voir. **Concevoir un avenir désirable et compatible avec les limites de la planète reste à faire.**



L'objectif de la Politique Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) en termes de production d'électricité est-il réalisable et va-t-il réellement dans le sens de la lutte contre le réchauffement climatique?

La PPE étant avant tout née d'une volonté de baisser le nucléaire, elle n'est pas plus pertinente que son objectif! Par ailleurs, elle partage avec la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) le présupposé que le monde futur sera en croissance, ce qui permet d'imaginer de plus en plus de moyens, alors que je pense l'inverse. Nous allons malheureusement devoir réussir

notre avenir en contraction énergétique, ce qui ne nous laissera que les moyens du pauvre, et non ceux du riche, comme se l'imagine l'État. En résumé, **La PPE ne hiérarchise pas les priorités pour l'avenir dans le bon ordre, et se leurre sur les moyens qui seront disponibles.**

Est-ce que l'indépendance énergétique est un objectif qui a du sens aujourd'hui?

La totalité de notre énergie primaire est importée, à l'exception de l'hydroélectricité, de la biomasse, du vent et du soleil. Mais même pour le vent et le soleil, leur exploitation demande l'importation de panneaux solaires – ou des matériaux

pour les produire – ainsi que d'éoliennes – ou les métaux et matériaux pour les produire. **Même dans un monde «100 % ENR», l'indépendance énergétique (au sens de ne dépendre de personne) serait en fait hors de portée.**

Notre dépendance énergétique la moins ennuyeuse concerne l'uranium : il ne représente qu'un euro d'importations par MWh électrique, et il est facile d'en stocker pour des années. À l'opposé, pour le pétrole, nous n'avons que 3 mois de stocks, et en pratique au bout d'un mois sans aucun approvisionnement nous serions très mal. S'agissant du gaz notre dépendance est de très court terme aussi, et on ne peut pas se permettre une grosse rupture pendant plusieurs mois.

Nous ne pouvons pas disposer du monde qui est le nôtre, et même qui en serait «juste un peu éloigné» uniquement avec les ressources nationales. Le Français de 2020 dépend avant tout de combustibles fossiles qui se trouvent en totalité hors du pays.





Une épargne retraite solidaire de mon avenir

Des versements
déductibles de
vos revenus*



Essentiel pour moi

***Voir conditions et selon réglementation en vigueur.**

Le Plan d'Épargne Retraite, Multi Horizon Retraite, distribué par la Macif est un contrat d'épargne retraite assurance-vie multisupport sur lequel il existe un risque de perte en capital supporté par l'épargnant. Le contrat est souscrit par l'AGEPER et assuré par Mutavie.

AGEPER - Association pour la gestion de l'épargne retraite (association loi 1901) - 9 rue des Iris - CS 50000 - 79000 Bessines.

MUTAVIE SE - Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance. Entreprise régie par le code des assurances. Capital de 46200 000 €. RCS Niort B 315 652 263. Siège social : 9 rue des Iris - Bessines - 79088 Niort Cedex 9.

MACIF - 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.

Crédit photo : Westend61 / Getty images



Complémentaires santé

Rupture de contrats : du nouveau depuis le 1^{er} décembre 2020

Depuis le 1^{er} décembre 2020, la loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 permet aux assurés de rompre les contrats de complémentaires santé pour l'adhérent et le souscripteur à tout moment, après la première année d'adhésion.

Quels sont les contrats concernés ?

La résiliation concerne les contrats individuels et collectifs à adhésion facultative (association, entreprise, collectivité) existants et à venir à la date d'effet de la loi soit le 1^{er} décembre 2020, mais **au-delà de la première année d'adhésion, sans frais ni pénalités.**

Quels sont les bénéficiaires :

- ◆ L'adhérent(e) qui a un contrat individuel (exemple : les options de SOLIMUT, Sérénité et les options d'ÉNERGIE MUTUELLE).
- ◆ L'adhérent(e) qui a un contrat collectif à adhésion facultative (par exemple : la CSM R gérée par SOLIMUT, la CSM Loi EVIN).
- ◆ Le souscripteur du contrat collectif à adhésion facultative (par exemple la CCAS pour la CSM R).

Concernant un contrat collectif à adhésion obligatoire, seul le souscripteur pourra procéder à la résiliation (par exemple la CSM A).

Quid de cette mesure :

- ◆ **Aucun délai de préavis à la date d'échéance** pour dénoncer un contrat en cours.
- ◆ Vous pourrez **quitter votre complémentaire santé, après une année d'adhésion**, sans attendre la date de la prochaine échéance. **Assurez-vous d'avoir trouvé la nouvelle complémentaire** qui correspond à votre besoin, car vous ne pourrez pas quitter cette nouvelle structure avant une année!
- ◆ **Plus de Lettre Recommandée avec Accusé de Réception** pour dénoncer le contrat, une simple lettre ou un autre support durable (mail, etc.) suffit (sauf si le Conseil d'État modifie ce moyen).

RAPPEL

◆ La CAMIEG n'est pas un contrat complémentaire santé à adhésion obligatoire, mais **un régime spécial de Sécurité sociale dont l'adhésion est obligatoire** pour les salariés, mais aussi les retraités. **La CAMIEG n'est donc pas concernée par cette mesure.**



IDCP • Rappels

Comment ma cotisation est-elle réajustée (info du guide pratique IDCP) ?

Pour les actifs, revalorisation avec le Salaire National de Base.

Pour les pensionnés, évolution selon l'indice INSEE. Le réajustement est effectué si vous adressez à la CCAS les modifications d'échelon, de NR ou de majoration résidentielle dont vous faites l'objet ou votre bulletin de pension en partant en retraite !

Sans cela :

- *Aucun remboursement possible de votre cotisation pour la période antérieure à la déclaration de la modification de votre revenu.*
- *En cas de sinistre, les capitaux garantis seront dans tous les cas déterminés en fonction de votre salaire ou de votre pension effectivement perçu(e) à la date du décès (ou de l'invalidité) limité(e) à celui (celle) ayant servi au calcul de votre cotisation.*

Petit historique retraité

Jusqu'en décembre 2006, le prélèvement de la cotisation IDCP se faisait sur la feuille de pension donc la cotisation était revue à la baisse par rapport au salaire, lors du départ en inactivité.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, la CNIÉG n'autorise plus le prélèvement de la cotisation sur la retraite donc les salarié(e)s, partant en retraite et ayant gardé l'IDCP, ont leur cotisation prélevée sur leur compte bancaire !

Résultat : **si vous êtes en retraite depuis le 1^{er} janvier 2007, et si vous n'avez pas fait le nécessaire auprès de la CCAS en fournissant une copie de votre pension, votre montant de cotisation reste calculé sur votre dernier salaire et non sur votre pension.**

Concernant la fin de votre contrat, les choses bougent depuis la parution de notre tract. Courant 2021, vous allez recevoir un état des lieux de votre contrat en cours !

Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de la CCAS rapidement pour savoir où vous en êtes.

Mettez à jour votre contrat en contactant :

**CCAS Direction Prévoyance et Assurances
Immeuble René le Guen 8, rue de Rosny
BP 629 – 93104 Montreuil Cedex
Téléphone 0800 00 50 45**

CNIEG

Les pensions ont été revalorisées, au 1^{er} janvier 2020 de 1 % jusqu'à 2 000 euros brut/mois et de 0,3 % au-delà, conformément à la loi de finances 2020 votée en décembre 2019!

Nous avons été alertés par un militant de l'entité retraitée du Syndicat Énergie LANGUEDOC-ROUSSILLON (LARO) qui a constaté une baisse anormale de sa pension.

Après enquête, nous avons :

● Fait le constat que, sur de très nombreuses pensions versées par les services de la CNIEG, au 1^{er} septembre 2020, environ 6 100 retraités ont vu le montant brut de leur pension modifié à la baisse.

● Découvert que le 1/12^{es} de leur forfait annuel des avantages en nature énergie a été ajouté au montant brut de leur pension.

Cet ajout a eu pour effet le passage à plus de 2 000 € brut pour de nombreuses retraitées ce qui a eu pour résultat l'application de la revalorisation du 1^{er} janvier à 0,3 % à la place de 1 %.

Nous avons fait part de notre surprise sur ce qui ressemble à une décision arbitraire et infondée au Directeur de la CNIEG! Celui-ci a fait remonter notre doléance à la Direction de la Sécurité sociale qui nous a donné raison (il est nécessaire de rappeler que notre

Caisse de retraite n'est aucunement responsable sur ce qui s'est passé)!

Un rappel de pension a été effectué sur le mois de décembre pour quelques 6 100 retraités grâce à la FNEM FO *via* l'UFR.

La retraite n'est pas un long fleuve tranquille; pensez à vous syndiquer pour une cotisation comprise entre 2 et 5 euros/mois après la déduction fiscale.

* le 1/12^e est d'ailleurs présent chaque mois sur la feuille de pension mensuelle pour y appliquer la CSG et la CRDS sur nos avantages en nature.



Nos régions du secteur retraité de l'UFR ont du talent

Pour n'oublier personne, nous ne citerons aucun nom, mais seulement ces quelques mots concernent nombre d'entre vous, quelles que soient vos régions respectives!

Qui sont ces Militant(e)s qui ont décidé de continuer à s'investir et à donner de leur temps pour les retraité(e)s de nos entreprises voire, pour certain(e)s, aux salariés?

Quels que soient leur rôle, leur mandat ou leur responsabilité, ce sont des femmes et des hommes «engagé(e)s» pour faire vivre nos entités retraitées avec abnégation.

Très attaché(e)s à la FNEM FO, elles ou ils continuent de représenter notre organisation syndicale, d'informer les adhérents de leur secteur et de véhiculer les valeurs de notre OS en traversant parfois des moments difficiles de la vie.

Les liens intergénérationnels sont dans leur culture et font partie de leur ADN. Beaucoup continuent à militer dans les activités sociales où leur expérience est un atout précieux pour les institutions, mais également pour les jeunes militants. D'un âge certain ou d'un certain âge, elles ou ils ne lâchent jamais le morceau et ne manquent pas de dynamisme dans l'exercice de leur activité syndicale.

La Fédération FO Énergie et Mines s'associe à moi pour vous remercier, toutes et tous, chaleureusement et fraternellement, de donner ou d'avoir donné :

- tant d'années à votre organisation et aux autres ;
- de votre temps pendant votre retraite.

Chapeau bas, vous le méritez!

Je vous souhaite, ainsi qu'à vos proches et amis, une très bonne année 2021. Que celle-ci vous apporte santé, joie et bonheur! Prenez soin de vous, à très bientôt.

Très Fraternellement,
votre coordinateur.
Michel De SADELEER



MERCI!

IDCP, la protection contre les risques de la vie pour ma famille et moi !



- ✓ Votre contrat en cas de :
Décès, Invalidité et/ou Infirmité
- ✓ Pour vous, votre conjoint(e)
et vos enfants
- ✓ Un capital versé pouvant atteindre
jusqu'à 8 fois votre salaire annuel
brut, selon les options choisies

Avec **IDCP**, bénéficiez de couvertures
supplémentaires non proposées
par votre Régime Obligatoire
pour vous et votre famille !

-15 %
sur votre contrat IDCP
pour les moins
de 40 ans !*

Pour plus d'informations, rendez-vous
dans la rubrique « IDCP »
sur www.assurances-personnes-ccas.com

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

0 800 00 50 45 Service & appel
gratuits

* Offre réservée uniquement aux agents IEG Ouvrant-Droit
âgés de moins de 40 ans et valable jusqu'au 31/12/2021.



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,
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



Congrès FO Énergie et Mines

Le Congrès de la Fédération FO Énergie et Mines se déroulera du 31 mai au 3 juin 2021 à Montpellier. Celui-ci sera l'occasion pour les syndicats de la FNEM FO de s'exprimer sur l'activité de la fédération pendant la mandature précédente, mais également de déterminer la feuille de route pour les quatre années à venir.

FO Mission Handicap Confédérale

La Confédération FO a créé un site dédié à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ce site s'adresse aux militants FO, aux responsables d'Unions départementales et Fédérations ainsi qu'à leurs référents Handicap, en leur apportant informations, analyses et outils pratiques utiles à la défense et à l'accompagnement des travailleurs au quotidien. Il doit concourir à faire connaître à

chacun les actions menées et les revendications portées par FO sur toutes les questions liées au handicap dans l'emploi. Toutes les structures FO doivent se mobiliser pour donner à la question du handicap toute l'importance qui lui est due. Le temps est venu d'agir afin de faire véritablement progresser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.



Travailler à l'égalité pour ceux
qui vivent avec une différence
<https://handicap.force-ouvriere.org/>



ANI sur le Télétravail

Le 26 novembre dernier, FO a signé l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail.

Cet accord clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou exceptionnel.

Cela est d'autant plus nécessaire compte tenu de la crise sanitaire et du développement massif du télétravail ces derniers mois. FO a été entendue sur de nombreux points tels que la **nécessité de volontariat du salarié, la réversibilité, la détermination des activités éligibles, les conditions de mise en œuvre ainsi que les modalités de prise en charge des frais professionnels, et le rappel des dispositions du Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail...**

TRANSFERT DIF → CPF



En raison de la crise sanitaire, les députés ont adoptés, le 24 octobre, un amendement permettant de **repousser au 30 juin 2021 la possibilité de transférer vos droits acquis via le DIF sur votre Compte Personnel de Formation**. Au-delà de cette date, ces heures seront perdues. Pour la majorité des salariés, le CPF est crédité de 500 €/an avec un plafond de 5000 €. Certains salariés, par exemple ceux reconnus handicapés (RQTH), bénéficient d'un crédit de 800 €/an avec un plafond de 8000 € sous certaines conditions.

Retrouvez la fiche pratique sur notre site :

<https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/cpf-salaries-beneficiaires-de-lobligation-demploi/>



CIAT

La CIAT a été achetée par la CCAS en décembre 2009 pour un montant de **82 M€**. Après 10 ans, trois directeurs et 80 M€ d'investissements non contrôlés, sa dernière valorisation représente une valeur de rachat entre 0 et 15 M€. FO condamne la gestion catastrophique de la part de la CGT qui, une nouvelle fois, a démontré toute son incompétence dans la gestion des activités sociales et spolie, par ses manquements, le salaire différé des Électriciens et Gaziers.

Allongement du congé paternité

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale (PLFSS), actuellement en attente de parution définitive du texte de loi, prévoit d'allonger, à compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption de 14 jours à ceux octroyés actuellement (selon la situation).

Une obligation de prendre 7 jours *a minima* (comprenant les 4 jours octroyés congé spécial d'ordre familial) serait mise en place.

La déclinaison de cette loi se devra d'être discutée au sein de la branche des IEG, nous vous informerons.



CHANGEONS D'AIR, LÀ, TOUT DE SUITE.

Avec des offres innovantes et l'installation de bornes de charge performantes partout sur le territoire, le groupe EDF veut permettre à 4 fois plus de véhicules de rouler à l'électricité d'ici à 4 ans en Europe. Et comme notre électricité est déjà faible en CO₂*, ça va nous aider à changer d'air.

Devenons l'énergie qui change tout.

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

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* En 2019, le mix énergétique du groupe EDF était composé à 78,5 % de nucléaire, 11,2 % d'énergies renouvelables, 8,8 % de gaz, 0,6 % de charbon et 0,9 % de fioul. Il est à 89,7 % sans émissions de CO₂ (émissions directes hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles) – Source EDF 2019 : « Document d'Enregistrement Universel ».



FOURNISSEUR OFFICIEL
D'ÉLECTRICITÉ ET DE GAZ