

le mag^{de} L'ÉNERGIE

HIVER
2021-2022

AGIR, NE PAS SUBIR | 337

DOSSIER • p. 05

**Déréglementation
du secteur de l'énergie**

FORUM • p. 21

**Un droit d'opposition
pour le maintien
de la sécurité de l'emploi !**

À LA

**RECHERCHE
D'ACHAT
DU POUVOIR
PERDU**



QUAND IL VOUS DEMANDERA
POURQUOI
VOUS AVEZ LAISSÉ
PRIVATISER L'ÉNERGIE
VOUS RÉPONDREZ QUOI ?

Les représentant.e.s des salarié.e.s d'EDF et ENEDIS alertent sur le projet Hercule qui n'a rien d'un mythe. C'est un **réel projet de démantèlement** d'EDF, pensé conjointement par le gouvernement et la commission européenne.

L'énergie est un bien commun **vital** pour les citoyens et l'économie, **déterminant** pour la transition énergétique. Comme en 1946, l'État doit **reprendre la main** sur ce secteur pour le préserver. Hier pour **reconstruire le pays**, aujourd'hui pour **sauver le climat**.

Si Hercule voit le jour, le point de non-retour de la privatisation amorcée en 2004 sera franchi. **Votre facture d'électricité augmentera.** Notre souveraineté énergétique sera bafouée et l'énergie deviendra le talon d'Achille de la France.

Signez la pétition sur
www.energie-publique.fr

L'énergie est un bien commun

Je signe
la pétition



**#POUR^{NE}ENERGIE
PUBLIQUE**

sur **energie-publique.fr**



2022, Restons déterminés !

Bonne Année 2022 !

Avant tout, que vous puissiez vivre en pleine santé et sereinement avec ceux qui vous sont proches et chers.

Pour le reste, il faudra sûrement continuer à ne compter que sur nous, sur la Force et la solidarité syndicale.

Ayez l'assurance que la Fédération FO Énergie et Mines continuera à « Agir pour ne pas Subir ».

La fin de 2021 a confirmé que les employeurs et les pouvoirs publics tournent le dos méthodiquement et froidement d'une part, à la nécessité de partager les richesses de la reprise économique et d'autre part au besoin d'améliorer la résistance des salariés à l'augmentation du coût de la vie.

Une inflation à 3 % pour 2021, des perspectives pas meilleures pour 2022 et... 0,3 % d'augmentation du Salaire National de Base ! Moins de 4 euros mensuels pour les salariés payés au bas de grille.

Et les retraités ne sont pas mieux lotis...

Le « ruissellement » se concrétise pour le plus grand nombre par un appauvrissement. Au-delà des conséquences directes sur le quotidien, c'est un nouveau coup porté

au Pacte Republicain. Les démons se délectent de la précarisation, de la désinformation, de la surdité de la classe dirigeante.

Tous les observateurs s'accordent à le dire : la Covid aura eu quelques effets positifs et notamment sur les Réformes des Retraites. Que ce soit la systémique (retraite par points), la paramétrique (allongement de la durée de cotisation) ou la suppression des régimes spéciaux dont celui des IEG, le Gouvernement n'a pas pu manœuvrer à sa guise à l'approche des élections de 2022. Mais le danger demeure. FO reste déterminée à faire reculer d'éventuelles tentatives d'un Gouvernement nouvellement élu qui voudrait poursuivre l'œuvre de démolition de ce qui fait la France : son système de Protection sociale, la solidarité inter-catégorielle sociale et intergénérationnelle et son dialogue social qui repose en grande partie sur le paritarisme.

Depuis 1995, FO défend, sans ambiguïté, notre République forte de sa solidarité et des services publics qui la servent. Libres, indépendants, déterminés, nous continuerons !

Souhaitons-nous une Bonne Année 2022, faite de conquêtes, de justice sociale et de perspectives positives pour les générations futures.

Alain ANDRÉ

Secrétaire Général FO Énergie et Mines



LE MAG DE L'ÉNERGIE - N° 337

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. 15

DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION
Alain ANDRÉ

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 Beauregard
ZI Beauregard - BP 39
61600 La Ferté-Macé
02 33 37 08 33



P. 05
entreprises en brèves
> Déréglementation
du secteur de l'énergie
dossier

entreprises en brèves

- > EDF : Égalité professionnelle, FO agit !
- > EDF : Travailler autrement
- > ENEDIS : 2021, année des transformations
- > GRDF : Le management craint de perdre le pouvoir !
- > RTE : Nouveaux modes de travail, une négociation à enjeux !
- > Engie : Télétravail, FO Signe
- > GRT Gaz : La Sécurité en danger à GRT Gaz !

P. 13
fo cadres

- > Discrimination, retour en 2010 ?

- P. 15
- > Mise à jour de la carte vitale : Un acte indispensable pour la continuité de vos droits
 - > Aide aux aidants : Des indemnités complémentaires en évolution au 1^{er} avril 2022
 - > Chèque Emploi Service Universel : Demandes, échanges : des échéances importantes
 - > Retraite anticipée au titre de la situation familiale

fiches pratiques

forum

- > L'actu de la Branche des IEG
- > Un droit d'opposition pour le maintien de la sécurité de l'emploi !
- > « Futurs Énergie 2050 », enfin du pragmatisme !
- > Élections CMCAS
- > FO signe deux contrats de filières

P. 19

passion service public

P. 27

- > Revalorisation des retraites
- > Infos sur la CSG
- > Avantages en Nature Énergie (ANE) 2022

P. 30
brèves

- > Revalorisation de la retraite de base
- > Réforme assurance chômage
- > CPF : Bilan 2021
- > Action logement menacé !
- > Réforme des retraites : Gare à la surenchère électoraliste
- > Salaire minima hiérarchique, FO entendu



Déréglementation du secteur de l'énergie

Lors de la création de la Communauté Économique Européenne en 1957, les services publics et notamment ceux de l'électricité et du gaz étaient en dehors des règles de marché et restaient de la compétence des États.

C'est en 1986 par l'Acte unique européen, à la grande époque du libéralisme triomphant de REAGAN/THATCHER que l'instauration du « Grand marché » européen a vu le jour.

L'objectif était clair : casser les services publics nationaux dont celui de l'énergie.

Depuis 35 ans, la Commission européenne et les différents gouvernements français de tous bords ont continué à affaiblir ces services essentiels à la vie des citoyens. Les citoyens, eux, n'ont rien demandé. Rappelons que la seule fois, en 2005, où ils ont été consultés sur ces questions,

c'est sur le Traité constitutionnel européen, qu'ils ont refusé ainsi que cette sanctuarisation de cette « concurrence libre et non faussée ». Ce « non » n'aurait jamais dû être oublié !

L'ouverture du gaz

L'ouverture du marché du gaz s'est faite dans un contexte où l'Europe est déjà largement dépendante des ressources extra-UE. Aujourd'hui, elle importe 70 % de sa consommation.

Sachant cela, elle a pourtant supprimé le monopole d'importation que certains pays avaient prévu pour leurs champions. Elle avait « oublié » que les vendeurs, eux (Gazprom ou Sonatrach), restaient des monopoles !

Difficile de croire qu'en fragilisant les acheteurs, on ferait baisser les prix...

Ce qui nous amène légitimement à nous poser la question de la sécurité d'approvisionnement. Comment de « petits acheteurs » privés peuvent faire le poids face à des mastodontes d'État ?

La commission s'est aussi attaquée aux contrats à long terme, au motif qu'ils sont une entrave à la concurrence. On en voit aujourd'hui les conséquences sur la volatilité des prix !

Parallèlement, au niveau du marché de détail, les fournisseurs alternatifs ont réussi à mettre fin aux Tarifs Régulés de Vente (TRV), dont la disparition est prévue en 2023. Ces TRV, jugés anticoncurrentiels, ont permis de contenir la hausse des prix pendant la crise que nous vivons, mais quid après 2023 ?

La concurrence dans l'électricité

L'ouverture des marchés de l'énergie avait comme objectif de fragiliser EDF, entreprise française qui avait le tort d'être publique, qui plus est avec une part importante de nucléaire.

Au prétexte de séparer les activités concurrentielles des monopolistiques, EDF a dû sortir ses activités réseaux de ses activités intégrées. C'est ainsi que RTE et ENEDIS (Ex. ERDF) sont devenus indépendants.

Tout cela a rendu le système électrique imaginé en 1946 lors de la création d'EDF beaucoup moins efficace, avec la perte de synergies dorénavant interdites au nom de la concurrence et une désoptimisation qui ont coûté plusieurs milliards d'euros.

Parallèlement, l'Europe a imposé aux États membres des objectifs sans cesse plus forts en matière d'énergie renouvelable (éolien et solaire notamment) au nom de la lutte contre le réchauffement climatique, mais sans égard pour les impératifs de sécurité d'approvisionnement.

On peut également s'interroger sur ces objectifs restreints aux seules ENR et les conséquences sur les objectifs bas carbone...

Côté économique, la loi NOME et l'ARENH ont été mis en œuvre pour favoriser les fournisseurs alternatifs et affaiblir EDF. Ce mécanisme s'est révélé être spoliateur pour EDF, puisque les fournisseurs alternatifs n'ont pas souscrit d'ARENH lorsque les prix de marché étaient inférieurs et l'ont fait en revanche lorsque les prix étaient supérieurs.

C'est purement et simplement un transfert de richesse du secteur public au secteur privé !

La dernière tentative de désintégration totale de l'entreprise et du service public

qu'elle représente n'est autre que le projet Hercule. Dépeçage en règle conduisant à une vente à la découpe !

Un bel exemple de privatisation des bénéfices et nationalisation des coûts : Le secteur privé se partageant les meilleurs morceaux et l'État conservant le reste.

La mobilisation des salariés, d'élus de tous bords et des syndicats, dont FO, a permis de suspendre le projet. Il nous reste à gagner son abandon pur et simple.

L'actualité récente a mis sur le devant de la scène médiatique ce que nous dénoncions depuis longtemps, la volatilité mais surtout la hausse des prix de l'électricité alors que l'ouverture des marchés était censée faire baisser les prix ! Si on avait appliqué les règles tarifaires en l'état, la prochaine hausse de l'électricité aurait été de 25 % car elle intègre pour partie cette hausse des marchés. Le Gouvernement a heureusement annoncé que cette hausse serait limitée à 4 %, mais qu'en sera-t-il après les élections ?

Depuis cette ouverture des marchés, l'action de la Commission européenne se résume à avoir la peau d'EDF, du service public et du nucléaire, avec la complicité sur les deux premiers points de la CRE et la bénédiction des différents gouvernements !

Une autre voie est cependant possible !

Si l'ouverture du marché de l'électricité a affaibli notre système électrique, des solutions existent pour le sauver tout en parvenant aux engagements de notre pays d'arriver à la neutralité carbone en 2050.

Il faut donc revoir de fond en comble les règles et ceci tant pour le gaz que pour l'électricité, c'est une évidence !

Cela passe par :

- ◆ La défense de la filière gaz par une mutation vers l'intégration des gaz renouvelables (bon pour le climat et la sécurité d'approvisionnement) et la renationalisation d'Engie.
- ◆ Dans l'électricité, fixer des objectifs bas-carbone et non pas seulement des objectifs pour les ENR.
- ◆ L'arrêt de la concurrence dans le gaz et l'électricité.
- ◆ La transformation d'EDF en EPIC.

Pour FO Énergie et Mines, les intérêts vitaux du pays et le Service public de l'énergie doivent être la priorité des candidats dans le cadre des élections à venir. Ils peuvent compter sur nous pour leur rappeler !



Retrouvez notre Bilan de la déréglementation et nos propositions pour un service public de l'électricité et du gaz sur notre site :

https://www.fnem-fo.org/2021_11_Dereglementation_-_Bilan_reflexions_propositions

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

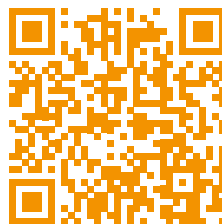
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

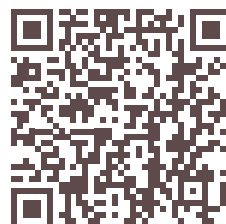
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

EDF : Égalité professionnelle, FO agit !

FO a signé l'Accord 2021-2025 pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA. Engagée et déterminée pour l'égalité professionnelle, FO par cet accord, continuera à agir contre les inégalités qui subsistent à EDF notamment au niveau de la rémunération variable, malgré un «index égalité» d'un bon niveau. Pour FO, la journée internationale des droits des femmes c'est toute l'année !

EDF : Travailler autrement

Après plusieurs mois de négociation, FO a signé l'Accord TAMA qui répond à une attente forte de la majorité des salariés d'EDF SA. Cet accord d'une durée de 4 ans se substitue aux accords de 2016 relatifs au télétravail à EDF SA et à l'amélioration du fonctionnement et des conditions de travail des équipes.

Il permettra entre autres une amélioration des dispositions et conditions de télétravail, par le fait d'outiller les équipes et managers pour un nouveau mode de travail résolument moderne.



TRANSFORMATION GO

ENEDIS : 2021, année des transformations

La transformation d'Enedis en 2021 a pris un rythme très soutenu : pas moins de 10 accords ou avenants et autant de projets de transformation structurants. FO n'a cessé de demander une détente de l'agenda social et a obtenu plusieurs reports.

Les agents sont confrontés à une mutation de leurs métiers, des organisations, de leurs modes de fonctionnement. Ils s'adaptent encore et toujours, tout en assurant les missions de service public.

L'entreprise, elle, se porte de mieux en mieux, affichant des résultats financiers en

forte progression. Pourtant, la reconnaissance est quasi inexistante ! L'intéressement ou les mesures salariales ne sont pas au niveau pour récompenser l'engagement du personnel.

Enfin, FO combat les externalisations sous prétexte du surcroît d'activités.

FO voit dans cette situation deux risques majeurs : celui d'un mouvement social fort qui commence déjà à poindre dans les régions et celui de risques psychosociaux, car les agents ne se reconnaissent plus dans l'entreprise.

GRDF : Le management craint de perdre le pouvoir !

Depuis la crise sanitaire, les agents ont gagné en autonomie, en qualité de vie au travers du télétravail et de la prise de travail sur chantier, et cela sans dégrader la performance !

Mais le management a peur de perdre la main et revient précipitamment sur les dispositions fraîchement accordées !

On constate une limitation du nombre de jours de télétravail même en cas de 5^e vague et une volonté à peine voilée de ne pas faci-

liter la vie aux parents qui doivent garder leurs enfants à cause de la COVID. Dans un même temps, le manager de première ligne devient le grand décideur de nos parcours professionnels.

Parallèlement à cela, les négociations s'accroissent pour occuper les OS qui n'auront pas le temps de faire du terrain...

Apparemment, la Direction n'a pas encore compris que l'engagement des salariés passe par une confiance... **réci-proque !**

Nouveaux modes de travail à RTE, une négociation à enjeux !

Au-delà de la négociation sur les mesures salariales 2022, l'autre temps fort de fin 2021 à RTE est la négociation sur les nouveaux modes de travail. En jeu : établir un nombre minimal de jours de télétravail par semaine ou par période, adapté aux activités éligibles et en phase avec les fortes attentes des agents.

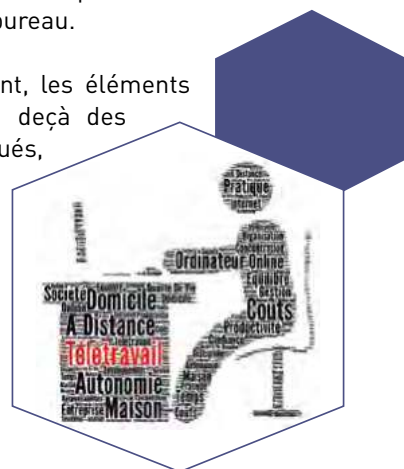
Seront abordés également des thèmes comme l'autonomie, le forfait jours, sujets ô combien d'actualité depuis bientôt deux ans de crise sanitaire.

L'équipe FO RTE sera force de proposition et à l'écoute, afin d'aboutir à un accord bénéfique à tous sur le long terme.



FO se félicite du contenu de cet accord qui reprend les souhaits exprimés par les salariés. Il s'inscrit dans notre postulat de base : la notion d'égalité et d'équité de traitement tant au niveau des salariés (tous éligibles) qu'au niveau du lieu de télétravail (pas de disparité Paris/Province).

Sur ce dernier point, les éléments financiers sont en deçà des montants revendiqués, ce qui nous laisse un goût d'inachevé.



Depuis le début d'année les incidents se multiplient et un accident industriel majeur a fini par se produire.

La baisse d'effectif, l'augmentation des charges et l'intensification des rythmes d'intervention qui pèsent sur les managers et les équipes ne permettent plus aux salariés d'effectuer leurs activités en toute sécurité et sérénité.

se multiplient et
produire.

charges



MAQ DE L'ÉNERGIE 337 - JUIN 2021-2022

11

Le syndicat dans mon quotidien, c'est

Salaires

les négociations
Ma feuille de paie/Mes primes

Emploi

Mes horaires & Congés
Télétravail. Formation.

Mes droits

Sécurité sociale

Assurance chômage/Retraite
Santé & handicap

- Climat et environnement

- Logement

- Consommation et
prime transport

FO

mais c'est
aussi...

Discrimination, retour en 2010 ?

La discrimination est le fait de traiter différemment des salariés en fonction de l'un des motifs énoncés dans l'article L. 1132-1 du Code du travail. L'apparence physique, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, l'âge avancé, les activités syndicales et l'état de santé sont les plus rencontrés.

Selon le 13^e baromètre du Défenseur des droits (déc. 2020), 23 % des personnes actives en France ont été victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire. Dans l'étude, quatre personnes sur dix en activité déclarent avoir été témoins d'au moins une situation de discrimination dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Les choses ont du mal à bouger, car après avoir baissé en 2010 et 2011 ces observations connaissent une hausse significative de 8 points depuis 2012. En 2020 pour la quatrième année consécutive, le handicap était encore la principale cause de saisine du Défenseur des Droits.

Cependant des différences de traitement sont autorisées quand elles se basent sur des raisons objectives, par exemple pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Des mesures peuvent aussi être prises en faveur des personnes vulnérables dans une mauvaise situation économique pour préserver une égalité de traitement. (Articles L. 1133-1 à L. 1133-6).

Plusieurs recours sont possibles, que ce soit pour vous ou une situation constatée, vous pouvez signaler les faits à vos représentants FO Énergie et Mines, saisir l'Inspection du travail, le Défenseur des droits ou le Conseil des prud'hommes.

Les groupes d'au moins deux personnes subissant un préjudice de manière collective peuvent saisir une juridiction. Avant cela, l'organisation syndicale représentative ou l'association agréée demandera à l'employeur de faire cesser la discrimination collective qu'il pratique. Lorsqu'une telle demande lui est adressée, il est de son devoir d'en informer le CSE et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.



Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2021

Alors que le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM) esquisse différents scénarios d'évolution pour notre système de protection sociale, le Groupe VYV, en tant qu'acteur majeur de cet écosystème, met à votre disposition un book pour vous permettre d'appréhender la Sécurité sociale sous tous ses aspects.

Après plus de 75 ans d'existence et de très nombreuses réformes, la phase de transformation de notre modèle de protection sociale semble s'accélérer depuis quelques années avec des dispositifs spécifiques tels que : la protection universelle maladie, l'adossment du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, des lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes et récemment, la complémentaire santé solidaire ou encore le 100 % santé.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale possède des qualités reconnues et indéniables. Il garantit un large accès aux soins pour la population française: reste à charge le plus faible d'Europe selon une étude du ministère de la Santé, faible renoncement aux soins, absence de sélection médicale et de limite d'âge...

Le Groupe VYV, issu de l'union de plusieurs acteurs mutualistes et de l'économie sociale et solidaire : Chorum, Harmonie Mutuelle, Mgéfi, MGEN, MMG, MNT, SMACL Assurances, Groupe Arcade-VYV, VYV³, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes au service du mieux-vivre pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, afin de vous permettre d'en maîtriser les fondamentaux et de toujours rester en alerte de ses évolutions, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale.

Vous informer, c'est aussi ça être entrepreneur du mieux-vivre!

Cet ouvrage, actualisé chaque année, réunit les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr



Accédez au
Book Sécu 2021
en ligne



Mise à jour de la carte vitale

Un acte indispensable pour la continuité de vos droits

La carte vitale permet de réaliser une feuille de soins électronique, simplifiant et diminuant les délais de remboursement.

Elle justifie des droits en matière de couverture santé et de leur durée de validité pour son titulaire et ses affiliés pour 12 mois.

Elle est personnelle et attribuée à tout assuré de plus de 16 ans (12 ans sur demande).

Une mise à jour de celle-ci est indispensable dans les cas de changement de situation tels que : modification de la situation familiale, état civil, maternité, prise en compte d’Affection Longue Durée (ALD).

Votre carte vitale justifie de vos droits et de ceux de vos ayants droit de moins de 16 ans pour une durée de 12 mois.

Il est donc également indispensable, en dehors des modifications de changement de situation, d’en effectuer une mise à jour **tous les 12 mois.**

Afin de ne pas oublier de la faire, pensez-y chaque début d’année et pour 2022, il est temps de le faire.

Certains professionnels de santé peuvent vous proposer d’effectuer cette mise à jour, et vous pouvez également trouver des bornes à votre disposition dans les pharmacies, établissements de santé, Caisse Primaire d’Assurance Maladie...

Retrouvez les fiches pratiques sur notre site :
<https://www.fnem-fo.org/category/fiche-pratique/>

Aide aux aidants

Des indemnités complémentaires en évolution au 1^{er} avril 2022

Type de congés	Pour quelle situation ?	Pendant combien de temps ?	Quelle est la rémunération durant le congé ?
Présence Parentale	Permet d'être présent auprès de son enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.	310 jours dans un délai de 3 ans dans la limite de 22 jours par mois (renouvellement possible en cas de rechute, récurrence ou lorsque la gravité de la pathologie nécessite une présence soutenue et des soins contraignants)*.	100 % de la rémunération principale nette, sous déduction de l'Allocation Journalière Présence Parentale (AJPP).
Solidarité Familiale	Permet d'assister un proche en fin de vie.	21 jours en temps plein (jours ouvrables ou non) ou 42 jours en cas de temps partiel ou fractionné sur une période de 3 mois renouvelable une fois.	100 % de la rémunération principale nette, sous déduction de l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).
Proche Aidant	Permet d'assister un proche dépendant.	66 jours maximum sur l'ensemble de la carrière.	Sous déduction de l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) Congés à temps partiel : 100 % de la rémunération principale nette Congés à temps plein : 80 % de la rémunération principale nette.

* Si renouvellement avant le terme des 3 ans, versement des indemnités sur une nouvelle durée maximum de 310 jours.



Retrouvez les fiches pratiques sur notre site :
<https://www.fnem-fo.org/category/fiche-pratique/>



Chèque Emploi Service Universel

Demandes, échanges : des échéances importantes

Vous êtes parent d'un enfant de moins de 12 ans ou 20 ans en situation de handicap et avez choisi l'option des CESU en lieu et place des jours de congé parent ⇒ vous pouvez en début d'année 2022 commander vos titres pour cette nouvelle année.

Comment calculer vos droits :

[https://cesuieg.domiserve.com/292/le-cesu-droits-familiaux/
quelle-est-la-participation-de-votre-entreprise.htm](https://cesuieg.domiserve.com/292/le-cesu-droits-familiaux/quelle-est-la-participation-de-votre-entreprise.htm)

Inscrivez-vous et commandez vos CESU :

[https://cesuieg.domiserve.com/293/guide-d-utilisation/
vous-souhaitez-vous-inscrire-et-commander-vos-cesu.htm](https://cesuieg.domiserve.com/293/guide-d-utilisation/vous-souhaitez-vous-inscrire-et-commander-vos-cesu.htm)

Une proratisation peut être effectuée en fonction de la date de naissance de l'enfant et/ou de votre date d'arrivée dans les IEG.

Attention : vous pouvez être en possession de titres 2021 non utilisés. Ces titres peuvent être échangés pour des titres 2022 à compter de février 2022. Des frais de 15 à 18 euros vous seront appliqués.

Afin de ne pas perdre les titres non utilisés au 31 janvier 2021, il est donc indispensable que vous n'omettiez pas d'effectuer leur échange dès le 1^{er} février prochain en vous connectant sur le site :

<https://espace-echange.edomiserve.com/>

Retraite anticipée au titre de la situation familiale

Il existe quatre possibilités de partir à la retraite avant l'âge légal au titre de la situation familiale.

Peut-être que vous êtes dans l'une de ces quatre situations :

- ◆ Parent d'un ou deux enfants.
- ◆ Parent d'au moins trois enfants.
- ◆ Parent d'un enfant en situation de handicap.
- ◆ Conjoint retraité.

Plusieurs conditions sont toutefois requises pour **pouvoir bénéficier de cette anticipation de départ**. La plus importante d'entre elles, et commune à ces quatre situations, est **d'avoir une durée minimale de service de 15 ans avant le 1^{er} janvier 2017**.

Concernant l'anticipation parent, cela concerne le parent qui a interrompu ou réduit son activité professionnelle entre la naissance et les 3 ans de l'enfant sur une période au moins équivalente à 2 mois.

Retrouvez toute l'information sur la retraite anticipée sur la page dédiée de la CNIEG : **CNIEG-Retraite anticipée au titre de la situation familiale :**

<https://www.fnem-fo.org/cnieg-retr-anticip>

Vous avez des questions ? Contacter vos administrateurs FO à la CNIEG à l'adresse suivante : ufr@fnem-fo.org.

Ci-dessous, un tableau synthétique de l'anticipation parent en fonction de votre année de naissance :

Anticipation parent

Année de naissance	Ouverture de droits sans enfants (âge légal)	 1 enfant né avant le 01/07/2008	 2 enfants nés avant le 01/07/2008
1956 et avant	60 ans	59 ans	57 ans
1957	60 ans et 4 mois		
1958	60 ans et 8 mois		
1959	61 ans		
1960	61 ans et 4 mois	60 ans et 6 mois	57 ans et 10 mois
1961	61 ans et 8 mois	61 ans	58 ans et 8 mois
1962	62 ans	61 ans et 6 mois	59 ans et 6 mois
1963		62 ans	60 ans et 4 mois
1964			61 ans et 2 mois
1965 et après			62 ans



L'ACTU

de la Branche des IEG

Le dialogue social de la Branche des IEG a été dense fin d'année 2021.

Dense sur le fond notamment avec la négociation portant sur la refonte du système classification/rémunération mais également avec l'accord concernant la Sécurisation des Parcours Professionnels et à la Mobilité.

Concernant classification/rémunération, FO Énergie et Mines regrette que les employeurs restent campés sur leur volonté de donner une orientation de la reconnaissance allant vers une individualisation davantage marquée, au détriment du collectif. De plus, l'architecture du nouveau système nous a amené à indiquer clairement aux employeurs notre désaccord profond.

Comment expliquer aux personnels qu'ils bénéficieront d'une évolution salariale plus importante alors que le nombre de classes proposé est de 10, en remplacement des 18 GF actuels ? Comment peut-on affirmer que la valeur d'une augmentation individuelle de 1 % a minima amènera du mieux alors que la valeur du NR actuel est de 2,3 % ?

FO Énergie et Mines n'a cessé de proposer des alternatives à ce nouveau système souhaité par les employeurs permettant

un équilibre global tout en préservant les intérêts des personnels, il semblerait difficile pour les employeurs de revoir leur copie en mettant en œuvre un système reconnaissant la contribution du personnel aux résultats des entreprises de la Branche par une répartition plus équitable des richesses produites...

Une autre négociation très structurante a porté sur la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité. Sur cet accord, dès le début des négociations nous avons indiqué notre profond désaccord sur deux points qui remettaient en cause des textes réglementaires statutaires. D'une part, ceux concernant les processus liés à la mobilité notamment par une expérimentation affaiblissant le rôle et le contrôle social des CSP et d'autre part ceux liés à la Pers.212 car cet accord mettrait fin à ce que notre contrat de travail soit de Branche.



“
**Nous n'avons donc pas
 signé cet accord proposé
 à la signature mais signé
 par deux organisations
 syndicales et nous avons
 fait valoir notre droit
 d'opposition.**
 ”

**Un autre sujet de Branche
 pour lequel malheureu-
 sement les employeurs
 refusent toutes négociation,
 concerne les mesures sala-
 riales.** Pour 2022, le menu
 proposé ne change pas.

**Une augmentation du
 Salaire National de Base de
 0,3 % alors que l'inflation**

**de 2,6 % et que le SMIC a
 bénéficié d'une augmenta-
 tion de 2,2 %.**

**Coté augmentations indivi-
 duelles** le plancher de 0,8 %
 ne permettra pas de recon-
 naître l'investissement d'une
 grande majorité du person-
 nel mais d'une infime partie.

D'un point de vue général,
 le bilan du dialogue social
 au niveau de la Branche des
 IEG pour l'année 2021 nous
 amène à nous interroger
 sur plusieurs points.

Au niveau quantitatif, nous
 ne pouvons que constater
 que le rythme du dialogue
 social est très soutenu.
 Le nombre des dossiers
 abordés et leur séquençage
 laissent très peu de temps

aux échanges nécessaires
 avec le personnel. Cela
 nuit considérablement aux
 échanges qui ont lieu au
 sein de la Branche.

Au niveau qualitatif,
 le bilan n'est pas posi-
 tif. Le dialogue social a
 bien lieu mais s'apparente
 plutôt à un monologue.
 L'intelligence collective,
 pour laquelle le législateur
 fondait de grands espoirs
 dans le renforcement du dia-
 logue social et les relations
 de travail, semble être, pour
 les employeurs des IEG,
 à géométrie variable. FO
 Énergie et Mines conti-
 nuera néanmoins à por-
 ter nos revendications afin
 de défendre les intérêts
 individuels et collectifs
 des personnels des IEG.

Un droit d'opposition pour le maintien de la sécurité de l'emploi !

L'accord « relatif à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité dans la Branche des IEG » a été signé le 30 novembre 2021 par les syndicats patronaux UFE et UNEmIG ainsi que par la CFDT et la CFE CGC. Cet accord est donc reconnu valide.

FO Énergie et Mines a décidé de faire valoir son droit d'opposition à cet accord car nous considérons que **celui-ci censé sécuriser la mobilité et les parcours professionnels des personnels de la Branche des IEG, en réalité, les fragilise.**

Nous contestons la possibilité laissée aux entreprises, par le biais d'expérimentations (possible à la suite d'un autre accord portant sur le Dialogue social de Branche que FO n'a pas non plus signé), de déroger aux textes statutaires relatifs à la mobilité, qui sont pour FO des garanties essentielles pour les salariés au travers des dispositions en vigueur et du contrôle social qu'il prévoit.

Nous considérons que le fait de créer un comité de suivi réservé aux seuls signataires soulève des objections juridiques dès lors qu'il s'agit de déroger à des règles statutaires. La bonne application du statut et de ses textes d'application ne peut être laissée à l'appréciation d'une partie des partenaires sociaux.

Notre opposition porte également sur le fait que par cet accord, les entreprises de la Branche pourront mettre en œuvre des mesures spécifiques d'accompagnement des salariés tels des plans de sauvegarde de l'emploi et des ruptures conventionnelles collectives, ainsi que les plans de départ volontaire. Il s'agit là d'une rupture profonde de l'histoire sociale de nos industries qui remet en cause un des fondements du Statut national du personnel, ainsi que de la Pers.212.

Toutes les organisations syndicales en 2012 avaient refusé de signer un projet d'accord sur la mobilité parce qu'il mettait en cause des dispositions statutaires et notre histoire sociale.

Les temps changent apparemment...

Près de 10 ans plus tard, FO Énergie et Mines reste toujours autant déterminée à défendre notre Statut.



« Futurs Énergie 2050 », Enfin du pragmatisme !

Fin octobre, RTE publiait son rapport « Futurs énergétiques 2050 ».

Ce rapport présentait huit scénarios de répartition entre le nucléaire et les ENR d'ici 2050, faisant évoluer la part du nucléaire à cet horizon entre 50 et 0 % et par conséquent celle des ENR de 50 à 100 %.

L'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050 passe par un accroissement de l'électrification des usages, car si on confond souvent énergie et électricité, celle-ci ne représente que 25 % de la consommation énergétique de la France aujourd'hui.

Ainsi plus de 60 % de notre énergie est d'origine fossile, le pétrole de nos véhicules en fait partie.

Le 9 novembre dernier, lors de son allocution, le président de la République a tranché et annoncé la mise en chantier de plusieurs tranches de production d'Électricité « décarbonée » de type EPR.

C'est une bonne nouvelle à plusieurs titres :

- Mise à disposition de la Nation d'un outil de production d'Énergie décarbonée à hauteur des enjeux de la Transition énergétique et écologique.
- Maintien d'une filière industrielle d'excellence mondiale, représentant 220 000 emplois.
- Garantie de la sécurité d'approvisionnement de la France.

● Possibilité, pour peu qu'on sorte de l'idéologie du « tout concurrence » de la mise à disposition de l'industrie française et des consommateurs d'une électricité compétitive parmi les moins chères d'Europe.

Pour FO, les annonces doivent s'accompagner maintenant de l'abrogation des dispositions de la loi Énergie Climat et de la fermeture idéologique de 12 réacteurs en plus des deux de Fessenheim.

Enfin, il y a la question du financement de cet investissement de près de 50 milliards d'euros qui s'étalera sur plus de 20 ans. Sur ce point, FO est claire et n'acceptera pas qu'on ressorte le projet Hercule de son placard.

Après avoir tiré les leçons des trente dernières années de dérégulation, la Nation ne peut se passer du débat sur l'avenir du Service Public de l'Énergie, de son Statut et de la nécessité d'en faire un outil au service de l'intérêt général et de la lutte contre le réchauffement climatique.



ÉLECTIONS CMCAS 2021

Élections CMCAS

Les élections des administrateurs de CMCAS se sont déroulées du 18 au 24 novembre 2021.

Dans un contexte d'un début de scrutin perturbé par de nombreux problèmes de connexion au site de vote, le taux de participation a été de 59,31 % (160 800 votants sur 271 116 inscrits), en baisse de 7 points par rapport aux précédentes élections.

Malgré cette participation en baisse, vous êtes nombreux à nous avoir accordé votre confiance.

Vous avez élu 191 administrateurs FO Énergie et Mines soit 11,7 % des sièges.

Nous obtenons 2 sièges d'administrateurs au conseil d'administration de la CCAS.

FO Énergie et Mines recueille 16 996 voix (8 830 voix actifs, 8 166 voix inactifs) soit 10,88 % sur le plan national.

Au niveau des actifs, FO obtient 12,43 % des suffrages, la CFDT 15,51 %, la CFE CGC 33,34 % et la CGT 38,51 %.

FO Énergie et Mines, comme nous nous en étions engagés, va au niveau national

porter ses revendications. Les activités sociales et culturelles de la Branche des IEG doivent être pérennisées pour éviter leur rattachement vers des Comités d'Entreprises par entreprise et permettre également le maintien du lien intergénérationnel.

La gestion calamiteuse des activités sociales et culturelles des Industries Électriques et Gazières doit cesser. FO, au niveau du CA de la CCAS et du Comité de Coordination des CMCAS, s'opposera à toutes décisions qui seront contraires à une amélioration de gestion des activités sociales.

L'amélioration de la gestion doit passer par une optimisation :

- du parc immobilier,
- des moyens logistiques,
- des frais de fonctionnements,
- des frais de personnels.

Le financement des activités sociales qui est une part du salaire différé des personnels ne doit plus être englouti à plus de 70 % dans ses frais de fonctionnement.

Ce financement doit profiter aux personnels actifs et pensionnés pour vos activités sociales.



F0 signe deux contrats de filières

Les Comités Stratégiques de Filières (CSF) sont une émanation du Conseil National de l'Industrie (CNI), outil de la politique industrielle de notre pays.

Ces instances réunissent l'État, les entreprises et les représentants des salariés sur tous les sujets-clés relatifs à ces filières industrielles.

19 CSF sont actuellement labellisés au sein du CNI.

Chaque CSF se définit par un périmètre précis, une présidence portée par un industriel représentatif du secteur, une volonté des industriels du secteur de se coordonner et de se structurer, et enfin une définition commune des problèmes liée à une acceptation

partagée du moyen pour les résoudre. Ce mode de résolution est aujourd'hui commun aux filières : il s'agit du contrat de filière.

F0 Énergie et Mines est représentée dans deux comités de filières qui correspondent à son champ de syndicalisation. Le premier est le comité de filière nucléaire, présidé

par Xavier Ursat d'EDF, le second est le comité sur les nouveaux systèmes énergétiques, présidé par Claire Waysand d'Engie.

Récemment, ces comités ont élaboré des avenants aux contrats existants pour prendre en compte l'évolution des besoins des industriels en intégrant les objectifs de politique publique.





FO s'est impliquée dans ce travail en accord avec la Confédération et les autres Fédérations FO concernées, elle a donc signé ces deux avenants, les 15 avril 2021 (nucléaire) et le 4 novembre 2021 (nouveaux systèmes énergétiques).

La filière nucléaire représente 220 000 travailleurs avec 2 500 entreprises. Elle totalise plus de 2 100 années d'expérience de réacteurs et bénéficie de l'expérience acquise à l'international, avec les 120 réacteurs de technologie française dans le monde. Au total, elle intervient pour des prestations de services sur près de 250 réacteurs dans le monde.

Ce contrat témoigne de l'importance que les pouvoirs publics accordent à cette filière qui assure à

notre pays une électricité bas carbone. Il accompagne la filière pour répondre aux commandes françaises (le lancement d'un premier programme de 6 EPR que FO réclame) mais aussi internationales.

La filière « Nouveaux systèmes énergétiques »

regroupe l'ensemble des industriels de la transition énergétique. Elle représente plus de 210 000 emplois en France.

Au travers d'un vaste plan d'actions, ce contrat doit garantir l'accès de tous à une énergie décarbonée en renforçant la compétitivité des énergies renouvelables et l'optimisation de l'usage des énergies.

L'objectif est de faire de la transition énergétique une opportunité de réindustrialiser la France. Main-

tenir, attirer et développer des industries compétitives sur les énergies renouvelables, électriques ou thermiques, sur le biogaz, l'hydrogène bas carbone, sur le stockage de l'énergie ou du CO₂ et sur les réseaux électriques **sont essentiels pour l'autonomie stratégique du pays.**

Il faut noter que ces deux contrats comprennent d'importants volets sur l'emploi et les compétences dans ces deux filières complémentaires, faisant ainsi du social l'un des éléments forts de ces textes.

Par sa signature, FO Énergie et Mines marque ainsi sa volonté de participer pleinement au développement de notre secteur de l'énergie, créateur d'emplois.

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Revalorisation des retraites

Notre retraite sera revalorisée de 1,1 % au 1^{er} janvier 2022.

Cette hausse sera effective sur les pensions de février 2022 payées par la CNIEG (avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier). Par rapport à l'inflation actuelle, ce taux n'est pas acceptable, car il est bien inférieur aux différents chiffres montrant l'évolution des prix à la consommation publiés ces dernières semaines (+ de 2,8 %).

Le chiffre du taux d'inflation retenu par le gouvernement pour revaloriser les pensions de base, en application de la formule légale en vigueur depuis 2016, correspond à la moyenne annuelle hors tabac pour les douze derniers indices mensuels connus, **c'est-à-dire de novembre 2020 à octobre 2021**. Les derniers mois de 2020, sont entrés dans le calcul et comme il s'agit de taux négatifs ils ont faussé le calcul et donc impacté le résultat !

Pour une fois, nos gouvernants appliquent la règle qu'ils n'ont pas appliquée au 1^{er} janvier 2021 avec une revalorisation des pensions de 0,4 % alors que l'inflation était de 1,5 %. On applique la règle quand ça arrange !

Résultat : notre pouvoir d'achat continue de baisser !

Infos sur la CSG

Quatre taux de CSG sont appliqués selon le Revenu Fiscal de Référence (RFR) :

- **Zéro.**
- **Réduit à 3,8 % entièrement déductible du revenu imposable.**
- **Médian à 6,6 % dont 4,2 % déductibles du revenu imposable.**
- **Normal à 8,3 % dont 5,9 % déductibles du revenu imposable.**

Depuis la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2019, le franchissement du seuil de la CSG à taux réduit de 3,8 % à un taux supérieur (6,6 % ou 8,3 %), et le passage du taux zéro de la Contribution de Solidarité pour l'Autonomie (Casa) au taux normal de 0,3 % ne se feront que si le Revenu Fiscal de Référence dépasse deux années de suite le seuil du taux réduit du barème.



Avantages en Nature Énergie (ANE) 2022

En plus du montant du forfait Avantages en Nature Énergie qui est ajouté à nos revenus à déclarer, nous payons aussi des cotisations sociales

CSG et CRDS sur les ANE. Ces nouveaux barèmes des avantages en nature Électricité et Gaz sont identiques pour les personnels actifs.

Vous trouverez, sur votre bulletin de pension de décembre, le montant total de vos revenus 2021, à déclarer en 2022 avec le forfait ANE (2021) intégré dans la case «revenu imposable».

Si vous n'utilisez pas l'électricité ou le gaz pour vous chauffer, contrôlez que le forfait correspond bien au barème «sans chauffage» car son montant, à déclarer sur les revenus, est moitié moins élevé que celui «avec chauffage».

Si vous constatez une erreur, appelez **ANGANE**, (l'Agence Nationale de Gestion qui gère les Avantages en Nature Énergie) :

- ◆ Par tél. au **09 69 39 58 60**, les **lundis, mercredis et vendredis de 8 h 30 à 12 h**
- ◆ Par mail à angane@enedis-grdf.fr

Composition du foyer nombre de personne(s)	Avantages en nature « AVEC Chauffage » en euros		Différence de coût en euros	Avantages en nature « SANS Chauffage » en euros		Différence de coût en euros
	*2022	Rappel 2021		*2022	Rappel 2021	
1	953,60	973,90	- 20,30	478,00	488,20	- 10,20
2	1 363,90	1 393,00	- 29,10	681,30	695,80	- 14,50
3	1 536,50	1 569,30	- 32,80	765,60	782,00	- 16,40
4	1 735,90	1 773,00	- 37,10	865,40	883,80	- 18,40
5	1 835,70	1 874,80	- 39,10	915,20	934,80	- 19,60
6 et +	1 935,40	1 976,70	- 41,30	965,10	985,70	- 20,60

* Avantages en nature 2022 pour le prélèvement des cotisations sociales en 2022 et la déclaration de vos revenus de 2022.

Pour de plus amples informations sur l'ANE 2022, consultez notre site internet à l'adresse :
https://www.fnem-fo.org/2022_01_ANE

L'inFO c'est ici !



Retrouvez nous sur :



www.fnem-fo.org



[@FOenergie](#)



[@fo_energie_et_mines](#)



[@FOEnergieetMines](#)



Revalorisation de la retraite de base

Au 1^{er} janvier 2022, les pensions de retraite de base seront revalorisées de 1,1 %. L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa, l'ex-minimum vieillesse) sera, elle aussi, augmentée du même taux. Le calcul de ce taux, basé sur l'évolution des prix à la consommation (hors tabac), est appliqué en

principe chaque année. Elle a pour but de préserver le pouvoir d'achat des retraités. Malheureusement, une fois de plus cette augmentation ne sera pas suffisante pour un grand nombre de pensionnés.



Réforme assurance chômage

Depuis le 1^{er} décembre 2021, deux mesures de la réforme de l'assurance chômage sont entrées en vigueur. La première concerne la dégressivité de l'allocation chômage à partir du 7^e mois pour les plus hauts revenus (Cadres). La seconde porte sur les conditions d'ouverture du droit au chômage. Pour prétendre à des indemnités par l'assurance chômage, il faudra avoir travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois. Une plus grande précarité des personnes concernées est à prévoir quand certains employeurs usent et abusent de contrats courts. Une des raisons pour lesquelles la confédération FO s'y était farouchement opposée.

CPF : Bilan 2021

Pour l'année 2021, déjà deux millions de dossiers ont été financés. Les demandeurs d'emploi représentent ainsi 36 % des utilisateurs du CPF, soit 4 points de plus qu'en 2019. Les femmes représentent 50 % des utilisateurs du CPF, contre 46 % en 2019. En 2020, 25,9 % des entrées en formation concernaient des formations dans le transport, la manutention et le magasinage. Les partenaires sociaux soulèvent ainsi que ces formations concernent essentiellement le passage du permis de conduire des actifs : première formation demandée en France. On ne peut donc pas vraiment dire que le CPF soit utilisé pour la transition professionnelle ou pour augmenter le niveau de qualification des actifs, ce que déplore la confédération FO exigeant un recentrage à ce niveau.



Action logement menacé !



Action Logement attise les convoitises de l'État. L'effort de construction (PEEC) attire l'État, en 2020 cette cotisation des entreprises de plus de 50 salariés représentait 1,7 milliard d'euros. Chaque année l'État se sert dans la caisse, 500 millions d'euros ont

été prélevés en 2020. Le paritarisme est encore visé, la Cour des comptes dresse un bilan très sévère, remettant en question la gouvernance, l'organisation et la gestion de l'organisme. Jusqu'à maintenant Action Logement est une entité qui a toujours

très bien fonctionné. Si certains aspects peuvent être améliorés, il est important de la préserver.



Réforme des retraites, Gare à la surenchère électoraliste

Lors de son allocution du 9 novembre dernier, le président de la République a annoncé remettre à 2022 la réforme des retraites.

FO estime qu'il est contestable de renvoyer ce débat dans le cadre de l'élec-

tion présidentielle, il en résulterait une surenchère d'annonces électoralistes. Cela a d'ailleurs débuté, le Sénat a voté un report à 64 ans et l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation à quarante-trois ans !

La retraite a été mise sur pied par l'action syndicale pour assurer la solidarité entre actifs et retraités. Nous devons en être fiers et faire savoir qu'il faut et faudra compter sur nous pour les défendre : hier, comme aujourd'hui et demain !

Salaire minima hiérarchique, FO entendu

Bonne nouvelle, le Conseil d'État, saisi notamment à l'initiative de FO, a tranché le 7 octobre dernier sur le Salaire Minima Hiérarchique (SMH). L'accord de branche peut désormais inclure les compléments de salaire et en fixer le montant par niveau hiérarchique. Le ministère du Travail voulait qu'il se limite au salaire de base. Les entreprises ne pourront pas y déroger dans un sens moins favorable par accord d'entreprise. Elles ont la main sur la structure des compléments et peuvent les moduler. Depuis les ordonnances travail de 2017 et la nouvelle articulation entre les entreprises et la branche, la notion de SMH a émergé, elle restait non définie par la loi.





Devenons l'énergie qui change tout.

POUR LE CLIMAT, TOUTES LES ÉNERGIES NE SE RESSEMBLENT PAS.

L'électricité d'EDF est à 97% sans émissions de CO₂*.
Et ça, c'est mieux pour le climat.

RCS PARIS 552 081 317



PARTENAIRE
PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE

L'énergie est notre avenir, économisons-la!
*Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles – périmètre EDF SA, source : EDF.
Plus d'informations sur [edf.fr/climat](https://www.edf.fr/climat)