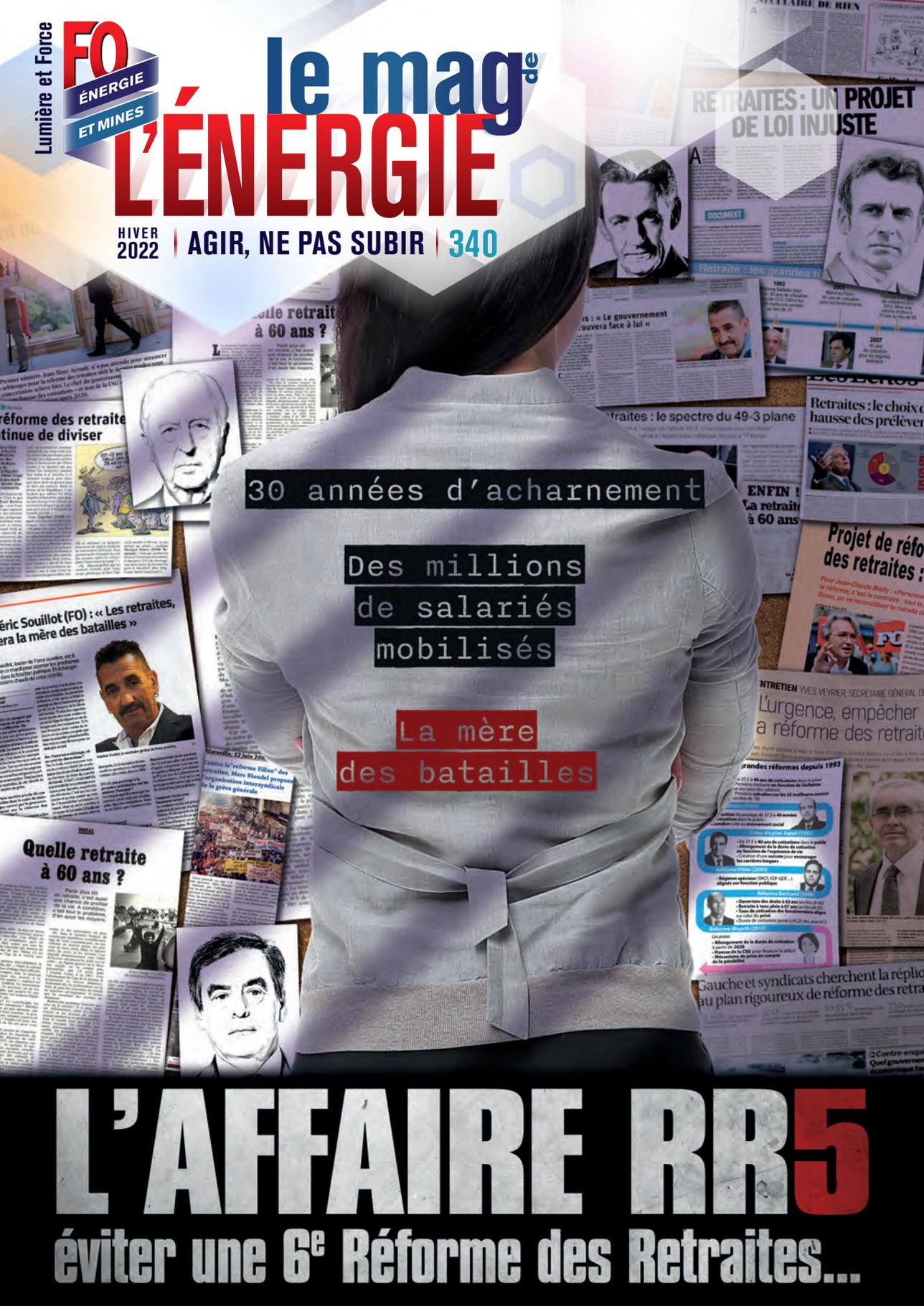


le mag^{de} L'ÉNERGIE

HIVER 2022 | AGIR, NE PAS SUBIR | 340



30 années d'acharnement

Des millions
de salariés
mobilisés

La mère
des batailles

réforme des retraites
continue de diviser

Éric Souillot (FO) : « Les retraites,
c'est la mère des batailles »

Quelle retraite
à 60 ans ?

RETRAITES: UN PROJET
DE LOI INJUSTE

DOCUMENT

Retraite : les grandes

« Le gouvernement
ouvrera face à lui »

retraites : le spectre du 49-3 plane

ENFIN !
La retraite
à 60 ans

Retraites : le choix
d'une hausse des prélèvements

Projet de réforme
des retraites :

ENTRETIEN
YVES VEYRIER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'urgence, empêcher
la réforme des retraites

grandes réformes depuis 1993

- 2013 : 1,44 milliard de cotisations décaissées
- 2014 : 1,48 milliard de cotisations décaissées
- 2015 : 1,52 milliard de cotisations décaissées
- 2016 : 1,56 milliard de cotisations décaissées
- 2017 : 1,60 milliard de cotisations décaissées
- 2018 : 1,64 milliard de cotisations décaissées
- 2019 : 1,68 milliard de cotisations décaissées
- 2020 : 1,72 milliard de cotisations décaissées
- 2021 : 1,76 milliard de cotisations décaissées
- 2022 : 1,80 milliard de cotisations décaissées

Gauche et syndicats cherchent la réplique
au plan rigoureux de réforme des retra

L'AFFAIRE RR5

éviter une 6^e Réforme des Retraites...

Votre organisation syndicale (👤) nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations, mentions et conditions sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est vous.

Réussir 2023, pour le bien des générations futures !

Il est dans l'ordre des choses que cet édito me permette de vous souhaiter une très bonne année 2023, santé, prospérité, bonheur et réussite dans ce que vous entreprenez.

Faisons nôtre une des devises du mouvement syndical : je nous souhaite

“
**Pain,
Paix,
Liberté !**
”

Cette année 2023 est lourde d'enjeux et de défis.

À commencer par ceux de la Transition énergétique, de la préservation de la Biodiversité, de la lutte contre les discriminations et la violence et particulièrement celle faite aux femmes. Des enjeux de pouvoir d'achat

dans un contexte historique d'inflation, des enjeux et des batailles autour de la question du régime général de retraite et de notre régime particulier.

Nos énergies, l'Électricité et le Gaz, sont au cœur de ces enjeux.

Notre Énergie à porter et partager nos revendications et visions du Service Public sera mise à l'épreuve.

Le 13 novembre nous avons rendez-vous avec les urnes, rendez-vous primordial qui déterminera notre audience, nos moyens, pour les quatre prochaines années.

Vos représentants FO sur le terrain, l'équipe fédérale seront en première ligne pour porter haut et fort la volonté d'améliorer « l'intégrité physique et morale » des Électriciens et Gaziers, de booster la Transition énergétique, le service Public Républicain.

***Comptez sur nous,
comptez sur moi,
très bonne année !***

Alain ANDRÉ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines





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

www.fnem-fo.org

secteur.communication@fnem-fo.org

N° ISSN : 0153-7865

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

fiches pratiques P. 15

Sécurité Sociale
Taux Montant

A Affection
L Longue
D Durée



P.05

- > Retraite
Éviter une 6^e réforme !

dossier

entreprises en brèves

- > EDF SA : FO, le SAV du personnel !
- > EDF SA : NON à la discrimination !
- > GRDF : Un déni de démocratie ?
- > RTE : Mesures salariales 2023
- > ENEDIS : Politique industrielle
Non à la sous-traitance
non maîtrisée
- > ENGIE : FO signe l'accord
d'accompagnement social
du projet Corporate
- > 2023, GRT met en place
sa nouvelle organisation...

P.13

fo cadres

- > Les cadres face à la réforme
des retraites

P.15

- > Bientôt la retraite ?
Que devient ma couverture santé ?

- > Affection Longue Durée
Quels sont vos droits ?

- > Envoi des décomptes papier
Des nouveaux délais

- > Mise à jour
de votre coefficient social

fiches pratiques

forum

- > Mesures salariales 2023
Enfin de réelles négociations !

- > Élections au conseil
de surveillance d'ENEDIS

- > Opas sur EDF

- > Restauration méridienne
un énorme gachis

- > Carte Vitale biométrique

- > Le FAPE aujourd'hui

P.19

passion service public P. 27

- > Connaître son système
de retraite

P.30

- > #4novembre9h10 :
pour briser la continuité du travail
gratuit des femmes

- > Journée Travail et Handicap
organisée par la Confédération FO

- > FO signe l'accord de Branche
primes et indemnités

- > Assurance chômage :
nouvelle réforme

- > Élections Fonction Publique.
Un succès pour FO !

brèves

- > Italie : aggravation
de la précarité sociale

SALAIRES

RETRAITES

REFORMES

SECTEUR PUBLIC

SECTEUR PRIVÉ

Retraite Éviter une 6^e réforme !



Michel BEAUGAS
Secrétaire Confédéral

Sur le dossier retraite, le président de la République voulait «faire vite», passer par le PLFSS, voire par le 49.3. Mais le gouvernement a ensuite décidé de lancer une concertation séquencée en trois cycles. Évoquons ce marathon avec Michel BEAUGAS, chef de la délégation FO, militant depuis plus de trente ans et Secrétaire confédéral au Secteur de l'Emploi et des retraites.

Michel, peux-tu nous dire en quoi a consisté cette concertation ?

Il faut rappeler qu'elle a été décidée à la suite de la volonté du Président «d'aller vite» et à la condamnation par 11 organisations syndicales et de jeunesse. Elles ont été rejointes par quelques membres éminents de la majorité émus par la manière de faire. FO a indiqué vouloir aborder dans le premier cycle, l'emploi des séniors, ou plutôt leur maintien dans l'emploi, et la pénibilité. Le second cycle a porté sur l'équité, la justice sociale et le troisième cycle sur l'équilibre du financement.

Le premier cycle a porté sur l'emploi des séniors et l'usure professionnelle. Les pistes présentées vont-elles dans le bon sens ?

Côté gouvernement, peu de pistes présentées au-delà de chiffres et statistiques orientées. De notre côté, nous avons porté nos revendications.

Il faut avoir en tête que c'est une personne sur deux qui liquide sa retraite, et donc qui n'est plus en emploi. Comme le montre une étude*, il suffirait d'augmenter le taux d'emploi des séniors «de 10 points», de 56 % à 66 %, pour dégager 50 milliards.



*<http://www.tdte.fr/article/show/une-reforme-des-retraites-reussie-327>

Vu les 10 milliards de déficit que le gouvernement nous oppose, ça équilibrerait les comptes!

On pourrait, par exemple, conditionner les aides versées aux entreprises au maintien des séniors en emploi...

Les «départs anticipés» ont-ils été également abordés dans cette première phase ?

L'aménagement des fins de carrière est un élément essentiel et attendu par beaucoup de salariés.

Un départ progressif en retraite permettrait de former les jeunes salariés, de valoriser les aptitudes et de changer la vision du salarié sénior en entreprise. Cela résout la problématique de perte de savoir exprimée par beaucoup d'entreprises.

FO propose aussi l'instauration de congés de fin de carrière avec suspension du contrat de travail et maintien d'a minima 75% de la rémunération, ou encore la mise en place de temps partiel sénior avec maintien intégral des cotisations.

Sur la pénibilité, quelle est la position du gouvernement ?

Pour FO, l'usure au travail est incontournable. 38% des gens qui liquident leurs retraites sont en invalidité!

Il y a bien le Compte Professionnel de Prévention (C2P), mais il est essentiel de réintégrer les 4 facteurs de risques exclus à la dernière réforme, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux. Il faut refaire un vrai C3P, remettre la pénibilité au centre du sujet et la traiter par métier et non pas individuellement par temps d'exposition. Cela permettrait un départ anticipé des salariés. Nous avons indiqué

qu'il fallait aller jusqu'à 5 ans d'anticipation suivant la pénibilité.

Pour les métiers pénibles, il faut ouvrir un droit à la reconversion professionnelle à mi-carrière pour pouvoir occuper un métier moins pénible en fin de carrière.

Sur ces sujets, j'ai le sentiment que le gouvernement va nous renvoyer à la négociation de Branche.





Le 2^e cycle a porté sur « l'équité et la justice sociale », incluant les minima de pension. Quelles sont les pistes évoquées sur les inégalités de pension femme/homme ?

FO avait demandé que ce soit traité sous l'angle de l'égalité, parce que ce sont quand même les femmes qui pâtissent le plus des petites retraites et du temps partiel imposé.

Les entreprises font le choix d'imposer du temps partiel, c'est donc aux employeurs

de payer la cotisation temps plein pour les retraites. Qu'on ne nous dise pas que c'est faux... Allez à une caisse de supermarché et demandez à la personne qui est là derrière si elle a choisi de travailler à temps partiel !

Ensuite, comment traite-t-on le fait qu'une femme soit obligée de s'arrêter par exemple pour élever ses enfants ? Même si les hommes commencent à faire valoir leur droit dans ce sens, en attendant le changement de mentalité, comment fait-on ? **FO dit que la solidarité nationale doit jouer.**

Une femme a-t-elle vraiment le choix de s'arrêter ? Est-ce qu'il y a des moyens de garde à proximité de là où elle réside pour pouvoir continuer à travailler ? Ces moyens ne coûtent-ils pas trop cher ?

Si c'est le cas, alors elle subit de devoir s'arrêter.

On doit trouver un processus qui permet de compenser ces années non travaillées et pas juste valider les trimestres, mais aussi les considérer comme cotisées.

Concernant la suppression des régimes spéciaux exprimée par le gouvernement, quelle est ton analyse sur cette approche très offensive ?

Pour les régimes spéciaux, le gouvernement a indiqué vouloir mettre tout le monde au régime général et passer par la clause du « grand-père », en clair, faire comme à la SNCF : plus de statut !

À FO, nous sommes pour leur maintien. Les remettre en cause est synonyme de remise en cause d'un contrat social passé entre les entreprises et leurs salariés.

Le gouvernement va sans doute procéder secteur par secteur. La fédération FO des IEG sera probablement invitée à un cycle spécifique sur ce sujet.

Le 3^e cycle est consacré à l'équilibre du système des retraites, et donc à l'âge de départ. Sur ce sujet, dans les médias, chacun y va de sa petite surenchère politicienne, 64, 65, 67... Est-ce réellement les intentions du gouvernement ?

Ils font le pari d'une réforme non pas systématique, mais paramétrique. Et là c'est clair, le gouvernement tient un positionnement ferme, pour eux c'est 65 ans !

Leur argument est simple, voire simpliste : on recule de trois ans, ça équilibre le système dans les cinquante ans à venir sans baisser les pensions.

Pour nous, reculer l'âge de départ de 3 ans sans rien faire pour l'emploi des seniors, l'invalidité et la pénibilité, entraînerait que les gens resteraient trois ans de plus au chômage, en invalidité...

À la fin, en faisant travailler les salariés plus longtemps, le gouvernement va gagner bien quelques trimestres... vu que les salariés mourront peut-être plus tôt... c'est démontré. Une autre possibilité évoquée était de porter l'âge à 64 ans avec un allongement de la réforme TOURAINE, c'est-à-dire en rajoutant un trimestre à ce qui existe déjà. Faites le calcul... Les salariés pourront partir à 64 ans, mais ils n'auront pas les annuités... On annonce 64 ans, mais ça serait 65 ans dans les faits.

Apparemment cette réforme entrerait en vigueur dès la génération 1961, est-ce exact ?

Effectivement, ils ont annoncé 65 ans dès la génération 1961. Des salariés qui ne sont même pas à un an de la retraite verraient leur départ impacté. C'est assez violent et inédit par rapport aux réformes précédentes !

Pour les générations 1961 à 1965, ils rajoutent des trimestres, donc le salarié part un peu plus tard.

À partir de la génération 1966, le départ se fait à 65 ans.

Ce qui se dégage c'est qu'une nouvelle fois il faudra que les salariés fassent preuve de détermination pour défendre leurs intérêts ?

Je ne sais pas si vous avez vu traîner sur les réseaux sociaux une vidéo d'Édouard PHILIPPE qui explique que quand on est au gouvernement, on essaye... si ça passe, on réessaie et on va plus loin... si ça passe on réessaie et on va plus loin... C'est la méthode du gouvernement !

Il faut aussi avoir à l'esprit le coup de l'assurance chômage : d'un côté on discute « emploi des seniors », de l'autre on baisse leurs droits à l'assurance chômage et pas qu'un peu de 36 à 27 mois ! On va se retrouver avec des gens qui ont bossé toute leur vie pour finir au RSA !

Nous avons été clairs : le recul de l'âge de départ à la retraite n'est pas pour nous acceptable !

Les organisations syndicales et de jeunesse ont réaffirmé leur détermination à construire ensemble les mobilisations passant en particulier par une première date de mobilisation unitaire avec grèves et manifestations en janvier si le gouvernement demeurerait arcbouté sur son projet.

Donc oui il faut se préparer à la mobilisation !

REFORME DES RETRAITES
REFORME DES RETRAITES

EDF SA FO, le SAV du personnel !

Depuis la signature de l'accord salarial fin 2022, FO s'attache à obtenir des directions les modalités de mise en œuvre de l'accord salarial qui traînent à arriver...

Nous exigeons également **le report des mises en inactivité afin d'intégrer les mesures (NR) dans le calcul des pensions, ou encore des précisions sur l'éligibilité des alternants à l'indemnité de 2 600 €.**

FO demande « d'identifier » les NR inflation dans les C01 afin que ceux-ci n'impactent pas les examens dans le cadre de la campagne AIC 2023.

Il y a urgence pour la direction à mettre en place un questions/réponses officiel qui puisse donner la méthodologie et les éléments précis aux personnels, aux Ressources Humaines et aux représentants du personnel.



EDF SA NON à la discrimination !

Des faits nous laissent à penser qu'EDF délaisse ses cadres notamment par l'embauche au rabais des salariés cadres.

FO mène depuis des mois une action pour la défense **des alternants dans l'objectif d'une non-discrimination à l'embauche à diplôme égal entre alternants et parcours étudiants** (même NR d'embauche).

Nous dénonçons la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) prise fin 2022 sur le niveau de NR d'embauche des salariés titulaires d'un BAC+5 (ou plus). Cette DUE confirme la discrimination de la direction d'EDF auprès des salariés qui obtiennent ce type de diplôme *via* l'alternance par exemple. Alors qu'une organisation syndicale se félicite de ce contournement du statut des IEG, FO le dénonce, et continuera de défendre les cadres victimes de ce préjudice.

Nous exigeons la clarification des textes de référence et leur application sans interprétations subjectives.

GRDF Un déni de démocratie ?



FO a signé l'accord sur les mesures salariales 2023.

Cet accord est historique, mais incontestablement l'obtention de 2 NR pour tous chez ENEDIS, et EDF, a semé le doute chez le personnel.

Aurait-il fallu aller plus loin en prenant le risque de se contenter d'une DUE moins-disante ?

Après consultation de l'ensemble de nos adhérents, ceux-ci se sont positionnés favorablement aux 2/3. Deux autres organisations syndicales ont également signé cet accord qui est donc valide.

La seule OS non-signataire n'accepte pas ce résultat et remet en cause la légitime expression des personnels et des syndicats ayant recueilli plus de 50 % de voix aux dernières élections professionnelles.

FO condamne les méthodes indignes employées, les intimidations et autres faits de violence dignes d'un autre temps! Une manière assez pitoyable de concevoir la démocratie!

RTE Mesures salariales 2023

La négociation sur les mesures salariales pour compenser l'inflation 2022 et prévisionnelle 2023 s'est terminée le 7 décembre lors d'une séance supplémentaire qui aura duré toute la journée.

La Direction est restée campée sur ses positions en proposant à la place d'un 2^e NR en 2023 une prime pour 2023 et 2024 transposée dans le salaire de base en 2025 sous forme de NR + une prime pérenne pour le reliquat. FO a proposé, en vain, de laisser le choix aux agents entre ces 2 possibilités.

À la suite de la consultation de ses adhérents, FO RTE a pris la décision de signer cet accord.

ENEDIS Politique industrielle Non à la sous-traitance non maîtrisée

Lors de la présentation des orientations stratégiques, il est apparu que la politique d'entreprise mise sur une stabilisation des effectifs, dans un contexte de forte croissance des activités.

Le recours à la sous-traitance viendrait pallier les manques, tout en étant « limitée » entre 20 % et 40 % ! Voire 50 % pour l'ingénierie !

Les représentants FO y voient un vrai risque sur la qualité des prestations réalisées et la gestion des compétences à long terme.

Ils défendent une vision différente, proposant plus d'embauches statutaires, l'hypervision et l'entraide entre Unités. Ils demandent également de renégocier l'accord sur la sous-traitance socialement responsable.

Ainsi, Enedis pourrait préserver ses compétences et la confiance des Autorités Organisatrices de la Distribution d'Électricité.





ENGIE

FO signe l'accord d'accompagnement social du projet Corporate

Signer cet accord ne nous empêchera pas de dénoncer au sein des instances, le projet de réorganisation du Corporate et d'être vent debout contre les suppressions d'emplois annoncées.

Mais dénoncer les fondements et les conséquences de ce projet n'est pas une fin en soi. FO a donc participé à ces négociations, avec un seul *leitmotiv* en tête :

“

Des idées, des propositions, des résultats

”

Un grand nombre de nos revendications ont été prises en compte et le niveau des mesures proposées a justifié notre signature.

Celle-ci est aussi importante sur la durée, car elle permettra le respect des engagements pris par la Direction pour transposer ces mesures à l'établissement B2C afin d'apporter de nouvelles opportunités aux 203 salariés de la Direction des Tarifs Réglementés qui seront sans emploi au 1^{er} juillet 2023. Cet accord, côté Corporate, permettra de nous assurer que le volontariat des salariés sera bien respecté.

2023, GRT met en place sa nouvelle organisation...

Cette réorganisation nommée « R24 » **FO** ne la partage pas. Les choix faits sont totalement décorrélés de la réalité de terrain et occultent les conditions de travail des salariés. Bien que les mots économie et performance apparaissent régulièrement, **ce dossier ne présente pas les gains attendus en rapport avec les choix organisationnels.**

R24 génère plus d'une centaine de suppressions d'emplois et une augmentation de la sous-traitance. Ces choix engendreront des pertes de compétences et nuiront aux parcours professionnels.

Aucune étude sur les charges de travail n'a été réalisée, quant aux renoncements, la direction entend les faire peser sur les agents eux-mêmes et cela accroîtra les TPS, *burn-out*, etc.

Quand d'autres font des choix porteurs d'avenir, notre Direction choisit le repli sur elle-même, la simple satisfaction de son actionnaire principal et la valorisation des bonus différés.



Les cadres face à la réforme des retraites

D'après l'enquête, attitudes des départs par rapport à la retraite, publiée par l'APEC en septembre 2022, plus d'un cadre sur deux (55 %) se dit inquiet quand il pense aux dernières années de son parcours professionnel avant la retraite. Ils sont 39 % à n'être pas vraiment serein, 16 % pas du tout.

Les cadres de 45 ans et plus ne connaissent pas vraiment leurs conditions actuelles de départ à la retraite. Seuls 56 % d'entre eux ont une idée précise de l'âge à partir duquel ils pourront prendre leur retraite. Ils sont 65 % à ne pas savoir exactement quel sera le montant de leur future pension, quand ils ont entre 45 et 54 ans ce chiffre grimpe à 77 %.

L'idée de cette réforme ne passe pas : 61 % des cadres se disent soucieux d'un éventuel report de l'âge de départ au-delà de 62 ans, avant qu'ils puissent partir en retraite.

L'allongement de la durée de cotisation et la baisse éventuelle du montant des retraites ne sont pas des bonnes nouvelles pour les cadres. La plupart sont arrivés tardivement sur le marché du travail. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, une fois à la retraite, 47 % des cadres de 45 ans et plus envisagent de

continuer à avoir une activité professionnelle partielle (cumul emploi/retraite). Ils sont 68 % à souhaiter avoir une activité bénévole sans lien avec leur ancienne profession, 36 % en lien.

Les résultats du rapport du Conseil d'Orientation des Retraites paru en septembre 2022 montrent qu'il n'y a pas de dynamique non contrôlée des dépenses de retraite. Dans toutes ses projections, le niveau de vie relatif des retraités baisse dans le temps. Le COR précise bien que le choix du dimensionnement du système de retraite ainsi que la baisse ou la hausse des niveaux sont politiques.

Pour FO, si réforme il doit y avoir, elle doit porter sur des politiques économiques favorisant l'emploi et la réindustrialisation, avec de vrais résultats sur l'emploi des seniors.

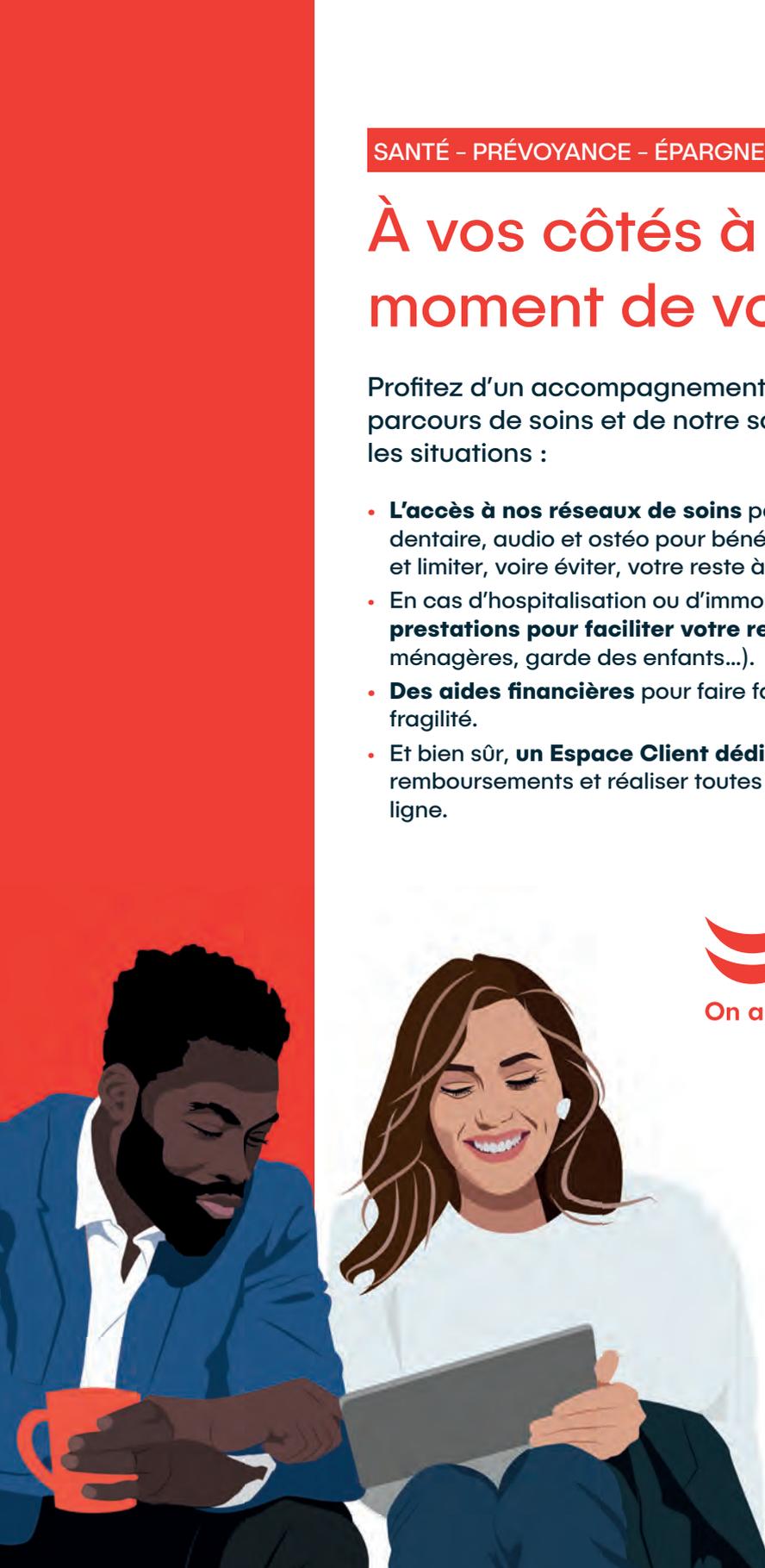


SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

À vos côtés à chaque moment de votre vie

Profitez d'un accompagnement complet dans votre parcours de soins et de notre soutien dans toutes les situations :

- **L'accès à nos réseaux de soins** partenaires en optique, dentaire, audio et ostéo pour bénéficier de tarifs négociés et limiter, voire éviter, votre reste à charge.
- En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation, **des prestations pour faciliter votre retour à domicile** (aides ménagères, garde des enfants...).
- **Des aides financières** pour faire face aux situations de fragilité.
- Et bien sûr, **un Espace Client dédié** pour suivre vos remboursements et réaliser toutes vos démarches en ligne.



 **malakoff
humanis**
On aime vous voir sourire



Bientôt la retraite ? Que devient ma couverture santé ?

La retraite approche et vous souhaitez vous y préparer au mieux ?

Parmi les différents sujets à examiner, il est important de prendre un temps de réflexion afin de bien choisir votre futur contrat individuel complémentaire d'Assurance Maladie.

L'objectif : limiter vos dépenses de santé non prises en charge par le régime obligatoire.

La couverture CAMIEG, **sous réserve de 15 ans de service** dans les entreprises des IEG, reste obligatoire et effective lors de votre départ à la retraite.

Plus généralement, en tant que retraité, quels sont vos droits en matière de couverture santé au sein des IEG ?

En activité, vous êtes couvert par la CAMIEG et un contrat supplémentaire maladie (Energie Mutuelle). Cette couverture supplémentaire cesse lors de votre départ en retraite.

Afin de bénéficier de remboursements supplémentaires, 3 choix s'offrent à vous :

● Le contrat CSM « Loi Évén » par Energie Mutuelle

La Loi Évén vous permet de continuer à bénéficier de votre contrat CSM d'Energie Mutuelle (MutiegA).

● Adhérer à la Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités

La CSMR créée lors de la mise en place de la CSM pour les retraités les mêmes niveaux de garantie que ceux des actifs.

● Adhérer à une surcomplémentaire autre que CSMR ou CSM Loi Évén

Trois statuts existent concernant les contrats Santé :

- > Mutuelles (aucun questionnaire de santé, à but non lucratif).
- > Mutuelles d'assurance (questionnaire de santé, à but non lucratif).
- > Assurances santé (questionnaire de santé, but lucratif).

Adhérer à une surcomplémentaire, un contrat additionnel appelé surcomplémentaire santé ou de 4^e niveau

Ce contrat viendra en complément des remboursements de la CAMIEG (RO+RC) et de la mutuelle complémentaire que vous aurez choisie. Energie Mutuelle et Solimut proposent également des contrats facultatifs pour les actifs et pour les retraités.

Retrouvez cette fiche pratique sur notre site : www.fnem-fo.org





Affection Longue Durée Quels sont vos droits ?

Si votre état de santé nécessite des traitements ou des soins prolongés (plus de 6 mois), vous êtes en Affection Longue Durée – ALD. Lorsque votre ALD nécessite des soins coûteux, elle ouvre à une prise en charge de vos soins à 100 %. *Votre médecin traitant doit alors établir un protocole de soins pour les traitements et soins liés à votre maladie.

ALD exonérante ou non ?

Seules les ALD dites « exonérantes » ouvrent à une prise en charge à 100 %. Vous bénéficiez alors du tiers payant, vous n'avancez pas les frais des soins et des traitements en rapport avec votre ALD. Vous vous êtes en ALD non exonérante, vous pouvez bénéficier d'un arrêt maladie de plus de 6 mois et de la prise en charge des transports. Les soins sont remboursés aux taux habituels.

Le protocole de soins

- Le protocole de soins est établi par votre médecin traitant. Il détaille :
 - > Les soins et traitements que vous devez suivre dans le cadre de votre ALD et pris en charge à 100 %.
 - > Les spécialistes que vous pouvez consulter directement.

- Votre médecin l'envoie, pour demande d'accord, à la CPAM de votre lieu de domicile. Il est indispensable d'indiquer, en haut à droite du protocole de soins la mention « assuré CAMIEG ».

- Si la CPAM valide votre demande, elle en informe la CAMIEG ainsi que votre médecin traitant.

- La CAMIEG vous enverra alors la notification de prise en charge.

- N'oubliez pas de mettre votre carte Vitale à jour (environ une semaine après).

Vos remboursements

Vos médecins établissent leur prescription sur une ordonnance spécifique : l'ordonancier bizone.

- Dans la partie haute : les médicaments et les examens en rapport avec votre ALD, remboursés à 100 %.

- Dans la partie basse : les médicaments et les examens liés à d'autres maladies, remboursés aux taux habituels.

Bon à savoir : Un protocole de soins a toujours une durée limitée. Si besoin, assurez-vous de son renouvellement par votre médecin traitant. Gardez une copie de votre protocole de soins avec vous pour pouvoir le présenter aux professionnels de santé.

Envoi des décomptes papier

Des nouveaux délais

Dans le cadre de sa démarche RSE, la CAMIEG prend l'option de s'aligner sur le mode d'envoi des décomptes papier de l'Assurance Maladie : la suppression des envois papier des décomptes pour les assurés du régime obligatoire et ceux du régime complémentaire.

Jusqu'à présent, les assurés reçoivent des décomptes papier tous les 28 jours.

Demain, l'envoi des décomptes se fera à 126 jours, que l'assuré dispose ou non d'un compte Ameli.

Toutefois, dès lors que le reste à charge pour l'assuré est supérieur ou égal à 200 euros, il y aura un déclenchement automatique et immédiat d'un décompte papier.

Il sera tout de même possible à l'assuré de disposer d'un décompte papier avant ce terme des 126 jours en se rapprochant de la CAMIEG.

Au-delà de la démarche écologique par la réduction du nombre de décomptes papier, ces nouvelles modalités permettent la réduction des coûts d'affranchissement. Permettront-elles de faire des économies au travers de la diminution des montants facturés par la CPAM 92 pour les tâches effectuées pour la CAMIEG ?

FO sera attentive aux impacts pour les assurés de cette décision.

Retrouvez cette fiche pratique sur notre site : www.fnem-fo.org



Mise à jour de votre coefficient social

Comme à chaque nouvelle année, il est recommandé de mettre à jour votre coefficient social, et ce afin de bénéficier des Activités Sociales.

Cette action n'est pas anodine, puisqu'elle vous permet de bénéficier des activités de la CCAS ou CMCAS, avec une participation financière en fonction de votre situation fiscale, et de la composition familiale.

Pour cela, il vous faudra fournir :

- Votre avis d'imposition 2022 (en totalité) concernant les revenus 2021.

Pour les couples en union libre, vous devrez produire :

- Vos deux avis d'imposition.
- La copie de votre haut de fiche de paie.



Retrouvez
cette fiche pratique
sur notre site :
www.fnem-fo.org

À noter :

- Si vous et votre conjoint êtes **fiscalement solidaires**, il faudra inscrire votre revenu fiscal figurant sur votre avis d'imposition.
- À l'inverse, si vous avez **deux déclarations fiscales séparées**, il faudra additionner vos deux revenus fiscaux de référence figurant sur vos avis d'imposition respectifs.

Vous pouvez déposer ces documents directement à votre CMCAS de rattachement ou les enregistrer sur votre espace Activ en joignant les justificatifs.



Attention

Si vous recevez un avis de non-imposition, il est important d'actualiser votre revenu fiscal de référence dans les mêmes conditions.

Si vous oubliez ou ne souhaitez pas mettre à jour vos revenus, le coefficient le plus élevé vous sera alors appliqué.



Mesures salariales 2023

Enfin de réelles négociations !

Depuis plusieurs années, les négociations salariales au sein de la Branche des IEG ont rarement abouti à un accord validé par les organisations syndicales. Dans les principales entreprises, la situation était souvent identique.

Échecs de négociations dus à une austérité salariale au travers de propositions d'augmentation du SNB bien en deçà de l'inflation et une posture des représentants des employeurs refusant toutes négociations.

L'augmentation croissante de l'inflation débutée fin 2021 et accentuée en 2022 a changé la donne. Le gouvernement lui-même a demandé aux entreprises d'agir à

travers les négociations salariales pour compenser l'inflation. Les employeurs de la Branche des IEG n'avaient pas d'autres choix que de proposer des mesures en rupture avec les années précédentes.

Néanmoins, FO Énergie a pu constater que les vieilles habitudes avaient du mal à disparaître, et les premières propositions étaient bien loin de compenser l'inflation.

La mobilisation importante des personnels a permis de peser sur ces négociations, et la pugnacité des négociateurs a abouti à un projet d'accord et des propositions acceptées par une grande majorité des syndicats FO, accord signé par FO Énergie

et deux autres fédérations syndicales.

Entre juillet 2022 et janvier 2023, cet accord se traduira par une augmentation de 5,7 % pour un NR 50 Éch4 (niveau désormais de l'entrée de grille), et par une augmentation de 3,3 % à partir du milieu de grille.

Cet accord était une première étape, la seconde étape devant se dérouler dans chaque entreprise pour aller chercher le restant dû avec pour objectif d'obtenir un cumul Branche/entreprise qui couvre l'inflation.

C'est dans cet esprit que nos négociateurs en entreprise sont entrés en négociation au sein de leurs périmètres respectifs.



À EDF, l'accord signé unanimentement va permettre à l'ensemble des agents de bénéficier de deux NR et d'une prime de 702 € ou d'un NR et d'une prime de 2 600 € (au choix des agents jusqu'au **NR 200** inclus et automatique pour les agents à partir du NR 205) au 01/01/23. Le taux d'Avancement Individuel au Choix (pour les Avancements au Choix ou pour les reclassements 2023) équivaut à 59 400 NR.

Chez Enedis, l'accord signé valide l'attribution de 2 NR pour l'ensemble des agents

au 01/01/23. Le taux d'Avancement Individuel au Choix (pour les Avancements au Choix ou pour les reclassements 2023) équivaut à **17 500 NR**. Une prime sera octroyée permettant de garantir aux agents une augmentation annuelle de 2 600 € pour 2023.

Côté GRDF, c'est 1 NR qui sera attribué aux agents au 01/07/22. Le taux d'Avancement Individuel au Choix (pour les Avancements au Choix ou pour les reclassements 2023) équivaut à **10 500 NR**. Les agents

de GRDF bénéficieront d'une prime de 1 000 € de la part de GRDF et d'une autre de 1 500 € de la part d'Engie.

Globalement, les négociations de Branche et celles menées au niveau des entreprises ont permis d'atténuer l'explosion de l'inflation pour les personnels des IEG.

FO Énergie fera valoir les clauses de revoyure prévues dans les différents accords pour nos salaires, et le maintien du pouvoir d'achat.



Élections au conseil de surveillance de surveillance d'ENEDIS

Fin novembre dernier, se sont tenues les élections au conseil de surveillance d'ENEDIS.

Ces élections, même si elles peuvent paraître loin du quotidien des agents, revêtaient des enjeux forts et impactant à plus d'un titre.

Le conseil de surveillance veille au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est l'un des deux organes de gouvernance de l'entreprise avec le directoire. Le président et les membres de ce dernier sont nommés par le conseil de surveillance. Il peut également les révoquer.

Il donne son approbation sur la stratégie générale de la société et sur certains actes importants de la vie de l'entreprise.

Chaque trimestre, le directoire rend compte au conseil de surveillance. Les décisions d'orientation de l'entreprise sont prises sous son contrôle.

Les propositions de FO notamment dans le cadre du développement de l'entreprise

en vue d'être un acteur majeur et incontournable de la transition écologique ou de renforcement de la mission de service public ont su rassembler et faire progresser FO à cette élection.

On voit, particulièrement en ce moment, avec l'annonce de délestages programmés, quelle place peuvent avoir l'entreprise et son activité.

Cette progression n'est pas suffisante pour permettre à notre organisation d'avoir un élu et ainsi faire valoir le pluralisme au sein de cette instance.

FO Énergie remercie toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés.



Opas sur EDF

Le 27 octobre dernier, le Conseil d'Administration d'EDF a émis un avis favorable sur le projet d'Offre Public d'Achat Simplifié (OPAS) au prix de 12 € par action et de 15,52 € par OCEANE, grâce au seul vote prépondérant du Président.

L'OPAS est estimée à un peu plus de 9,6 Mrds €. Cette offre devait courir du 10 novembre au 8 décembre prochain. Le 7 décembre, l'Agence des Marchés Financiers (AMF) a autorisé la prolongation de l'OPAS sur EDF au-delà du 22 décembre, car l'État ne détenait que 86 % d'action alors que 90 % sont nécessaires.

Cette OPAS permettra de privatiser les futurs profits et « nationaliser » les dettes. Ce n'est, en effet, pas cette opération financière de rachat d'actions, qualifiée trompeusement de « nationalisation », qui comblera la dette d'EDF de plus de 60 Mrds €. En revanche, la prochaine gouvernance de l'entreprise aura toute la liberté de réformer très largement le groupe sans aucune opposition.

Elle pourra ainsi réorganiser totalement le groupe via un « Hercule bis » non avoué, mettant fin au modèle intégré qui a fait

le succès du groupe EDF. Elle facilitera la réalisation de cessions d'actifs plus importants que le plan de 3 Mrds € annoncé en février 2022 avec la vente d'entités profitables pour les finances du groupe.

Cette opération conduit un certain nombre de salariés actionnaires à un sentiment de gâchis, et de colère au vu du montant déterminé de 12 € par titre.

Deux actions en justice ont été lancées par le CS Actions EDF : une contestation devant le tribunal de Commerce de Paris sur la décision du Conseil d'Administration d'EDF de valider l'OPAS et une devant la Cour d'appel de Paris sur la décision de l'AMF de donner son feu vert à l'OPAS en validant le prix de 12 € par titre.

Le feuilleton judiciaire de cette OPAS est loin d'être achevé...





Restauration méridienne un énorme gachis

Depuis l'été 2022, les employeurs ont sollicité les fédérations syndicales afin de participer à des réflexions dans le cadre de la restauration méridienne.

Une invitation assez surprenante pour FO compte tenu qu'une convention-cadre avait été passée en 2018 entre la SEULE CCAS et les employeurs et pour laquelle FO n'avait en aucun cas été associée.

Cette convention exigeait de la CCAS une maîtrise des charges de fonctionnement, les objectifs étaient connus et validés.

Si ces objectifs s'avéraient être inatteignables, la CCAS aurait dû tirer la sonnette d'alarme lors des 10 rencontres avec les employeurs dans le cadre du comité de pilotage! Dans la convention de 2018, les conditions de fermeture de restaurants étaient établies, une première liste était d'ailleurs annexée à celle-ci et deux autres lots de fermeture suivirent...

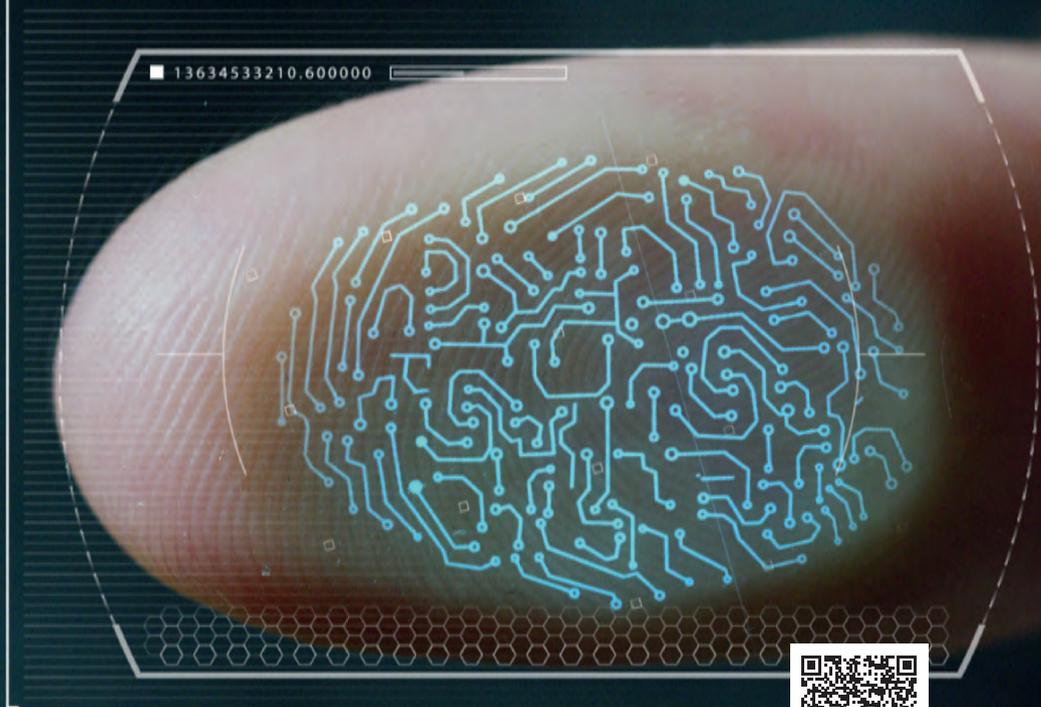
Ces fermetures étaient donc connues de la direction CCAS et donc par la CGT, organisation majoritaire au sein de la CCAS. Il est inacceptable que les salariés, les bénéficiaires, les autres syndicats de la CCAS et le CSE de la CCAS, n'aient pas pu bénéficier de ces informations.

Les salariés de la restauration ont droit de connaître leur avenir comme tout autre salarié dans le cadre de réorganisation!

Le constat est sans appel : d'autres fermetures de restaurants et la reprise de certains par un opérateur privé sont inévitables.

La gestion catastrophique de la CCAS a un impact catastrophique sur les activités sociales des IEG. Elle prive une majorité de personnels des IEG du salaire différé qui leur revient notamment dans le cadre de la restauration méridienne.

Pour y pallier, FO Énergie revendique une participation des employeurs à la restauration méridienne par le biais des restaurants d'entreprise, la distribution de ticket restaurant, l'application de la pers 793 pour l'ensemble des salariés des IEG.



Carte Vitale **biométrique**

Après un passage devant le Sénat, ce dernier a validé la mise en place de la carte Vitale biométrique pour l'automne prochain.

Le passage au biométrique permettra d'établir un lien infalsifiable entre la carte et son détenteur. Une puce contiendra, par exemple, les empreintes digitales de l'assuré, comme cela se fait pour les passeports et les nouvelles cartes d'identité.

Ainsi grâce à ce dispositif, le professionnel de santé pourra immédiatement s'assurer que la carte Vitale n'est ni fausée, ni volée, ni prêtée.

Par ailleurs, elle devrait également donner accès au Dossier Médical Partagé (DMP). Pour rappel, il s'agit d'un espace sécurisé dans lequel se trouvent les informations médicales des patients (les antécédents médicaux, les résultats d'examen...).

À ce jour, aucune information technique n'a été publiée sur la mise en place de cette nouvelle carte. Il faudra toutefois renouveler la totalité des cartes existantes.

Seule certitude pour le moment, le coût global de cette nouvelle carte à puce est estimé à plus de 960 millions d'euros.

Les professionnels de santé, ainsi que l'Assurance Maladie, semblent sceptiques sur le projet. Destinée à lutter contre la fraude sociale, celle-ci apparaît de bien moindre d'importance que les chiffres présentés lors du passage au Sénat. De plus, un énorme chantier de numérisation de la santé est déjà en cours et vise à remplacer la carte Vitale par une application sécurisée sur smartphone dès 2023.

Selon les premiers tests, le fonctionnement de cette carte Vitale numérique sera plutôt simple, et pourrait à terme être utilisée par un tiers, si l'assuré se trouve dans l'impossibilité de se déplacer.

Affaire à suivre...

Le FAPE aujourd'hui

Depuis 27 ans, et sous sa forme actuelle depuis 10 ans, le Fond Agir Pour l'Emploi du groupe EDF (EDF, Enedis, Dalkia et RTE) plus connu sous l'acronyme FAPE participe activement à l'insertion ou la réinsertion des hommes et des femmes éloignés de l'emploi.

Le FAPE crée ou sauvegarde un peu plus de 4 000 emplois d'insertion par an, partout en France, dans des domaines variés – agriculture urbaine, mobilité, écologie, création de TPE, etc. C'est un modèle unique et innovant qui permet aux salariés et retraités du Groupe EDF de s'engager socialement et d'aider pas leurs dons, abondés par l'entreprise, les plus démunis à retrouver un emploi, et *in fine* une place dans la société.

3 représentants FO veillent à ce que les dons des salariés soient utilisés de manière conforme aux engagements et à l'éthique annoncés du FAPE. Lors de comités d'engagements mensuels, une dizaine de dossiers nous sont présentés, après avoir été étudiés par des experts bénévoles au travers de deux prismes : le volet social et financier de la structure en demande de

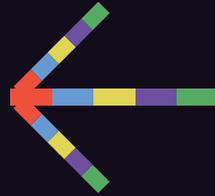
fonds. Ces experts sont majoritairement des collègues retraités et compétents dans les domaines cités précédemment. Une fois les dossiers présentés, c'est avec attention qu'ils sont étudiés par les représentants de 4 organisations représentant les salariés et les membres du Secrétariat Général du FAPE représentant les employeurs.

FO s'inscrit pleinement dans cette volonté d'aide aux personnes éloignées de l'emploi par des accidents de vie, des problèmes de santé ou bien un manque, voire une absence de formation. Nous portons les valeurs de progrès social et d'humanisme responsable mettant en avant l'aspect volontariste et positif et non un assistanat stérile.



GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● groupe3e.fr



Connaître son système de retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2005 (La loi n° 2004-803 du 9 août 2004), les retraité(e)s et les pensionné(e)s, de tout genre, sont géré(e)s par une caisse de retraite, indépendante des Entreprises, la CNIEG.

Depuis cette date, notre régime spécial de retraite des IEG est adossé financièrement aux régimes de retraite de droit commun (régime général d'assurance vieillesse géré par la CNAVTS et régime complémentaire

AGIRC/ARRCO). Ce dispositif est fondé sur le strict respect d'une neutralité financière entre toutes les parties.

Avant comme après la réforme, le régime spécial de retraite est financé par le secteur des IEG sans subvention d'État.

La CNIEG est un organisme de sécurité sociale de droit privé sous la tutelle de l'État.

Une pension, plusieurs sources de financement

1 ● Les régimes de retraite de droit commun (CNAVTS et AGIRC/ARRCO) versent à la CNIEG des financements strictement égaux à la somme des pensions de vieillesse qu'ils serviraient, selon leur propre réglementation, aux agents des IEG si ceux-ci relevaient de ces régimes. En contrepartie, ils perçoivent des cotisations salariales et patronales dont la somme globale est strictement égale à celle des cotisations qui leur seraient versées, selon leurs propres

règles, si les agents des IEG relevaient de ces régimes.

La neutralité financière de l'adossement pour les régimes de droit commun est assurée par le versement d'un droit d'entrée, aussi appelé soulte (cas du régime général : 7649 millions d'euros, 40 % versé en 2005, le reste en 20 ans) et par une reprise partielle des « droits acquis au 31 décembre 2004 » (cas du régime complémentaire AGIRC/ARRCO).

2 ● La part des retraites du régime spécial, non couverte par les financements issus des régimes de droit commun dans le cadre de l'adossement, est constituée par les droits spécifiques :

> Passés qui concernent ceux constitués au 31 décembre 2004 au titre des retraites liquidées et des actifs présents à cette date. Dans cet ensemble, on distingue les droits afférents à des activités régulées (distribution et transport gaz ou électricité) de ceux relatifs à des activités non régulées (pro-

duction et commercialisation, c'est-à-dire concurrentielles).

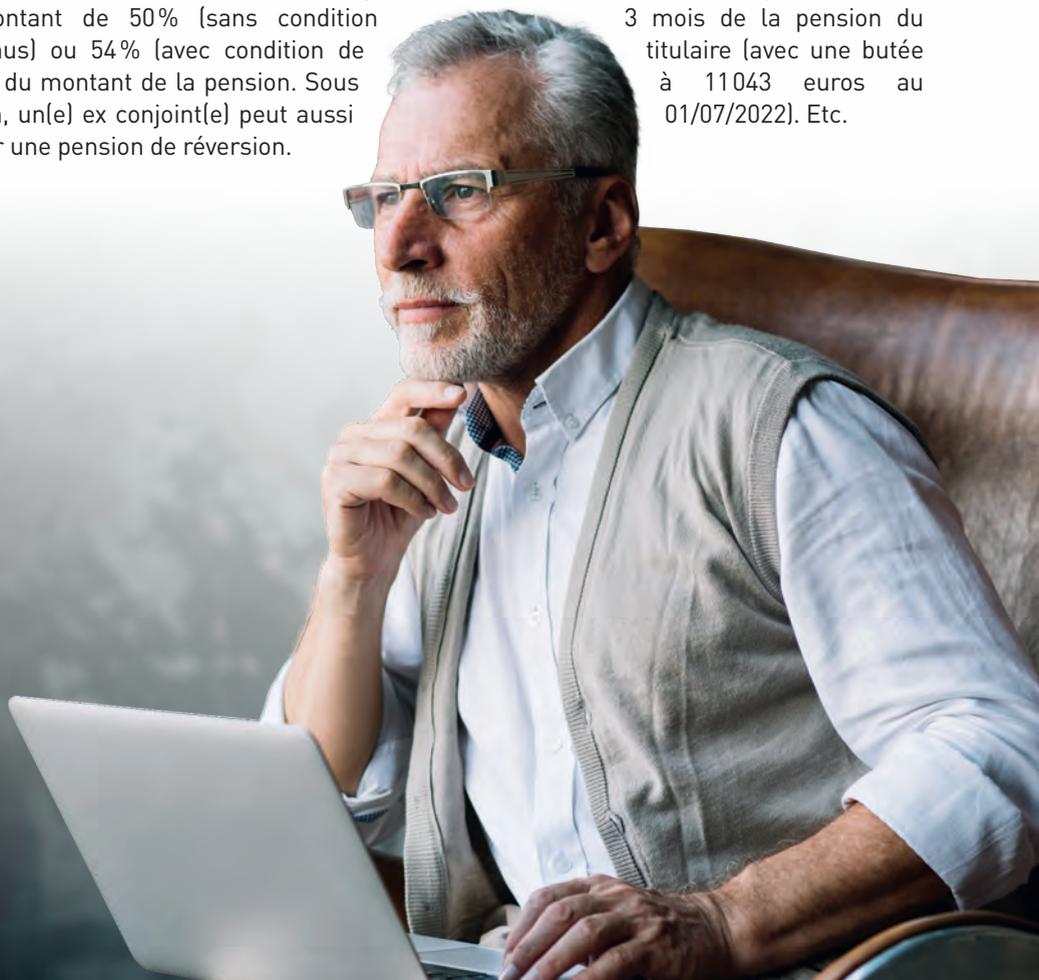
> Futurs qui concernent ceux engrangés depuis le 1^{er} janvier 2005 par les actifs (présents à cette date et nouveaux embauchés)!

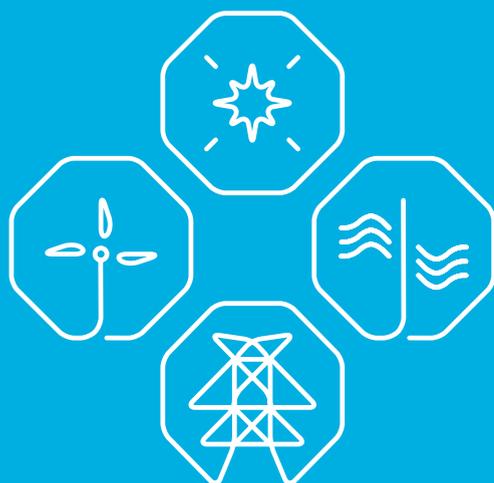
3 ● La CTA (Contribution Tarifaire d'Acheminement) taxe payée par les consommateurs particuliers ou professionnels qui finance une part de la retraite pour les droits régulés acquis jusqu'au 31/12/2004.

Pension de réversion et capital décès

La conjointe ou le conjoint d'un agent, percevant une pension de droit direct (15 ans minimum d'activité), peut bénéficier d'une pension de réversion, sous condition de mariage, d'un montant de 50% (sans condition de revenus) ou 54% (avec condition de revenus) du montant de la pension. Sous condition, un(e) ex conjoint(e) peut aussi percevoir une pension de réversion.

La conjointe ou le conjoint veuf ou veuf d'un agent percevant une pension de droit direct (15 ans minimum d'activité), peut bénéficier d'un capital décès de 3 mois de la pension du titulaire (avec une butée à 11043 euros au 01/07/2022). Etc.





Faire qu'à chaque instant, **le courant passe.**

Source de défis et d'innovation permanente, la transition énergétique amène RTE à développer chaque jour de nouvelles solutions pour transporter tous les électrons, sans discrimination.

24h/24, les femmes et les hommes de RTE rendent le réseau de transport d'électricité toujours plus performant et plus agile, en conjuguant électricité et technologies numériques.

Pour que quoi qu'il advienne, le courant passe.



Le réseau
de transport
d'électricité

www.rte-france.com



#4 novembre 9h10 :

pour briser la continuité du travail gratuit des femmes

Cette année, c'est à partir du 4 novembre que les femmes ont travaillé gratuitement. Les causes principales sont connues : la sur-représentation dans les emplois à temps partiel et les bas salaires, discrimination salariale et l'inégale évolution de carrière...

Malgré un auto-renouvellement du « Label » de grande cause nationale, les mesures nécessaires pour l'égalité femmes/hommes se font désirer. FO revendique l'application du principe de « à travail égal, le salaire doit être égal entre les hommes et les femmes ».

Journée Travail et Handicap organisée par la Confédération FO

Le 17 novembre dernier, FO a organisé une journée Travail et Handicap.

FO est très impliquée avec des référents handicap quasiment partout en France et une représentation dans les instances du handicap (CDCA, CDAPH).

Cette journée a été l'occasion de se réunir et d'échanger sur l'explosion récente du nombre de cas de salariés déclarés inaptes, mais aussi sur un sujet d'actualité qu'est la retraite des travailleurs en situation de handicap.



FO signe l'accord de Branche primes et indemnités

La négociation de l'accord primes et indemnités a été avancée conformément aux engagements des employeurs lors des négociations salariales de Branche. Les primes et indemnités dont la base de calcul est le Salaire National de Base sont réévaluées au 1^{er} juillet 2022 par l'évolution du SNB de 1 %, et au 1^{er} janvier 2023 par l'évolution du SNB de 2,3 %. Les suivantes sont réévaluées à la suite de l'évolution des indices INSEE de septembre 2022, frais de restauration : + 4,96 %, frais d'hôtellerie : + 12,36 %, prime de panier : + 4,96 %. Celles hors base de calcul SNB ont été réévaluées au 1^{er} novembre et au plus tard le 1^{er} décembre 2022.



Assurance chômage : nouvelle réforme

À compter du 1^{er} février 2023, la durée d'indemnisation du chômage sera modulée en fonction du taux de chômage. S'il est inférieur à 9 %, ce qui est le cas actuellement, un demandeur d'emploi de plus de 55 ans pourra voir baisser ses droits jusqu'à 9 mois et celui de moins de 53 ans pourra être impacté jusqu'à 6 mois. À l'inverse, si le taux de chômage dépasse la barre de 9 % la situation sera considérée comme mauvaise alors la durée d'indemnisation sera calculée sur la base actuelle. Une fois de plus, les plus précaires vont être fortement impactés par cette mesure, notamment les saisonniers et les seniors.

Élections Fonction Publique. Un succès pour FO !

Les élections professionnelles de la Fonction Publique ont pris fin le 8 décembre. **La confédération FO a confirmé sa place de première organisation dans la Fonction Publique de l'État et progresse.** FO reste en tête avec 17,8 % des voix (+ 0,7 point par rapport à 2018).

FO félicite tous ses militants et les remercie pour leur travail sur le terrain, FO continuera de porter les revendications légitimes des personnels. Bravo !



Italie : aggravation de la précarité sociale

En Italie, l'inflation en octobre a atteint 11,9 %, son plus haut niveau sur un an depuis 1984. Ce même mois, les prix de l'énergie ont explosé de 73,2 % sur un an, après une hausse de 44,5 % en septembre. Les syndicats italiens ont déposé une journée de grève générale le 2 décembre pour faire entendre le cri d'alerte de la population.

« **FO soutient pleinement leur initiative et essaiera de produire un effet boule de neige en France, expose Branislav RUGANI, secrétaire confédéral FO au secteur international. Une union des luttes européennes ne peut se faire qu'à travers ce slogan, pour les salaires et contre l'inflation.** »

IL NE SERA PAS, MIEUX CHARGÉ SI ON LE LAISSE BRANCHE.

Éteindre vraiment ou débrancher ses appareils,
c'est jusqu'à 5%* d'économies sur sa facture.



Je baisse



J'éteins



Je décale

Découvrez les gestes utiles pour vous et pour tous.