



POUR VOUS, L'ÉLECTRICITÉ  
EST TOUJOURS LA MÊME.  
POUR NOUS,  
ELLE EST UNE INNOVATION PERMANENTE.

Concevoir des modes de production plus performants et plus propres,  
développer les énergies renouvelables en préparant des réseaux plus intelligents,  
fournir à chacun des outils pour mieux maîtriser sa consommation.  
L'innovation chez EDF, ce sont 2 000 chercheurs qui font de votre électricité  
une innovation, chaque jour.

[edf.com](https://www.edf.com)



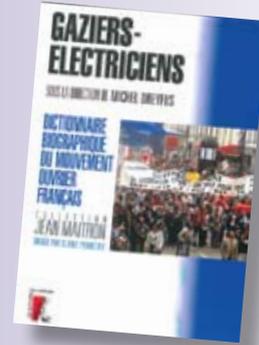
Dorénavant dans votre L & F, retrouvez Passion Service Public !

# 30 PASSION SERVICE PUBLIC

» » VIE DES SECTIONS / Vos élus USGP

32 » » PORTRAIT / Francis Declercq

33 Maitron IEG 2013 - Quand l'Histoire rend hommage aux militants



**Magazine de la FNEM FO**

**Directeur de la publication :**

Vincent Hernandez

**Equipe de rédaction :**

Sandrine Lhenry

Landry Rouland

Sandra Reymond

**Photos :**

Mediathèque fnem-fo

Istockphoto.com

Couverture : Ephedream Studio

**Siège :**

60 rue Vergniaud - 75013 Paris

tel : 01 44 16 86 20

e-mail : contact@fnem-fo.org

**Impression :**

Compedit-Beauregard

ZI Beauregard - BP 3961600

La Ferté-Macé

Tel : 02 33 37 08 33

ISSN : 0153-7865



**ÉDITO** Par Vincent Hernandez 4

## L'INFO BRANCHE

Entre austérité et négociations salariales 5

CSPE - Pourquoi les factures d'électricité augmentent ? 6

## DOSSIER

QVT : l'action syndicale se renforce 8

## L'INFO ENTREPRISES

EDF / GDF- Non à "M. Fermeture de Fessenheim" / Plan Perform 2015 - Qui paie la facture ? 12

ERDF / GrDF- Accord temps de travail - Contraste sur les négociations régionales 14

GRDF- Il est né le compteur Gaz communicant 16

RTE<sup>2</sup>- Un profond changement culturel 17

GDF SUEZ SA- Reorganisation E&C : la réalité sociale en face ! 18

ENN / MINES- Des agents statutaires licenciés ? /

Régime Minier - Un gouvernement sourd comme une pioche 20

INTERPRO- Accord sur l'emploi 21

ENN- Comment faire ses preuves ? - Entretien avec Julien Lamade 22

## FICHES PRATIQUES

EDF groupe- Maîtrise ou Cadre - Des solutions pour changer de collègue 23

IEG- Accident du travail, maladie professionnelle - Comment se faire indemniser ? 24

## FORUM

CESE- Quid de la précarité en France ? 25

Ils ont osé le dire ! 26

Causette- Inégalités salariales - Une victoire anglaise 27

Cadres- Du désengagement en entreprises à la mobilisation syndicale 28

**BREVES DES IEG** 34

# FLEXI-SÉCURITÉ OU FLEXI-PRÉCARITÉ ?



**L**e monde du travail est confronté à toujours plus de difficultés et d'incertitudes (chômage, précarité...). L'attitude malheureusement assez habituelle des pouvoirs politiques et des patrons consiste à nous rassurer, à nous promettre des jours meilleurs, et même à nous proposer de signer des accords supposés "mieux protéger" les intérêts des salariés.

C'est dans ce contexte qu'est né « *l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi* » signé par le MEDEF, la CFTD, la CFTC et la CFE-CGC le 11 janvier 2013.

FO a refusé d'avaliser ce texte qui, il faut en être conscient, sert plus les employeurs que les salariés. **Cet accord, que FO Énergie et Mines combat activement aux côtés de sa Confédération, organise une plus grande flexibilité pour les salariés. Il constitue un recul dangereux de vos droits individuels et collectifs au bénéfice des employeurs.** Fortement déséquilibré, il introduit de nombreuses mesures de précarisation des salariés, telle que la levée de l'obligation de négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi n'apportant en échange que des mesures en trompe l'œil. Parmi de nombreuses dispositions ouvrant cette brèche, les salariés pourront maintenir leur emploi contre la baisse de leur salaire et / ou l'augmentation de leur temps de travail.

Il est indiscutable qu'au-delà de cet accord interprofessionnel, ô combien néfaste pour vos garanties, vous avez tous à cœur d'exercer votre métier au sein des entreprises dans les meilleures conditions possibles. Il faudrait être sourd pour ne pas l'entendre...

Tout comme mes prédécesseurs, je suis un ardent défenseur de ce qu'il est convenu d'appeler dans les entreprises, la qualité de vie au travail (QVT). C'est au sens large, ce qui fonde notre action syndicale. Aussi, pour FO Énergie et Mines ce sujet majeur est une préoccupation de chaque instant.

C'est par une mobilisation renouvelée que nous agissons avec vous sur le front des conditions de sécurité et de travail, pour l'emploi et les salaires, pour l'égalité homme/femme, contre les discriminations de toutes sortes. C'est ensemble, que nous pouvons protéger et faire évoluer favorablement les normes sociales et réglementaires du monde du travail.

Pour la QVT comme pour tout autre accord, c'est la réalité des engagements et des dispositions en faveur des salariés, qui fonde notre signature ou notre refus de signer.

Vincent Hernandez  
Secrétaire général FO Énergie et Mines

# ENTRE AUSTÉRITÉ ET NÉGOCIATIONS SALARIALES

**D**epuis 2007, nous subissons une crise financière sans précédent. Une telle crise engendre des répercussions sur le niveau des salaires, provoque des faillites et du chômage, et accroît les tensions sociales.

C'est la raison pour laquelle, le 24 janvier dernier, la Confédération FO a organisé le meeting contre l'austérité, qui frappe la France comme toute l'Europe. 6 000 militants, en solidarité et avec des syndicalistes d'autres pays européens, se sont réunis ce jour-là.

## FO se mobilise contre l'austérité

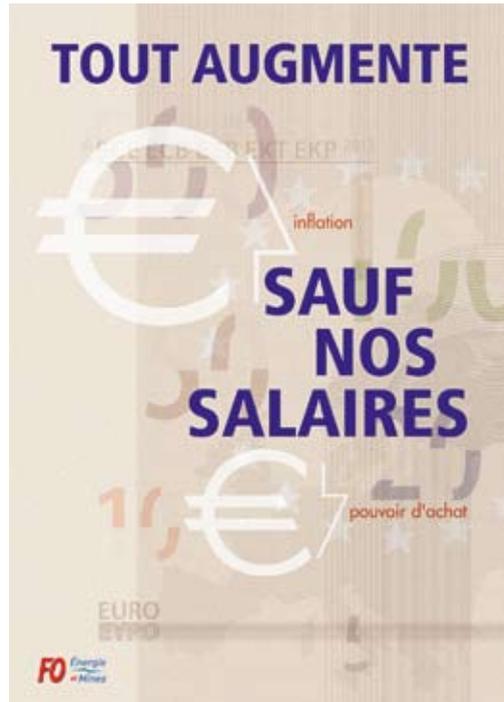
Lors de ce meeting, Jean Claude MAILLY, Secrétaire Général de la Confédération FO, a dressé un réquisitoire contre les politiques d'austérité menées actuellement qui *conduisent les peuples à la ruine et à la misère*, en affirmant que socialement, économiquement et démocratiquement *l'austérité est triplement suicidaire*.

Deux semaines plus tard, lors du Comité Confédéral National des 7 et 8 février, FO confirme plus que jamais sa détermination à lutter contre l'austérité. C'est pourquoi elle a appelé tous les salariés, du public et du privé, à manifester le 5 mars dernier.

En droite ligne avec la politique de la Confédération, FO Énergie et Mines revendique l'augmentation des salaires. Notre fédération dénonce également le rapport de la Cour des Comptes qui accuse les électriciens *d'avoir une augmentation de la masse salariale de 3 à 4 % l'an et de bénéficier d'un tarif agent important*.

## FO mène l'action pour l'augmentation du Salaire National de Base 2013

Par ses propos, la Cour des Comptes oublie de dire que les augmentations générales des salaires dont bénéficie chaque agent sont de plus en plus faibles. En effet, le 8 novembre dernier, les Organisations Syndicales se sont vu proposer par les employeurs une augmentation du Salaire National de Base de



0.8 % au 1er janvier 2013, pour une inflation prévue de 1.75 % et 0.7 % de masse salariale pour les avancements au choix.

Jugeant ce verdict insuffisant, FO Énergie et Mines a pris l'initiative de rencontres interfédérales afin de demander la réouverture des négociations. Plusieurs courriers ont donc été envoyés aux employeurs, restés sans effet. Une pétition a, par la suite, été mise à disposition des salariés. Nous avons pu constater leur considérable soutien, notamment grâce à la collecte de plus de 6000 signatures FO.

Notre action n'est donc pas terminée et FO Énergie et Mines continue de se battre pour défendre vos intérêts, votre pouvoir d'achat et vos salaires. ■

### NOS EXIGENCES EN MATIÈRE DE POUVOIR D'ACHAT

- Le rattrapage de l'inflation en 2012 : + 0.4 %.
- Pour 2013, a minima une augmentation générale des salaires équivalente à l'inflation prévue : + 1.75 %, soit une hausse du SNB de + 2.15 % minimum.
- La mise en place d'un 14<sup>e</sup> mois et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

## POURQUOI LES FACTURES D'ÉLECTRICITÉ AUGMENTENT ?



*Sous le sigle CSPE se cache la Contribution au Service Public de l'Électricité, payée aujourd'hui par les usagers de l'électricité. Elle va coûter de plus en plus cher aux consommateurs, mais de quoi s'agit-il réellement ?*

Instituée en 2004, la CSPE sert à financer les tarifs sociaux (1 % du total seulement), la péréquation tarifaire, c'est-à-dire l'égalité des prix pour tous les citoyens (32 %), le reste correspondant au surcoût auquel EDF rachète l'électricité produite par les cogénérations (processus qui consiste à produire en même temps et dans la même installation de l'énergie thermique – chaleur – et de l'énergie mécanique – transformée par la suite en électricité), l'éolien et le photovoltaïque.

En 2004, la CSPE représentait 4.5 euros par MWh. En 2012, on est à 13.5 euros par MWh, avec un accroissement limité par l'État. La part des énergies renouvelables est aujourd'hui de 59 % au total.

### Une dette à l'égard d'EDF

Techniquement, EDF est obligée d'acheter l'électricité produite par les énergies renouvelables à un prix supérieur à celui du marché. Ce surcoût est normalement remboursé à EDF à travers la CSPE.

En réalité, pour éviter des hausses impopulaires, les gouvernements successifs ont limité la hausse de la CSPE ce qui a généré une dette de l'État à l'égard d'EDF de 4.9 Mds d'euros. Début janvier, l'État a décidé de rembourser cette dette à EDF d'ici 2018.

### Et demain ?

On voit bien que le mécanisme est aujourd'hui à bout de souffle. En réalité, la politique de soutien aux énergies renouvelables devrait être limitée dans le temps

pour éviter de créer des effets d'aubaine et soutenir des technologies réellement innovantes. Quant au mode de financement de ces soutiens, certains revendiquent l'extension de l'assiette de la CSPE à toutes les énergies.

Pour FO Énergie et Mines, ce soutien relève plutôt d'une politique publique et ce coût devrait donc être

transféré à l'État à travers l'impôt.

Ce qui est sûr, en tout cas, c'est que l'on ne peut plus continuer avec la CSPE telle qu'elle existe actuellement. ■

**POUR FO ÉNERGIE ET MINES, CETTE CONTRIBUTION RELÈVE PLUTÔT D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE ET CE COÛT DEVRAIT DONC ÊTRE TRANSFÉRÉ À L'ÉTAT À TRAVERS L'IMPÔT.**

### RÉPARTITION DE LA CSPE EN 2012

- **59 %** : énergies renouvelables (41 % photovoltaïque, 11% éolien, 7% autres renouvelables).
- **28 %** : péréquation tarifaire.
- **10 %** : cogénération
- **3 %** : tarifs sociaux et budget du médiateur national de l'énergie.

Source CRE

# Prévenir les troubles musculo-squelettiques par l'activité physique



La **santé**  
**GAGNE**  
l'**entreprise**

Si, sur le plan collectif, la prévention des TMS passe par l'aménagement du poste de travail et la formation aux bonnes pratiques, elle relève aussi de la responsabilité individuelle du salarié, qui reste le mieux placé pour identifier ses besoins et adapter sa préparation physique.

Une étude de l'INRS\* montre que la pratique d'une activité physique ou sportive maintient ou accroît les capacités fonctionnelles du système musculo-squelettique et permet de mieux appréhender le stress, facteur de majoration des risques de survenue de TMS.

## Préparer son corps et ses muscles

Comme le sportif, le travailleur va sur-solliciter quelques muscles par la répétition de certains gestes. Plus l'organisme est préparé, mieux il fait face. La musculation est une prévention très efficace si elle est pratiquée dans certaines conditions : régularité et souplesse, séries de 10 à 20 mouvements coupées d'un temps de récupération. Soyez attentifs aux premières alertes de TMS. Si vous ressentez des signes de raideur ou de fatigue, intervenez immédiatement en pratiquant l'exercice correspondant à la partie de votre corps concernée.

### ⚡ Renforcer les muscles du dos et fixer les omoplates

- Assis, dos bien droit, mains serrées dans le bas du dos et épaules basses.
- Serrer les omoplates en arrière du dos pendant 5 secondes, relâcher pendant 5 secondes. Répéter le mouvement 10 fois de suite sans cambrer la nuque.

### ⚡ Assouplir le dos

- Couché sur le dos, dos plaqué au sol, menton rentré, maintenir les genoux fléchis contre le thorax avec les mains pendant quelques secondes.

- Une jambe après l'autre, puis les 2 jambes ensemble. Répéter 3 fois de suite.



### ⚡ Renforcer les abdominaux

- Couché sur le dos, jambes pliées et mains jointes en avant, relever le tronc jusqu'à mi-dos.
- Maintenir la position 5 secondes, puis revenir à la position de départ. Répéter l'exercice 5 fois.



### ⚡ Relaxer la nuque

- En position assise en tailleur, dos bien droit dans le prolongement de la colonne vertébrale, incliner lentement la tête à gauche vers l'épaule et garder la position 30 secondes.
- Revenir ensuite à la position initiale et répéter l'exercice de l'autre côté.
- Pendant l'exercice respirer régulièrement en expirant profondément. Pratiquer 5 étirements du cou de chaque côté.



Plus d'informations sur  
[www.lasantegagnelentreprise.fr](http://www.lasantegagnelentreprise.fr)

## Contact :

**01 42 68 66 82**

[denis.audoucet@harmonie-mutuelle.fr](mailto:denis.audoucet@harmonie-mutuelle.fr)  
[relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr](mailto:relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr)

\* INRS, Institut national de recherche et de sécurité - ED 957, Les Troubles Musculo-Squelettiques du membre supérieur



**Harmonie  
mutuelle**

En harmonie avec votre santé



## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) L'ACTION SYNDICALE SE RENFORCE

Il aura fallu attendre une injonction ministérielle pour mettre fin à l'indifférence des décideurs face à la dégradation des conditions de travail. Maints rapports et commissions parlementaires ont émis des enquêtes, des études et des avis. Dans le même temps, au sein de nos entreprises, des observatoires nationaux ou d'établissements, des comités de suivi réunissant experts, médecins, directions, organisations syndicales tentent d'établir des solutions face au constat d'une vie professionnelle de moins en moins bien vécue.

Mais de quoi parlons-nous au juste ? Qu'il s'agisse de fatigue nerveuse, de surmenage, de stress, de risques-psychosociaux, de mal-être, de souffrance au travail, la prolifération de concepts peut apparaître comme une source de confusion aux salariés et à leurs représentants.

Les militants FO Énergie et Mines, pour leur part, s'emploient d'abord à écouter les mots des salariés avant d'agir. Si la diversité des concepts laisse entendre une diversité de positions, notre devoir est d'agir fermement sur les sites, en reconnaissant la réalité collective et individuelle de la vie des agents.

### LES DIRECTIONS FACE AU CHANGEMENT

A un niveau national ou régional, la volonté des directions ou des RH d'améliorer la QVT est plus ou

moins volontaire, visible ou sincère. Le management de proximité dispose-t-il de suffisamment de latitude face aux changements ? Alors que les tensions semblent croître en milieu professionnel, les représentants du personnel FO Énergie et Mines s'impliquent pour rendre plus vivables les conditions de travail et de vie au travail des agents.

### ERDF : la charge de travail sera-t-elle réévaluée pour un travail de qualité ?

A l'USL (Unité de Support Logistique) et au SREG (Services Régionaux) d'ERDF sur la région Ouest, l'équipe syndicale FO mène l'enquête en ce 1<sup>er</sup> trimestre 2013. Les agents font fréquemment part à leurs représentants de leur charge de travail qui croît régulièrement. Ce constat les inquiète quant au risque de ne plus fournir un travail de qualité. L'équipe FO a jugé utile de rendre factuel un sentiment partagé en réalisant une large consultation.

L'impression ou la perception négative des agents se confirme à l'analyse des résultats de cette enquête. En effet, le recours au travail temporaire pour "surcroît d'activité" a très sensiblement augmenté. Plus de 4000 jours ont été effectués par des travailleurs temporaires sur l'année 2012, soit 18 emplois à temps-plein ! C'est la démonstration d'un dimensionnement inadapté à la charge de travail et d'un fonctionnement à flux tendu. Suite à cette initiative, la Direction

ALORS QUE LES RESTRUCTURATIONS AU SEIN DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES SE SUCCÈDENT À UN RYTHME EFFRÉNÉ, LA NOTION DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ENTRE DANS UNE NOUVELLE PHASE. LA QUESTION DE LA SANTÉ PSYCHIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS EN FRANCE A EN EFFET IMPLIQUÉ UNE RÉACTION, TANT DES POLITIQUES QUE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, LORSQU'ELLE S'EST PRÉSENTÉE SOUS LA FORME D'ÉVÉNEMENTS DRAMATIQUES COMME LES SUICIDES LIÉS AU TRAVAIL.

de l'USL SREG Ouest a reçu notre équipe FO locale. La direction, d'abord surprise par cette remontée de terrain, a fait part de sa volonté d'être plus attentive à l'emploi sur l'Unité tout en apportant, en complément, des pistes d'améliorations significatives. Ainsi, cette consultation par les représentants FO a interpellé la direction. Reste à la direction ERDF USL SREG de la région Ouest à matérialiser ses intentions par des actions concrètes.

### **EDF Commerce : plus de moyens pour les RH des 8 régions !**

En 2009, à la suite de suicides très médiatisés dans certaines entreprises, le ministre du travail impose, sous la forme d'une injonction aux entreprises de plus de 1000 salariés, d'élaborer des plans d'entreprise pour traiter les Risques Psychosociaux (RPS) et leur prévention. A EDF Commerce, un accord de méthode est négocié et signé. Celui-ci s'inscrit dans l'accord EDF SA de novembre 2010, *Prévenir les RPS et améliorer la QVT*. A Commerce, décision est prise de décliner cet accord par la mise en œuvre de Groupes Multi Disciplinaires (GMD) sur l'ensemble du territoire. FO EDF Commerce demande le traitement de différents points : étude des anciennes et nouvelles pénibilités physiques et autres que physiques en prenant en compte le rythme de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le harcèlement, le CESU, etc. Après quelques mois, constat est fait qu'il y a de la part de la direction de vraies craintes de traiter ces sujets et qu'il y a des difficultés de fonctionnement et d'animation de ces GMD. L'équipe de FO EDF Commerce décide donc de ne plus siéger au sein de ces GMD et écrit au RH national en réitérant une demande de moyens pour les RH en local.

La réponse de la direction, sous l'apparence d'une bonne volonté, esquivé les moyens nécessaires à l'élaboration de réelles avancées. La direction Commerce craint, au niveau national, une jurisprudence

(exemple : lutter contre les Troubles-Musculo-Squelettiques avec un changement de mobilier risque, par effet de généralisation des bonnes pratiques, de coûter très cher à l'entreprise). La direction craint aussi qu'envisager sérieusement une amélioration de la QVT puisse remettre en cause toute l'organisation.

#### **« Du temps, des moyens et de la volonté »**

Lors d'une interview accordée à l'équipe de L&F, le docteur en sociologie Emmanuel Martin nous confirme que *« les causes lourdes de la souffrance au travail sont incluses dans l'organisation. Des services d'expertise de RH ont commencé à œuvrer mais ils se sont avérés peu influents dans les décisions opérationnelles. Déterminer sincèrement une amélioration de la QVT des salariés, lors d'une réorganisation, requiert de la volonté et un investissement en temps important sur le moment. Dans les faits, si les directions font une présentation vertueuse de la QVT, le décalage avec la réalité de terrain persiste. Et, bien qu'il y ait globalement une prise de conscience de la part des RH et des employeurs de la nécessité d'engager une démarche efficace, cela n'engage pas des décisions structurantes. »*

## **SOUFFRANCE RIME-TELLE AVEC FINANCE ?**

Selon Emmanuel Martin, *« la QVT n'est pas la priorité, ni l'ambition stratégique numéro 1 des directions »*. Bien que des initiatives RH en local soient à saluer, les organisations restent instables et sont bouleversées sans que les salariés soient informés de leur finalité.

### **EDF : La DSP en stress !**

Depuis sa création en 2009, la Direction des Services Partagés (DSP) subit des réorganisations incessantes dans tous les métiers, de la Gestion de Contrat de Travail à l'informatique. Les réformes s'enchaînent à un rythme tel que les salariés n'ont 

/// pas le temps de se stabiliser. Ce qui amplifie encore le stress. Les mutualisations, la suppression des effectifs, l'automatisation des tâches ont quelles conséquences ? La perte de proximité, la destruction de repères sociaux que les salariés identifient comme une déshumanisation, la surcharge d'activités, la dé-simplification ou la déqualification des salariés en sont des exemples qui souvent se cumulent.

A la DSP Informatique et Télécom, l'objectif est d'externaliser un maximum d'activités (70 à 80 % de prestations externes). Résultat : la désorganisation conduit à des tâches segmentées avec des frontières entre chaque périmètre d'intervention et de compétences mal définies et inappropriées ainsi qu'une perte de maîtrise, de sécurité. Les agents restent impliqués mais sont en souffrance. D'après le chiffre de la direction, le taux de satisfaction des clients serait tombé désormais à 53 %. Du reste, EDF Commerce n'est plus client car elle a choisi de réinternaliser son activité informatique de la DSP.

Il n'empêche que la direction refuse de justifier économiquement ses choix et laisse entendre qu'une filialisation serait la solution : qui veut noyer son chien l'accuse de la rage ! Ainsi, les directives sont décidées au plus haut niveau de la ligne hiérarchique et sont appliquées brutalement, sans aucune marge de manœuvre par les managers intermédiaires. Si l'application stricte des décisions nationales pose un problème à un manager, c'est son professionnalisme qui est mis en cause, jamais la décision !

Pour FO DSP, une réforme n'est pas toujours entièrement condamnable. Pour autant, le critère économique ne doit pas être la seule motivation ou l'unique objectif du changement.

## LE STRESS AU TRAVAIL DÉSORGANISE LES ENTREPRISES ET LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

En France, le coût social du stress (dépenses de soins, celles liées à l'absentéisme, aux cessations d'activité et aux décès prématurés) a été estimé en 2007 entre 2 et 3 milliards d'euros (étude INRS et Arts et Métiers ParisTech). Il s'agit d'une évaluation a minima. En effet, cette étude prend essentiellement en compte la « situation de travail tendue » (combinaison d'une forte pression et d'une absence d'autonomie dans la réalisation du travail), qui représente moins d'un tiers des situations de travail fortement stressantes. Source site de l'INRS

## GDF SUEZ E&C : Les changements vers où ? Pourquoi ?

Entre fin 2011 et début 2013, l'actuelle entité E&C de GDF Suez a subi maints remaniements. L'entité Grands Comptes et Affaires (PPE) est devenue Entreprises et Collectivités. Puis, successivement, le pôle marketing et le département ingénierie Projets / Services ont vu leurs organigrammes modifiés vers une simplification des tâches. En avril 2012, la Direction Relation Clientèle (DRC) a vécu à son tour un projet de développement, juste avant le projet Efficience 2013 (Voir pages 18 et 19). Ces 4 transformations successives ont-elles été pensées sans cohérence, comme les étapes d'une seule et même restructuration ? Elles ont pourtant été présentées comme des restructurations à part entière aux Instances Représentatives du Personnel. Dans le cadre d'Efficience 2013, le manque d'information sur la finalité du changement a laissé les salariés dans une situation intenable. De deux choses l'une, soit ce manquement de la Direction relève d'une stratégie RH mal maîtrisée (de nombreux salariés utilisent des mots plus sévères) ; soit ce manquement relève d'une omission intentionnelle. En tout état de cause, ces non-dits ont pour effet de limiter la vision d'ensemble des syndicats. Dans cet esprit EeFO (Énergie Europe Force Ouvrière), soutenue par FO Énergie et Mines, renforce sa coordination avec GDF Suez Groupe en vue de mieux saisir les tenants et aboutissants des réformes et ainsi mieux protéger et informer les salariés.

## Externalisation / filialisation, pourquoi un tel choix ?

Lors de l'une de ses diverses interventions, Michel AGLIETTA, économiste, n'a pas manqué de remarquer que l'entreprise doit produire de la valeur pour l'actionnaire. La valeur actionnariale, devenue ainsi principe de base, met la finance au poste de commandement. C'est la raison pour laquelle dans les grandes entreprises, les financiers prennent le pouvoir sur les ingénieurs. Ainsi, la valeur actionnariale entraîne toute une vague de fusions-acquisitions, de démembrements-remembrements d'entreprises, etc. Le but : obtenir de la valeur actionnariale maximale. Autrement dit, l'externalisation des fonctions

**'POUR FO ÉNERGIE ET MINES, CAUSE DES RÉORGANISATIONS**

## **ERDF : PLUS DE 4000 JOURS ONT ÉTÉ EFFECTUÉS PAR DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES SUR L'ANNÉE 2012, SOIT 18 EMPLOIS À TEMPS PLEIN ! C'EST LA DÉMONSTRATION D'UN DIMENSIONNEMENT INADAPTÉ À LA CHARGE DE TRAVAIL ET D'UN FONCTIONNEMENT À FLUX TENDU.**



fait partie intégrante du management « moderne ». Tout ce que l'entreprise peut sous-traiter dans des services qui lui sont nécessaires (la comptabilité, le juridique, le commercial, etc.), excepté les fonctions stratégiques essentielles pour créer plus de valeur financière, est externalisé. Par conséquent, des fonds propres sont réduits et la relation de sous-traitance exerce une pression sur les coûts des sous-traitants en vue de dégager un profit plus élevé. Pour FO Énergie et Mines, la démonstration est faite que la finance est une cause des réorganisations à répétition observées dans nos entreprises.

### **MOBILISER ET AGIR !**

Le 12 février 2010 un accord était signé par toutes les organisations syndicales et les employeurs sur *les principes de prévention des risques psychosociaux dans la branche professionnelle des IEG*. Cet accord est ou reste à être décliné dans les différentes entreprises.

L'amélioration de la QVT, qui en découle, vise à prévenir les risques psychosociaux en permettant à chaque équipe, chaque salarié, d'avoir un travail respectant l'équilibre vie privée, vie professionnelle.

L'ère du constat face à la souffrance au travail est passée. Au-delà de données statistiques, nous avons vécu, vivons ou vivrons tous des réajustements brutaux et les effets d'une crise sur notre vie professionnelle au sein des IEG. Nos entreprises se structurent uniquement pour répondre aux intérêts de la finance quitte à en oublier les intérêts humains. A l'heure où les actionnaires sont mieux récompensés que les agents, comment soutenir le contraire ? La lutte syndicale n'est pas amoindrie : l'amélioration de la

qualité de vie au travail est un complément indispensable, incontournable. L'augmentation des salaires, la défense des droits collectifs et individuels, l'accès à la formation, la protection sociale ou encore la préservation de la santé, restent d'actualité. L'action syndicale se renforce.

Pour les représentants des salariés FO Énergie et Mines, il ne convient pas de subir mais d'agir, de se mobiliser. Dans cet environnement de dégradation des conditions de travail, l'urgence est au dialogue constructif. La vision à court terme de la finance doit faire place à une vision à long terme en phase avec nos industries grâce à l'action syndicale contre la dictature du chiffre et l'individualisation.

Les représentants FO Énergie et Mines ont acquis l'expérience du changement. Nos militants sont de plus en plus vigilants et se refusent à appliquer un changement bouclé à l'avance, sans aucune latitude ou marge de manœuvre en local comme cela se fait le plus souvent.

FO Énergie et Mines demande que le management de proximité dispose également de la latitude nécessaire pour organiser le travail en fonction des résultats des échanges avec les représentants syndicaux et les salariés, y compris dans des structures novatrices issues d'accords par exemple.

Rappelons que la QVT est un facteur d'accomplissement des salariés donc de leur efficacité dans la durée ; cela passe par des organisations ne mettant pas en péril la qualité du travail fourni et, par extension, nos missions de services publics.

FO Énergie et Mines agit, avec tous les leviers syndicaux comme la revendication, la négociation, le dialogue ou le débat, pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail des agents, tout au long de leur carrière. ■

**LA DÉMONSTRATION EST FAITE QUE LA FINANCE EST UNE À RÉPÉTITION OBSERVÉES DANS NOS ENTREPRISES.'**



## EDF NON À "M. FERMETURE DE FESSENHEIM"

**L**e 12 décembre dernier, un décret institue un délégué interministériel à la fermeture et à la reconversion de la centrale nucléaire de Fessenheim. Le jour suivant, un second décret nomme Francis ROL-TANGY à ce poste.

### Pourquoi cette décision est-elle absurde ?

Tout d'abord, le 18 janvier 2013, FO Énergie et Mines et les autres organisations syndicales déclarent dans un communiqué commun : « *cette nomination ne change en rien la détermination des fédérations syndicales à s'opposer à cette fermeture.* »

En effet, cette décision du gouvernement *ne se fonde sur aucun texte juridique*. Elle est illégale. Le 21/03/2013, les fédérations rencontreront les syndicats locaux afin

de travailler à des actions coordonnées, tandis qu'elles se refusent à rencontrer le délégué interministériel. En outre, la décision de fermeture ne peut être engagée que par l'exploitant lui-même. EDF n'a formulé aucune demande en ce sens.

Enfin, l'intention de fermeture anticipée de la centrale en 2016 est totalement injustifiée car elle ne repose sur aucun argument technique, économique, environnemental ou social.

Rappelons que l'ASN avait donné son feu vert à l'exploitation de la tranche 1 de la centrale pour les 10 prochaines années, sous certaines conditions. Conditions remplies par EDF, puisque les travaux de renforcement de la dalle de béton (radier) sous le réacteur 1 commenceront le 13 avril 2013 et seront achevés fin juin. ■



## GDF PLAN PERFORM 2015 QUI PAIE LA FACTURE ?

**G**DF Suez subit de plein fouet ce qu'on peut qualifier de dictature financière. Était-ce prévisible ? Lorsque GDF Suez a racheté International Power sans bourse déliée, nos "stratèges" financiers n'avaient pas pris en compte que tout se paie un jour. La facture arrive et les banquiers veulent, maintenant, un désendettement du Groupe avec un maintien de leurs dividendes. L'État français en tant qu'actionnaire a aussi une grande responsabilité dans la situation actuelle.

### Qui va payer la facture en priorité ?

• **Les fournisseurs** : ils vont devoir revoir leur prix à la baisse. FO Énergie et Mines est intervenue auprès du Président MESTRALLET afin que les sociétés françaises ne soient pas les victimes de rationalisations au profit de pays à bas coûts. Des promesses sont faites en ce sens. Dans un an, nous ferons le

bilan de la responsabilité sociale du groupe vis-à-vis de l'industrie Française.

• **Les salariés** : augmentation infime des rémunérations, taux d'avancements au choix et de promotions à un niveau historiquement bas. Au moment où les prix et les impôts augmentent, c'est le pouvoir d'achat des salariés qui trinque.

• **Les effectifs** : la direction nous a annoncé une baisse importante du nombre d'emplois sur les Centraux. Le Président MESTRALLET s'est engagé à ce qu'il n'y ait pas de départs contraints. En dehors des centraux, les réformes et réorganisations sont déjà en cours à la Branche Énergie Europe, le CRIGEN doit toujours équilibrer ses coûts dans un contexte financier et économique dégradé. Chaque établissement est mis à contribution. Il appartient à la direction de mettre de la souplesse pour que ce cap difficile se passe le moins douloureusement possible. Certains managers (heureusement rares) poussent les salariés à des ruptures conventionnelles ou à des mutations individuelles hors IEG. Dans ce cas, n'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs FO Énergie et Mines. ■

**Vous comprenez maintenant pourquoi  
nos voitures ne sont pas rouges**



Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. ERDF, gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité assure chaque jour l'exploitation, l'entretien et la modernisation de près de 1,3 million de kilomètres de réseau.

ATT

# CONTRASTE SUR LES NÉGOCIATIONS RÉGIONALES

*Voici plus d'un an que l'accord national sur l'Aménagement du Temps de Travail (ATT) à ERDF et GrDF a été signé par toutes les fédérations. Rendu nécessaire par la transformation en filiale de l'opérateur commun, son objectif est de faciliter l'adaptation des métiers des distributeurs. Cet accord national, décliné au travers de négociations locales, trouve une issue, plus ou moins satisfaisante, selon les régions.*

Lors d'une négociation aussi essentielle touchant le temps de travail, comment sont traités les intérêts des salariés et de l'entreprise ? Dans quel état d'esprit, les parties prenantes, syndicats et directions, abordent-elles les discussions ? Comment se joue la représentativité syndicale ?

## A L'UCF et URG de Paris Décision Unique de l'Employeur (DUE)

Après de longues négociations, le refus de signature de la CGT, syndicat ultra-majoritaire, a fini par servir les intérêts de la Direction. Le pire scénario possible s'est réalisé : une Décision Unique de l'Employeur sur Paris (article D.3122-7-1 du Code du Travail), tant à l'Unité Client Fournisseur (UCF) qu'à l'Unité Réseau Gaz (URG).

Nouveau représentant syndical FO pour l'UCF Paris, Jérôme LECOMTE aura tout fait avec son équipe afin de répondre aux besoins des salariés. Face au majoritaire historique, ses propositions restent sans suite. Les conséquences du comportement du majoritaire et donc de cette DUE sont, finalement, préjudiciables à la qualité de vie au travail des salariés parisiens.

## A la Direction Regionale des Pyrénées et Landes Les salariés rassurés

Avec 25 % de représentativité dans la région Pyrénées-Landes, FO Énergie et Mines a pris toute sa place dans les négociations sur le Temps de Travail. C'est en décembre 2012 que l'accord a été signé par notre organisation, trouvant un équilibre entre les attentes des salariés, les positions des organisations syndicales et les injonctions nationales. ■

### 3 OPTIONS D'ATT À ERDF\* :

**A1** : cycle de 2 à 5 semaines de 4 à 5 jours ou de 35 h sur 4 jours, à raison de 7h47 en moyenne par jour, pour un total de 26 JRTT par an.

**A2** : cycle de 4 semaines à 8 semaines de 0 à 5 jours à raison de 8 h en moyenne par jour, pour 32,5 JRTT par an.

**A3** : cycle de 4 à 8 semaines de 0 à 5 jours à raison de 8h14 en moyenne par jour, pour 39 JRTT par an.

\*Source accord national du 14 novembre 2011

## JÉRÔME LECOMTE REPRÉSENTANT FO À L'UCF PARIS

### Pourquoi le temps de travail est un échec sur Paris ?

**JL** : Nos efforts se sont avérés infructueux, du fait de l'absence de la CGT lors de la dernière réunion de négociation. Malgré notre volonté de signer, l'employeur a pris une décision unilatérale.

Avec mon équipe, et en accord avec la Section Syndicale, nos débats se sont, par exemple, portés sur une programmation du travail des techniciens sur un cycle de 8 semaines et des horaires en A1, A2 et A3 (voir encadré). Au final, les techniciens ne peuvent pas prétendre à la formule A3. Ainsi, d'autres propositions formulées par notre syndicat ont été également retoquées comme les JRTT cumulables, la possibilité de passage en RCTT pour l'équipe, l'AIA pour les maîtrises, ou encore notre demande de prime (suite à la perte des amplitudes élargies).

### Est-ce qu'une attention particulière a été portée sur les JRTT du mercredi pour les pères et mères de famille ?

**JL** : Nous avons négocié sur les RTT fixes et non tournants, pensant en priorité au JRTT du mercredi pour les personnes ayant des enfants à garder, dont les surcoûts de nourriture ou de crèche sont mécaniquement augmentés. Nous avons aussi discuté du maintien d'une pause méridienne de 3/4 d'heure, au lieu d'une heure. Le but étant de ne pas allonger davantage les journées de travail, ni de subir les transports pari-



## 'LE FAIT D'AVOIR GAGNÉ DU TERRAIN AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS NOUS A PERMIS DE MENER UNE NÉGOCIATION RIGOUREUSE'

Sylvie Mahoume représentante FO en Pyrénées-landes

siens qui, en période d'affluence, augmentent le stress des agents et la durée du voyage. Il va de soi que les salariés parisiens sont furieux et ne comprennent pas cet échec.

Malgré cela, à FO Énergie et Mines, nous continuerons de défendre les droits et acquis des salariés. Notre organisation a à cœur que de nouveaux échanges s'ouvrent afin de réamorcer le dialogue social. Attentifs aux situations individuelles et collectives, nous mettons tout en œuvre afin de remonter vos dossiers auprès de la direction. Nous en profiterons pour évoquer les demi-RTT, une des conséquences de la DUE, où le temps de trajet est équivalent au temps de travail.

> Contact : [jerome-jean-marie-2.lecomte@erdf-grdf.fr](mailto:jerome-jean-marie-2.lecomte@erdf-grdf.fr)

## SYLVIE MAHOUME EXPLIQUE LES COULISSES DE LA NÉGOCIATION EN RÉGION PYRÉNÉES-LANDES

**Quelles sont les garanties obtenues pour les salariés dans la région ?**

**SM** : L'aménagement du temps de travail existant dans mon unité nous a servi de base de négociation. Nous avons donc pris en compte les attentes des salariés de notre URE. Nous avons débuté les négociations sur la base de l'horaire A2, car 90 % des salariés de Pyrénées et Landes en bénéficiaient déjà. La plage A1 n'existait pas sur notre URE. Pour la Cartographie ou le Groupe d'Exploitation et Travaux sous Tension, nous avons même pu obtenir du A3. Même si l'ensemble des services sollicitait l'obtention d'un horaire A3, une recommandation nationale précisait que l'A3 ne pourrait profiter aux chargés d'affaire ou aux exploitants assurant l'astreinte.

**Qu'advient-il des RTT et de l'Aménagement Individuel Annualisé (AIA) ?**

**SM** : Il a été négocié que les RTT seraient fixes, sauf nécessité de service. Nous avons aussi évoqué l'AIA. Nous avons été très

vigilants sur le nombre de jours accordés aux salariés dans leur contrat annuel (équivalent à 32 RTT). L'AIA relevant davantage de choix individuels, nous intervenons en termes de conseil pour les salariés.

**Les dispositions pour les exploitants montant l'astreinte, sont-elles prévues dans l'accord ?**

**SM** : Concernant l'astreinte, la direction voulait imposer une semaine allégée, soit pas plus de 20 heures sur 5 jours. Ce point étant très sensible auprès du personnel, nous avons amené la direction à reporter la négociation à la fin de l'année 2013 en attendant que l'accord astreinte, signé par notre organisation en avril 2012, produise tous ses effets.

**Comment les salariés ont-ils accueilli cet accord ?**

**SM** : Les agents l'ont accueilli favorablement. Nous avons pu maintenir la quasi-totalité des dispositions de l'accord sur le temps de travail de 1999. Aucun salarié n'a été perdant.

Le fait d'avoir gagné du terrain aux dernières élections nous a permis de mener une négociation rigoureuse, soucieuse des attentes des salariés, et de faire entendre leur voix avec d'autant plus de précision, de force et de conviction.

> Contact : [sylvie.mahoume@erdf-grdf.fr](mailto:sylvie.mahoume@erdf-grdf.fr)

## R E P È R E S

### JRTT

Jour de Réduction acquis dans le cadre d'un Aménagement du Temps de Travail.

### RCTT

Réduction Collective du Temps de Travail.

### AIA

Aménagement du temps de travail ouvert aux Cadres hors forfait jours et à des catégories d'agents de maîtrise (définies par l'Accord local).



## IL EST NÉ LE COMPTEUR GAZ COMMUNICANT...

**P**eu à peu, la domotique se répand. La technologie se développe en vue de faciliter la gestion à distance des consommations, des services, des clients que ce soit via internet ou d'autres réseaux dits d'avant-garde. Ainsi, nous avons déjà entendu parler d'un certain Linky, le compteur électrique du XXI<sup>ème</sup> siècle dont il ne faut pas dire qu'il est intelligent, mais communicant.

Le saviez-vous ? Linky a désormais un petit frère gazier, chut ! Il ne faut pas le dire car il est en projet. Déjà baptisé GAZPAR, de nombreuses questions se posent dès sa naissance. Certes, l'innovation qui le constitue peut être bénéfique dans la vie quotidienne. Mais la mise au monde du petit dernier reste entourée de mystère. En particulier, quelles seront les conséquences de sa généralisation sur nos métiers ?

### Genèse d'une naissance programmée

Entre avril 2010 et juin 2011, 4 villes pilotes, Auch dans le Gers, Etampes dans l'Essonne, Saint Omer dans le Pas-de-Calais, Saint-Genis-Laval et Pierre Bénite dans le Rhône ont accueilli le projet expérimental. Le projet semble concluant. En effet, suite aux sollicitations de GrDF, la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) délibère favorablement pour la poursuite du projet en juillet 2012. Grâce à cet engagement

**A FO ÉNERGIE ET MINES, NOUS RESTONS TOUT DE MÊME TRÈS RÉALISTES. AVEC LES SALARIÉS, NOUS SAVONS BIEN QUE LES EXPÉRIMENTATIONS DE GAZPAR SONT DESTINÉES À DÉVELOPPER LA PRODUCTIVITÉ ET, IN FINE, À LIMITER LES RECRUTEMENTS DU DISTRIBUTEUR.**

de la CRE, GrDF démarre la phase de construction du compteur. En dernier lieu, il reste aux pouvoirs publics à approuver. Ainsi, dès 2016, chaque client gaz pourrait disposer d'un GAZPAR en son foyer.

### Gazpar, quelles innovations ?

Dans l'air du temps, de la maîtrise de l'énergie, de Directives Européennes et du Grenelle de l'Environnement, le compteur communicant Gaz comporte une innovation majeure qui consiste à effectuer un relevé à distance des index réels du client. Contrairement à Linky, aucune coupure ou réalimentation à distance ne pourront logiquement être effectuées.

### Prudence face au progrès technique

Sans coupure, ni réalimentation à distance, l'innovation de Gazpar met moins en péril les emplois de l'activité gazière distributeur que son semblable électrique. En revanche, comme le demandait FO Énergie et Mines, le retour d'expérience des projets Théo (pour les zones urbaines) et IS ARTISAN (pour les zones rurales) nous permettra de révéler précisément les incidences de cette technologie sur les métiers. Les conclusions ne sont pas encore établies.

Quoiqu'il en soit, la généralisation de ce compteur va apporter une évolution de l'approche des activités. En particulier, les agents de sécurité, aujourd'hui cantonnés aux urgences, devraient pouvoir faire des enquêtes afin de promouvoir le gaz. De ce fait, les métiers pourraient être perçus de manière plus valorisante.

A FO Énergie et Mines, nous restons tout de même très réalistes. Avec les salariés, nous savons bien que les expérimentations de Gazpar sont destinées à développer la productivité et, in fine, à limiter les recrutements du Distributeur. Enfin, nous émettons des réserves quant à la généralisation rapide de Gazpar comme de Linky. En effet, quelle incidence aura ces compteurs sur la mixité de l'entreprise ? ■



> par Giorgio Vallarino

## RTE<sup>2</sup>, UN PROFOND CHANGEMENT CULTUREL

**L**e gestionnaire de Réseau de Transport d'Électricité, RTE, est entré dans une phase de réorganisation. La Direction a en effet pris la décision d'organiser principalement ses activités autour de ses métiers. Une première étape a été celle du changement d'organisation des fonctions centrales, mise en place au 1er janvier 2012.

Aujourd'hui, c'est l'organisation complète de RTE qui évolue, avec une nouvelle approche par métier étendue à l'ensemble de l'entreprise. La maintenance, l'exploitation, le développement-ingénierie, les métiers clients-marchés et ceux portés par les fonctions dites transverses (ressources humaines, immobiliers, contrôle de gestion, comptable et financière, communication...) sont concernés.

Zoom sur les conséquences d'une restructuration totale à RTE.

### Quels effets culturels ?

Le projet RTE<sup>2</sup> ne modifie ni l'effectif global, ni les implantations géographiques, – hors région lilloise et parisienne pour les agents de Services Développement Optimisation du Patrimoine (SDOP), du domaine Développement et Ingénierie (D&I) et ceux des Missions Ressources Humaines (MRH) – n'entraîne pas d'externalisation d'activité et ne bouleverse pas le périmètre d'activité des agents.

Cependant, ce projet transforme en profondeur l'entreprise et l'environnement de travail des agents. Pour FO Énergie et Mines, les documents présentés en interne ne sont pas assez précis ni détaillés sur la conduite de ce changement culturel, notamment le volet portant sur les Risques Psychosociaux. Celui-ci doit concerner l'ensemble des agents de RTE et non les seuls agents directement concernés par RTE<sup>2</sup>.

FO Énergie et Mines soutient que la réorganisation en cours doit être menée d'abord en fonction du bien-être des agents. Une grande partie des problèmes rencontrés par l'entreprise s'explique par les logiques individualistes qui prévalent depuis plusieurs

années. Cela se traduit par un repli des agents sur eux-mêmes.

Comme l'attestent des études récentes, un salarié est bien plus productif dans la durée lorsqu'il éprouve du bien-être au travail. Un des risques de cette réorganisation est de produire du cloisonnement et de conduire à des logiques individuelles de productivité, au détriment d'une performance plus globale des équipes et de l'entreprise. Ainsi, nous revendiquons la mise en œuvre d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) qui permettrait aux agents de se projeter dans la nouvelle organisation et ainsi de pouvoir concrétiser leurs projets professionnels.

### Les mesures d'accompagnement

Les mesures d'accompagnement doivent permettre à chaque agent de choisir librement d'accepter de déménager ou de rester sur son lieu de travail actuel. En cas d'évolution dans un nouvel emploi, des actions de formation doivent systématiquement accompagner ce changement d'emploi.

Pour nous, une entreprise comme RTE se doit de continuer à être performante. Du fait de ses missions de Service Public, elle doit aussi être à l'écoute de ses clients. Mais cette performance ne peut être dictée, nous en sommes convaincus, par la seule dimension financière et la recherche d'une meilleure rentabilité. Cela serait un contre-sens pour une entreprise de Service Public, chargée de gérer une infrastructure nationale vitale, stratégique et avant tout au service de tous les utilisateurs du réseau électrique.

Pour FO Énergie et Mines, si cette réorganisation relève de la responsabilité de la Direction, notre rôle doit être de veiller au maintien des emplois, d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et, de défendre les droits individuels et collectifs des agents, notamment en signant les accords au bénéfice des agents. ■

Pour toutes demandes de précisions  
Giorgio VALLARINO : 06 99 21 63 24 – [giorgio.vallarino@rte-france.com](mailto:giorgio.vallarino@rte-france.com)

## RÉORGANISATION À E&C

# LA RÉALITÉ SOCIALE EN FACE !

**Au sein de l'entité des Entreprises et Collectivités (E&C) de GDF SUEZ, la fin d'année 2012 a été marquée par une réorganisation, *Efficienc e et Clients 2013*. La direction n'ayant cessé de présenter cette restructuration comme inéluctable a réitéré son attachement au dialogue social et aux Instances Représentatives du Personnel. Toutefois, à EeFO (Énergie Europe Force Ouvrière), nous avons constaté dans les faits le peu de cas réservé aux 1062 salariés de cette entité. Cette réorganisation, dont nous nous sommes bien gardés de signer les mesures d'accompagnement, est un nouvel exemple "de conduite du changement" à ne pas suivre.**

**D**'ici 2014, l'entité Entreprises et Collectivités devra se délester de 13 % des effectifs. En effet, le 27/09/2012, un projet d'évolution de l'entité est proposé aux organisations syndicales. Ce document pose les principes généraux du changement. Le contexte gazier, concurrentiel, ne va certes pas en faveur de l'entité car la concurrence se positionne à des prix qu'E&C ne peut plus suivre, contrainte de vendre du gaz à des prix régulés. La tête d'E&C pense tenir la solution. Avec *Efficienc e 2013*, le cap est mis sur la diversification des relations clientèles par la mise en place d'interfaces virtuelles (internet, appels téléphoniques entrants et sortants, etc.). L'objectif de cette approche, dite multi-canal, est de baisser les coûts commerciaux et, toujours selon la direction, de permettre aux vendeurs physiques, plus coûteux à l'entreprise, de se concentrer sur des ventes complexes. Pourtant, le mode de gestion multi-canal n'entraînera-t-il pas pour les salariés une simplification des tâches et leur déqualification ? Par ailleurs, la multiplication des interfaces de gestion ne risque-t-elle pas de complexifier, à terme, la gestion des comptes par le client ?

A FO Énergie et Mines, les doutes sur l'inéluctabilité de cette réorganisation persistent. D'abord, l'existence de GDF Suez est conditionnée par l'ouverture des marchés. Ensuite, la crise financière comme moteur de la réforme *Efficienc e 2013* ne saurait en rien justifier une compression d'effectifs. Enfin, nous ne pouvons affirmer que les baisses de volumes de vente de gaz ne se prolongent dans la durée.

Ainsi, la Direction a, sous couvert d'une prétendue objectivité, communiqué très largement et pédagogiquement sur les contraintes macro-économiques du moment. L'analyse économique, destinée à persuader le plus grand nombre de salariés de l'inéluctabilité de cette réforme, était bien rôdée.

Le volet social a été bâclé. Les informations trop généralistes et "stratégiques", n'ont en rien éclairé le cas de chaque salarié. 15 jours avant l'effectivité de cette réforme au 1/01/2013, peu d'entre eux savaient quels seraient les détails de leur prochain poste, quels objectifs ils devraient assurer et au sein de quelles équipes ? Précisons que les mesures d'accompagnement social, plus qu'insuffisantes selon FO Énergie et Mines, garantissaient l'écoute

et la meilleure prise en compte possible des aspirations des salariés. A l'unanimité, les salariés ont estimé que ces entretiens exploratoires ont été expédiés, à la limite du respect qui leur est dû.

Nous reportons ici des commentaires recueillis lors de ces entretiens minutieux menés, en toute liberté, avec nombre d'entre eux.

## DES SALARIÉS S'EXPRIMENT

### **Message d'un vendeur de gaz et d'électricité aux grands industriels :**

*« Cette réorganisation est pléiée depuis longtemps. Mais nos informations sont vagues et délivrées au compte-goutte. Nous sommes mis devant le fait accompli. L'incertitude sur mon avenir prévaut et ma confiance dans la direction est affectée. Si cette réforme est inéluctable, c'est seulement parce que la volonté de la direction est engagée. Aujourd'hui, nous sommes nombreux à vouloir partir tellement l'ambiance se dégrade. La gestion des ressources humaines s'est transformée en gestion du chiffre humain. L'accompagnement des salariés est dépourvu de respect et d'écoute. Plutôt que de faire ce genre de réorganisation descendante, il serait opportun d'ajouter une vraie écoute, de prendre en*

## LES SYNDICATS ONT-ILS ÉTÉ MANIPULÉS ?



**NELLY CHARRIAT**  
 Votre représentante EeFO  
 à GDF Suez E&C, se tient à  
 votre disposition.  
 N'hésitez pas à la contacter :  
 nelly.charriat@gdfsuez.com

Comment signer des mesures d'accompagnement en ne connaissant qu'une partie des informations nécessaires au fondement de notre jugement ? En effet, nous pouvons nous interroger sur la volonté de la Direction à communiquer en toute transparence sur la stratégie globale d'E&C. Des omissions n'ont eu d'autres fins que de limiter la vision des salariés comme celle des syndicats. C'était sans compter sur la stratégie de nos équipes FO qui, grâce à une coordination de Groupe, gardent

un recul suffisant. Si, côté directions, il est de bon ton d'offrir sur le papier des garanties sociales, chacun sait quelle préoccupation obsessionnelle est au départ de chaque changement. Par exemple, le ratio de l'endettement sur l'EBITDA, qu'affectionnent tant les marchés financiers, ne conditionne-t-il pas l'appréciation du professionnalisme des salariés ? Ainsi, FO Énergie et Mines n'a pas apposé sa signature sur un document imposant aux salariés comme à leurs représentants des bouleversements prenant moins en compte les réalités sociales qu'une analyse financière partielle.

*compte les idées des salariés. Pourquoi une réorganisation participative n'est-elle jamais envisagée ? Cette réforme est décidée par un seul homme, éloigné de nos réalités. »*

**Un commercial :**

*« La conduite d'Efficienc 2013 me semble hallucinante ! Au lieu de dire les choses claires et nettes, la direction s'obstine dans son mutisme. Je ne connais toujours pas la définition de mon futur poste, je n'ai aucune visibilité. La direction ne cesse de nous demander d'être proactifs mais j'ai vraiment l'impression d'être face à des amateurs. Aucune des questions de terrain n'est traitée. En fait, la direction essaie de nous faire croire que nous devons tout accepter, qui plus est, sans savoir de quoi il retourne. Elle nous demande de nous engager sur des contraintes que nous ne connaissons pas encore. J'ai l'impression qu'elle me demande de signer un chèque en blanc. »*

**Un responsable commercial :**

*« Depuis plus de dix ans, je vis des réformes tous les deux ans. Une forte concurrence provoque des besoins de réajustement continus. GDF Suez est une entreprise de grande taille qui n'évolue pas assez rapidement. Ainsi, les clients comme les actionnaires renouvellent de moins en moins leur confiance. Un vrai changement en profondeur et positif serait d'établir de bonnes formations, notamment sur les appels sortants. J'ai l'espoir que nos objectifs commerciaux pour cette année ne soient pas trop am-*

*bitieux afin de pouvoir pallier la mise en œuvre de cette réorganisation. Quid des formations nécessaires à la bonne marche de cette nouvelle organisation ? Pour moi, il faut des moyens pour agir en fonction d'une stratégie. Une stratégie ne peut se décider entièrement par des personnes étrangères au métier. Un changement profitera réellement à l'entreprise seulement s'il est conçu en collaboration avec nous. »*

**Un chargé d'affaire commercial :**

*« Il apparaît qu'un EPIC (Établissement Public à caractère Industriel et Commercial) a finalement les reins plus solides qu'une SA, soumise aux aléas de la concurrence. Pour moi, Efficienc 2013 se distingue par un fort amateurisme de la partie RH. Il faut savoir qu'au mois de septembre dernier, malgré mes 20 ans de bons et loyaux services, la direction m'a fait comprendre qu'il était temps pour moi de chercher un autre emploi. S'entendre dire cela, ça vous plombe le moral. L'avant-réforme a été une réelle épreuve. En ce début janvier, j'ai fini par avoir un poste mais je ne sais toujours pas quelles sont exactement mes nouvelles fonctions. Comment peut-on être efficace dans un climat aussi indécis ? Abattre les cartes et les redistribuer pourquoi pas, mais il importe aux équipes commerciales d'être opérationnelles très rapidement. Finalement, je m'interroge encore sur cette obstination de la direction à vouloir tenir l'ensemble des informations confidentielles. Pour éviter la riposte syndicale ? » ■*

**“LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES S'EST TRANSFORMÉE EN GESTION DU CHIFFRAGE HUMAIN”**

**“UNE STRATÉGIE NE PEUT SE DÉCIDER ENTIÈREMENT PAR DES PERSONNES ÉTRANGÈRES AU MÉTIER”**

**“FINALEMENT, JE M'INTERROGE ENCORE SUR CETTE OBSTINATION DE LA DIRECTION À VOULOIR TENIR L'ENSEMBLE DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES. POUR ÉVITER LA RIPOSTE SYNDICALE ?”**

## PREMIÈRE AUX IEG ! 86 AGENTS STATUTAIRES RISQUENT LE LICENCIEMENT

Les effets dévastateurs de la loi NOME et l'argument fallacieux de la perte de gratuité des quotas de CO<sup>2</sup> pour EON pèsent lourdement sur les agents de la Centrale à charbon d'Hornaing. 86 agents statutaires devraient être remerciés le 31 mars 2013.

### Un dangereux précédent

Il est aisé de tester des méthodes sociales irresponsables dans la Branche des IEG. Les velléités d'EON à établir des *plans de départs volontaires* en faveur des agents à reclasser sont autant de vaines promesses. Où iront les 86 salariés visés ? A GDF SUEZ ? A EDF ? Au sein d'EON Groupe dans les pays de l'Est ? Côté employeur, le contexte concurrentiel est désormais contraire à l'esprit de solidarité qui a toujours prévalu dans les IEG. Côté actionnaires, les difficultés sociales créées par EON ne relèvent que de la responsabilité du Groupe. Seules FO Mines et une autre organisa-



tion syndicale revendique la poursuite industrielle de ce site. Nous avons appelé ensemble à une grève nationale début février qui s'est déjà traduite par des mouvements locaux. De plus, les deux organisations syndicales ont assigné en justice Eon France pour s'opposer à la fermeture du site.

### Quels objectifs pour EON ?

La loi NOME a occasionné des échanges d'actifs entre le financier allemand et EDF. Par la reprise de la SNET en France, EON peut désormais bénéficier de 1600 MW d'origine nucléaire à prix coûtant. Le bon sens industriel est défié à bien des égards. Par exemple, EON rachète du nucléaire français et le revend en Allemagne, tandis que notre voisin, dénucléarisé, relance la production électrique charbonnière. Électricité que le financier revend sur le marché français, business oblige, en se servant allégrement au passage. ■



## UN GOUVERNEMENT SOURD COMME UNE PIOCHE...

Un lourd silence gouvernemental pèse sur l'avenir du Régime spécial de Sécurité Sociale des Mineurs et ce, malgré le besoin pressant de réponses, manifesté par les représentants syndicaux et les 6500 salariés qui en sont encore bénéficiaires.

### Des démarches et encore des démarches

Allez savoir quel avenir se profile ? Ce n'est pas faute de sollicitations. Le 6 /02/2013, avec d'autres Fédérations, nous avons écrit à la Ministre de la Santé. En effet, le 30/08/2011, un décret confirmait l'intégration du régime minier au Régime Général avec la potentielle remise en cause d'acquis, tel que l'accès à la gratuité des soins. Malgré les engagements du premier ministre à abroger cette déchéance du ré-

gime, cette promesse ne fait l'objet d'aucune parution dans le Journal Officiel.

Ainsi, nombreuses sont les démarches syndicales et politiques. Mais les effets se font toujours attendre. Le 4/12/2012, 34 parlementaires écrivaient encore au ministère de la santé en faveur du régime à la suite de l'établissement d'une mission de concertation confiée à la Direction Générale du Travail. Le fameux moratoire du 7/08/2012 déclaré par la ministre Touraine, sous la pression syndicale, reste donc le dernier glissement ministériel...

Malgré le grisou naissant, le gouvernement s'obstine à faire la sourde oreille. De là à supposer qu'il considère le régime minier comme mineur... C'est sans compter sur les actions obstinées de FO Énergie et Mines pour lui faire tenir ses promesses ! ■

# ACCORD SUR L'EMPLOI PLUS DE FLEXIBILITÉ ET MOINS DE SÉCURITÉ



**S**ous prétexte de crise, les garanties sociales obtenues au fil des décennies par les syndicats de tout bord, sont fragilisées.

Pourtant quel choc lorsque certains syndicats vont jusqu'à signer l'un des accords les plus destructeurs de protection sociale ! Qui d'entre nous aimerait se voir licencier avec la plus grande souplesse, voir sa rémunération baisser, son temps de travail augmenter avec toutes les facilités réservées aux employeurs ?

C'est ce que propose l'Accord National Interprofessionnel du 11/01/2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi approuvé par le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

## Quelles seront les conséquences de cet accord sur les salariés ?

### Les plans sociaux facilités

Le projet de loi vise à accélérer les plans de licenciement pour les salariés et à les sécuriser pour l'employeur. Toute la procédure, soit accord collectif majoritaire, soit document produit par l'employeur et homologué par la DIRECCTE, sera enserrée dans des délais « préfix », que rien ne pourra suspendre ou allonger.

### Le maintien dans l'emploi précarisé

Il s'agit par le biais d'accords d'entreprise, de trouver un nouvel équilibre, pour une durée déterminée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi. C'est à dire, baisse de salaire et / ou augmentation de temps de travail contre maintien dans l'emploi. Le salarié qui refuse ces accords de maintien dans l'emploi, tomberait sous le coup d'un licenciement économique individuel, dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord pré-cité.

### QUE FAIT FO POUR DÉNONCER CET ACCORD ?

A l'appel de FO et de la CGT, plus de 200 000 manifestants sur l'ensemble du territoire, se sont mobilisés contre cet accord et sa transposition législative sur toute la France le 5 mars dernier. Cette journée a exprimé notre refus de l'austérité et de la flexibilité et notre exigence de réponses nouvelles pour les droits sociaux, l'emploi, les salaires et les pensions.

D'ores et déjà, certaines dispositions de l'accord ont été modifiées, notamment celles qui étaient "hors des clous" au plan juridique. FO continuera à dénoncer un « accord loi » destructeur de droits sociaux et qui fait de la flexibilité une priorité. La flexibilité de l'emploi ne peut pas se réaliser au détriment des plus fragiles. En ces temps de crise, notre volonté est au contraire d'agir pour la stabilité et la sécurisation de l'emploi. Il est, en effet, profondément injuste qu'une crise systémique pèse sur les seules épaules des salariés.

### La mobilité interne accentuée, voire imposée

Une négociation d'entreprise pourrait imposer une mobilité interne au salarié. Ce dispositif deviendrait un nouveau mode de gestion des ressources humaines, en déplaçant les personnes au gré des besoins. Si le salarié refuse, il sera licencié pour motif personnel, même si son comportement n'est pas en cause.

### Moins de procès aux prud'hommes pour les employeurs

La volonté du Medef, reprise par l'avant-projet de loi, est de limiter ces actions en nombre et en coût. De 5 ans, le délai de prescription serait ainsi ramené à 2 ans pour un litige sur le contrat de travail (sauf pour les cas de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel), à trois ans pour les salaires, à un an pour le licenciement. De plus, des indemnités forfaitaires seraient mises en place pour la réparation du préjudice.

### Des instances représentatives du personnel affaiblies

Dans le cadre d'une procédure et d'un recours à une expertise, l'avis du CE sera rendu dans des délais fixés à l'avance par un accord. A l'expiration de cette période, l'instance sera considérée comme consultée.

»» **ENTRETIEN AVEC/**  
Julian Lamade, militant à Sorégies

**IL REPREND LES COURS DU SOIR  
AU CNAM ET OBTIENT SON DIPLÔME  
DE RESPONSABLE DE GESTION EN  
2005. CE BAC + 4 NON RECONNU  
PAR L'ENTREPRISE, LUI FERME  
LES PORTES DU COLLÈGE CADRE.**



## COMMENT FAIRE SES PREUVES ?

*Il paraît que sans ambition, il n'y a pas de talent... Julian LAMADE, salarié de la SOREGIES (Fournisseur local d'énergie du département de la Vienne), ne soutiendra pas le contraire. Certes soucieux de son évolution au sein de l'entreprise, il lui importe de semer autour de lui afin que son expérience profite aux autres.*

**E**n tant qu'ex-rugbyman de nationale 1, Julian combine esprit de compétition et souci constant du collectif. Si, depuis 2001, son parcours est jalonné de quelques revers, notre jeune syndicaliste s'applique à transformer l'essai en réussite. Comment, à 34 ans, Julian provoque-t-il les occasions et parvient-il à prouver ses compétences utiles au collectif ?

### Faire ses preuves

Après deux ans d'alternance, un BTS force de vente en poche, Julian LAMADE est embauché en 2003 à l'ancienne Régie d'Électricité, devenue SOREGIES. Technicien à l'éclairage public (SOREGIES est concessionnaire de l'éclairage public), le nouvel agent de maîtrise se destine à évoluer vers un poste commercial en tant que conseiller auprès des collectivités locales. Dans l'attente, il reprend les cours du soir au CNAM et obtient son diplôme de Responsable de Gestion en 2005. Ce Bac + 4 non reconnu par l'entreprise, lui ferme les portes du collège cadre.

« A 26 ans, malgré les espoirs que l'on me faisait miroiter notamment lors des entretiens individuels, je n'avais toujours pas d'évolution en vue. Avec les départs à la retraite, je me suis dit que mon tour viendrait. Je n'avais qu'à bien faire mon travail. » Aujourd'hui, Julian est responsable des 8 accueils physiques de SOREGIES, il anime une équipe de 18 personnes sur tout le département de la Vienne. Mais la conclusion est la même : « Je dois encore faire la preuve de mes capacités de manager pour passer cadre. »

### Évoluer dans une équipe syndicale

Julian trouve un moyen d'évolution en adéquation avec ses diplômes et ses efforts. Par l'engagement

syndical, il décide de prouver ses capacités de réflexions positives pour l'entreprise. « Le syndicalisme est pour moi l'occasion de cultiver une vision concrète de l'entreprise, de comprendre les enjeux de la négociation lors des avancements de nos collègues, par exemple. Une décision du Directeur Général peut être modérée par l'action syndicale : il n'a pas droit de vie et de mort sur les agents. C'est une des raisons d'être du syndicalisme FO. »

Outre son mandat de Délégué du Personnel, Julian est aussi membre de l'Observatoire des Métiers. Avec son équipe syndicale, il a su faire valoir, grâce à sa sagacité, la réalité des compétences de certains métiers techniques, administratifs ou commerciaux. « D'abord, nous avons fait valider les compétences pour certains postes. Ensuite, nous avons démontré que des postes maîtrisés étaient mieux qualifiés que d'autres postes cadres. Enfin, le DG a acté ces disparités. Ce précédent doit permettre, très prochainement, de réévaluer sérieusement ces postes. Notre but est d'élever ceux qui sont mal évalués mais pas de descendre les autres, moins nombreux, pouvant être surévalués. »

Cette intervention de Julian illustre bien la qualité de son engagement. Son action syndicale, encouragée par l'équipe FO SOREGIES trouve son socle dans une volonté d'avancer en soutenant autrui, de transmettre son expérience de manière à éviter toutes les frustrations causées par le manque de reconnaissance. La carrière de Julian n'est donc pas incompatible avec l'action syndicale. Au contraire, Julian la considère comme l'opportunité de faire valoir des analyses allant dans le sens des salariés, de l'emploi et de l'entreprise. Finalement, sa force de conviction, au service de tous, est pour lui une source de reconnaissance renouvelée. ■



## EDF GROUPE : DES SOLUTIONS POUR CHANGER DE COLLÈGE

**VOUS AVEZ LE SENTIMENT DE N'ÊTRE PAS RÉMUNÉRÉ À VOS JUSTES COMPÉTENCES ET VOUS SOUHAITEZ BÉNÉFICIER DE L'ASCENSEUR SOCIAL ? L'ACCORD DEFI FORMATION VOUS PROPOSE DE NOUVELLES FORMATIONS PROMOTIONNELLES, CAP INITIATIVE MAÎTRISE ET CAP INITIATIVE CADRE, EN COMPLÉMENT DES OFFRES FORMATION PROMOTIONNELLE MAÎTRISE OU CADRE ASSOCIÉE À UN EMPLOI (PMAE OU FPCAÉ). COMMENT FAIRE VALOIR VOTRE DROIT ?**

### • Cap Initiative Maîtrise (CIM) et Cap Initiative Cadre (CIC)

Salariés d'EDF, d'ERDF et de RTE, ces offres vous permettent d'accéder, à votre initiative et sans validation de la hiérarchie, au collège maîtrise ou cadre après une sélection et une formation diplômante. En cas de réussite au diplôme, vous disposez d'une augmentation de la rémunération dans votre nouveau poste au moins égale à 6 NR (environ 15 %)

quel que soit le classement à l'entrée dans la formation promotionnelle.

### • Comment poser votre candidature ?

Ces offres donnent accès à une famille d'emploi dans une entité (direction) et un bassin d'emploi (région). Elles sont associées à un diplôme et un établissement de formation. Le poste et l'unité exacts sont précisés à l'issue du processus de sélection. Vo-

tre candidature est examinée par un Comité de sélection. Si elle est retenue, vous devrez constituer un dossier auprès de l'organisme de formation. Votre manager est informé de votre démarche et il est préférable de l'associer, car il est votre interlocuteur privilégié pour échanger sur votre projet professionnel, en particulier lors de l'entretien annuel. Vous pouvez lui demander conseil ainsi qu'à votre gestionnaire RH et votre représentant syndical FO.

### OÙ TROUVER LES OFFRES ?

#### > Le site SIEM :

dans l'onglet "Recherche d'appels à compétences", sélectionner "Nature de l'appel" puis "Formation promo CIC/CIM"

#### > Le site RTE [www.rte-france.com](http://www.rte-france.com) :

sélectionner "Nous rejoindre", "Espace mobilité interne" et "Défi Formation-offres promotionnelles"

#### > Ou par le lien ci-dessous :

<http://www.rte-france.com/fr/emploi-carriere/espace-mobilite-interne/defi-formation-offres-de-formations>

# ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE COMMENT SE FAIRE INDEMNISER ?



**CHAQUE ANNÉE PLUS DE 1500 DOSSIERS D'AGENTS (DONT 1000 AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL) DES 150 ENTREPRISES DE LA BRANCHE SONT PASSÉS EN REVUE PAR LA CNAT (COMMISSION NATIONALE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL). CET ORGANISME DE LA CAISSE NATIONALE DES IEG EXAMINE DES DOSSIERS PORTANT SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES (MP), LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT), DÉCOULANT DE DIFFÉRENTS PRÉJUDICES.**

### •Fonctionnement de la CNAT

La commission est composée de représentants des organisations syndicales et des employeurs. Les représentants FO Énergie et Mines œuvrent pour que la victime d'un accident de plain-pied, de Trouble-Musculo-Squelettique, d'une exposition à des produits chimiques, à l'amiante, etc. bénéficie de la meilleure indemnisation possible. Pour cela, ils s'assurent de la bonne constitution et compréhension du dossier. Ils recherchent la responsabilité éventuelle de l'employeur, répondent, informent, accompagnent et défendent les intérêts du salarié ou du pensionné. C'est après avis de la CNAT, que la Caisse Nationale des IEG (CNIIEG) notifie les conclusions et procède à l'indemnisation.

**N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DE VOTRE PERMANENT LOCAL OU À CONTACTER LE PÔLE EXPERTISE. CE DERNIER VOUS FOURNIRA DES INFORMATIONS SUR VOS DROITS EN MATIÈRE DE RENTE, CAPITAL, SÉQUELLES MÉDICALES, ETC. DANS LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DE VOTRE DOSSIER.**

Contact : christophe.fangeaux@fnem-fo.org- 01 44 16 86 28

### •Les différentes étapes de la procédure à suivre en cas d'AT / MP

Les dossiers sont préalablement reconnus par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) du lieu de travail de la victime.

> **La procédure accélérée** (qui précède la phase de notification) demande un travail approfondi et a plusieurs objectifs : la compréhension de l'AT ou de la MP, la vérification et la constitution du dossier. Des réserves et des commentaires sont portés, si besoin, par nos représentants. Un courrier est envoyé aux victimes.

> **Les réserves** peuvent être émises si les membres siégeant à la CNAT estiment que le dossier ne permet pas de s'assurer que l'employeur est responsable de l'AT ou de la MP. Des précisions sont alors demandées à la victime par courrier.

> **La séance plénière** dont l'unique objectif est la recherche de la Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE), totale ou partielle. Un courrier est par la suite adressé aux victimes de l'AT.

**A réception de la notification de la commission, si la victime n'est pas d'accord, elle est en droit de faire appel auprès des différentes instances compétentes.**

Les 8 et 9 janvier derniers, a été présenté puis voté au CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) par 149 voix pour, 3 contre et 16 abstentions, un avis sur l'efficacité énergétique. Rédigé et présenté par Jacky CHORIN, secrétaire fédéral FO Énergie et Mines et Anne de BÉTHENCOURT, du Groupe Environnement et Nature, cet avis consacre un chapitre sur la précarité énergétique en France.



## CESE QUID DE LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE EN FRANCE ?

**E**n France, 3,8 millions de ménages, soit 14,4 % des foyers ont un taux d'effort énergétique supérieur à 10 %. Au sein desquels 87 % sont logés dans le parc privé, 62 % sont propriétaires de leur logement et 55 % ont plus de 60 ans. Au total, la précarité énergétique touche en majorité des personnes âgées propriétaires de leur logement, vivant en zone rurale ou semi-urbaine, et le plus souvent chauffées au fioul.

### Qu'est-ce que la précarité énergétique ?

Issue de la loi Grenelle II de juillet 2010, la précarité énergétique est une notion récente. Il s'agit de la difficulté qu'éprouve une personne « à disposer de la fourniture d'énergie nécessaire à la satisfaction de ses besoins élémentaires en raison de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'habitat ». Un ménage est considéré comme précaire lorsqu'il consacre plus de 10 % de son revenu à payer la facture d'énergie de son logement.

Que le problème soit issu d'un manque de ressources ou de mauvaises conditions d'habitat et, *a fortiori*, quand les deux se conjuguent, ces situations peuvent conduire à :

- une consommation d'énergie excessive, engendrant des risques d'impayés qui aggravent encore l'endettement.
- une "sous-consommation" d'énergie pour réduire les dépenses, engendrant des conséquences sur la santé (froid) et sur la vie sociale (exclusion).

### Quelles solutions ?

Plusieurs actions sont mises en place ou sont à l'étude, pour lutter contre la précarité énergétique.

### En voici quelques exemples :

- Le programme *Habiter Mieux* : ce programme, géré par l'Agence Nationale de l'Amélioration de l'Habitat (ANAH), vise à aider, d'ici 2017, 300 000 ménages précaires avec un objectif de 25 % d'économie d'énergie. Financé en partie par les énergéticiens (EDF, GDF Suez, Total), ce programme permettra d'investir entre 3 et 4 milliards d'euros de travaux.

Le programme a eu des difficultés à démarrer mais les premiers résultats ont permis des économies d'énergie de 39% avec des réductions significatives de facture, tout en conservant et parfois en améliorant le niveau de confort.

- La nécessité d'élargir les tarifs sociaux de l'électricité et du gaz, d'en augmenter le montant et de prévoir une aide au chauffage pour toutes les énergies : à l'heure actuelle, rien n'existe pour les consommateurs d'autres énergies, comme le fioul, le bois, le propane, etc. Plusieurs projets sont en débat : bouclier énergétique, chèque énergie. Mais il est contraire au principe d'égalité entre les citoyens que les ménages, ayant un chauffage autre que l'électricité et le gaz, n'aient droit à aucun tarif social.
- L'introduction d'un fournisseur de dernier recours pour l'électricité : la législation actuelle n'a pas intégré les conséquences pour les consommateurs d'une résiliation par leur fournisseur suivie d'une impossibilité d'en trouver un nouveau. Il n'existe, en effet, pas de dispositif de dernier recours. Ce sont donc les distributeurs (à 95 % ERDF) qui assument ce rôle, sans rétribution et sans base légale. ■

**3,8 MILLIONS  
DE MÉNAGES  
EN SITUATION  
DE PRÉCARITÉ  
ÉNERGÉTIQUE**

## ILS ONT OSÉ LE DIRE !

« C'est une priorité pour GDF-SUEZ, c'est une sorte de contrat moral que nous avons avec le marché et avec nos actionnaires. »

G. MESTRALLET PDG de GDF Suez,  
A propos de la politique de dividendes

« Depuis le début 2012, le discours et les objectifs financiers ont évolué. GDF Suez a basculé d'un objectif d'Ebitda et d'un discours fondé sur l'investissement à un objectif de résultat net et un discours fondé sur la maîtrise des coûts et la protection du dividende. Nous sentons une nette inflexion. »

Michel DEBS, analyste financier au Crédit Suisse

« Ce débat, c'est une machine à fabriquer des déçus. Pourquoi le gouvernement se lance-t-il là-dedans, alors que nous avons un prix de l'électricité très bas, véritable avantage compétitif pour la France ? Au moins sur ce sujet, on n'est pas en crise... »

Un industriel

« Le seul argument que l'on entend consiste à dire «c'est à notre tour d'agir». La France doit-elle s'engager dans la stratégie allemande, d'une course-poursuite à la compétitivité, sachant que celle-ci est catastrophique au niveau de la zone euro ? »

Henri STERDYNIAK, de l'Observatoire français des conjonctures économiques

« Pour plusieurs secteurs industriels (chimie, matériaux, sidérurgie), le coût d'accès à l'énergie est un élément clé de la compétitivité. »

Jean-Pierre CLAMADIEU,  
président du comité exécutif de Solvay

« Moi je ne souhaite pas une libéralisation dans le domaine de l'hydroélectricité en France, et j'ai demandé l'étude de scénarios alternatifs. »

« Une première analyse montre qu'il n'y a pas besoin de nouveaux investissements par rapport à ceux qui étaient prévus sur les réseaux et qui permettront la sécurité d'approvisionnement électrique de l'ensemble de l'Alsace. »

Delphine BATHO, Ministre de l'Ecologie et de l'Energie

« Le démantèlement d'une centrale nucléaire n'occupe qu'un peu plus de 10 % des effectifs nécessaires à son exploitation. »

Eric MAUCORT, directeur délégué de la production nucléaire d'EDF

« La centrale peut parfaitement être arrêtée avant la publication de ce décret mais tant qu'il n'est pas publié, formellement, la fermeture de Fessenheim n'est pas irréversible. »

André-Claude LACOSTE, Président de l'ASN

« La politique énergétique de l'Union Européenne a privilégié la réduction des émissions de CO2, s'est un peu intéressée à la sécurité d'approvisionnement et pas du tout à la compétitivité. »

G. MESTRALLET PDG de GDF Suez

« Le problème de compétitivité de la France, c'est pour 10% une question de coûts, et pour 90% une question de hors coûts. »

Jean-Louis BEFFA, ancien PDG de Saint-Gobain, président de Lazard Asie

« Les entreprises laissent de côté des millions de personnes pauvres, qui vivent avec moins de 1 500 dollars par an, se privant ainsi d'un très large potentiel de croissance. »

Le rôle des entreprises dans la lutte contre la pauvreté  
Centre Analyse Stratégique



&gt; Article paru dans Causette

<http://www.causette.fr>

## INÉGALITÉS SALARIALES UNE VICTOIRE ANGLAISE

**Les inégalités salariales, c'est international, voire universel. En Grande-Bretagne, les femmes touchent en moyenne 15 % de moins que les hommes. En octobre dernier, d'anciennes employées municipales de Birmingham ont obtenu de la justice le remboursement d'années de travail sous-payé. Une victoire qui pourrait bien faire trembler – et raquer – tout le Royaume-Uni !**

Tout a commencé lorsque des dizaines de salariées de la municipalité de Birmingham (notamment des aides-soignantes et des cuisinières) ont découvert, au moment de leur retraite ou à la fin de leur contrat, qu'elles avaient été moins payées que les hommes. À ancienneté équivalente, salaire différent ! Car, dans leur cas, l'employeur a rogné, année par année, sur leurs heures supplémentaires et sur leurs primes... Et, au bout du compte, la différence est significative : de 6 688 € en moins chaque année pour le bas de l'échelle de traitement à 23 495 € pour le haut de l'échelle ! En colère, un collectif de 174 anciens employés – dont 4 hommes dévoués à la cause – a porté plainte contre la municipalité de Birmingham.

Après les multiples recours de cette dernière, l'affaire est remontée jusqu'à la Cour suprême, à Londres, la plus haute cour d'appel du pays. Le 24 octobre dernier, le jugement tombe : les salariées sont dans le droit de réclamer ces sommes, représentant en tout près de 2,4 millions d'euros, selon leurs avocats. Cette affaire fait jurisprudence et, selon Chris Benson, porte-parole des avocats des salariées, certains patrons « *devraient avoir très peur* ». Des dizaines de milliers d'employées du public et du privé pourraient prétendre aux mêmes réparations. La fronde gagnerait déjà d'autres villes britanniques. Ce qui peut inquiéter, dans un pays déjà engagé dans une politique d'austérité...

C'est justement cet argument qui a fait descendre les féministes et leurs sympathisants devant le Parlement de Londres, ce même 24 octobre. Une descendante de suffragette raconte : « *Nous marchions pour parler de l'inégalité, qui se creuse. Puis on a reçu le verdict de la Cour suprême pour les salariées de Birmingham.*

*Une victoire ! Cela montre que, ce qui fait avancer une société, c'est la combinaison d'initiatives citoyennes et de décisions institutionnelles. »*

Outre-Manche, l'écart de rémunération est estimé à 15 % (27 % en France). Cela équivaudrait, sur toute la vie d'une Britannique, à une perte de 406 000 € ! Pourtant, le Royaume-Uni a des lois pour garantir l'égalité salariale. La première a été votée en 1970, la seconde en 2010. Mais rien n'empêche de les contourner, dirait-on... On ne peut qu'espérer que les salariées de Birmingham soient imitées et que les patrons en prennent acte.

Et en France ? Le service de communication du ministère des Droits des femmes nous assure – parmi toute une batterie de promesses – que, ça y est, nous allons enfin sanctionner les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale. Bref, l'application d'une loi votée en... 2010. Wait and see ! ■

1-Selon les chiffres des avocats des salariées, du cabinet Leigh Day & Co.

### QUID DES INÉGALITÉS SALARIALES EN FRANCE ?

L'écart total : les femmes touchent 27 % de moins que les hommes. Tous temps de travail confondus (on ne transforme pas les salaires obtenus en temps partiel en équivalent temps complet), les salaires féminins valent en moyenne 73 % des salaires masculins, selon les données 2009 publiées par le ministère du travail (*Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes*, Dares Analyses n°16, ministère du travail, mars 2012.). La France est ainsi située au 48<sup>e</sup> rang mondial en matière d'égalité ! Un rapport d'information du 7/02/2012, fait au nom de la Délégation aux droits des femmes, en fait le triste constat et émet sept recommandations pour favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le tout doublé d'une nouvelle proposition de loi qui vient d'être adoptée par le Sénat en première lecture le 16/02/2012. L'aventure reste à suivre...

Sources : Observatoire des inégalités, janvier 2013 et site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



## À LA RENCONTRE DE... Vos élus USGP



**Bernard SALAFRANQUE**  
a pour mission de piloter le groupe USGP (Union des Sections et Groupements de Pensionnés) pour la Fédération.

Composé de 10 membres, chacun a développé sa vision du syndicalisme.

**Michel DE SADELEER**  
région Ouest

Entré dans les IEG en 1966, après un an passé à l'école nationale de La Pérolrière (31<sup>e</sup> promotion), Michel s'est immédiatement investi avec FO Énergie et Mines. Il a toujours adhéré aux mêmes principes, base de son engagement syndical. « Toute société a besoin de contre-pouvoir afin de réduire les inégalités, les injustices et mettre un peu d'humanité dans l'évolution des entreprises et de la société. Le militantisme est un véritable engagement, parfois au détriment d'une évolution professionnelle.

La SOLIDARITÉ qualifie le mieux FO Énergie et Mines. Cette solidarité intergénérationnelle, les pensionnés la revendiquent et l'entretiennent en participant le plus possible, aux instances communes (par exemple la CMCAS, les Comités d'Entreprises ou le fameux Collectif 44/85).

Le départ en inactivité est le début d'une nouvelle vie. Mais le combat ne s'arrête pas pour autant, car les acquis comme le tarif agent, la couverture sociale ou les retraites peuvent être remis en cause. La syndicalisation ne s'arrête pas quand on atteint l'âge d'aspirer à d'autres horizons. Les Pensionnés restent des citoyens à part entière ! »

**Gérard Pierre GRIVAULT**  
région Rhône-Alpes Bourgogne

Entré en 1968 à l'école des métiers de Gurcy le Châtel, Gérard-Pierre y retournera en tant que professeur en 1974. « Si je devais choisir un mot pour définir FO, ce serait HUMANITÉ. La base de mon engagement résulte d'une approche humaine, un contact d'amitié vite noué sur des valeurs communes. Il est important pour moi de rendre, par le syndicalisme à FO, ce que l'ensemble de mon vécu en entreprise m'a permis de devenir et d'être. Je ne saurai être que le porte-parole de tous ceux qui œuvrent afin de permettre aux retraités de mieux vivre, de ceux qui, depuis tellement longtemps travaillent pour améliorer leurs vies quotidiennes. Il ne faut pas que les actifs attendent pour se rapprocher des retraités qui les ont précédés. Ainsi, ils prendront la pleine mesure de ce que sera demain leur quotidien. Ne

seront des syndiqués retraités que celles et ceux qui sont des actifs syndiqués ou, pourquoi pas, des syndiqués actifs aujourd'hui. »

**Maryse GAUDERON**  
région Est

Embauchée en 1987 dans les IEG, Maryse a fait toute sa carrière au sein de FO Énergie et Mines. « L'écoute, l'aide et la solidarité sont à la base de mon engagement. La SOLIDARITÉ représente le mieux FO Énergie et Mines. Pour moi, il est nécessaire que les actifs et les pensionnés restent unis au sein de nos entreprises et de notre organisation syndicale. Les retraités ont tendance à s'isoler. C'est pourquoi il est impératif d'amplifier le lien, la communication et la solidarité entre actifs et pensionnés. »

**Max ALLIES**  
région PACA

Entré dans les IEG en 1975, Max fera toute sa carrière au service Distribution Mixte dans le département de l'Hérault. « Cela fait 35 ans que je me suis engagé avec FO Énergie et Mines. Mon engagement résulte d'un besoin personnel, propre à la nature même de l'individu. J'ai pour principe de me dévouer pour les autres et de les aider. En effet, la vie est ponctuée de satisfactions et de déceptions, parfois difficiles à surmonter. Pour moi, chaque indi-



De gauche à droite :  
Michel De Sadeleer, Max Allies,  
Maryse Gauderon, G. Pierre Grivault  
Jean Jacques Guinet, Bernard Masquet  
Christian Mansiet, Alain Pocq,  
Michel Sahut

*vidu doit avoir un but dans sa vie, et pour l'atteindre, il ne doit pas y avoir d'avant, de pendant ou d'après. Si je milite, c'est pour porter les valeurs d'un syndicalisme libre et indépendant, c'est une chose possible à Force Ouvrière. Pour moi, c'est une des raisons d'entretenir une vie active jusqu'au bout. »*

## **Bernard MASQUET**

**région Ouest**

Élève de l'école EDF de Soissons de 1960 à 1962, Bernard rejoint FO Énergie et Mines en 1963.

*« La défense des agents est le combat de tous, le lien entre actifs et pensionnés est important et reste le meilleur garant intergénérationnel. Il faut faire comprendre que le syndicalisme ne s'arrête pas quand cesse l'activité, et que les retraités sont toujours des acteurs actifs de la vie sociale. Pour moi, FO c'est la SOLIDARITÉ : face au chômage, pour la défense de nos acquis, pour la satisfaction de nos revendications... C'est aussi la justice et l'égalité. »*

## **Christian MANSIET**

**région Sud-Aquitaine Bayonne.**

Embauché en 1958, à l'âge de 16 ans, Christian est titularisé 2 ans tard. Engagé depuis son plus jeune âge dans le syndicalisme, c'est dès sa titularisation en 1960, qu'il adhère à FO Énergie et Mines. *« Je me suis engagé au nom de la solidarité. Actifs comme pensionnés, il ne faut pas lâcher prise sur les acquis*

*obtenus par les anciens. La retraite n'est pas une fin en soi. »*

Et, si on lui demande de définir FO en un mot, Christian répond : LIBERTÉ. *« Je suis trop attaché à la liberté, c'est mon cheval de bataille : la liberté d'action, mais aussi la liberté de penser de chacun. »*

## **Alain POCQ**

**région Sud-Ouest**

Après une formation à l'École des Métiers EDF de La Pérolrière (34<sup>e</sup> promotion), Alain devient adhérent FO Énergie et Mines dès 1969. *« Les difficultés se multiplient sur le terrain où les pensionnés se trouvent de plus en plus isolés, coupés de la vie des entreprises et déconnectés de l'action syndicale. Des échanges, des confrontations, des débats sur l'avenir et les dossiers de fond sont de plus en plus nécessaires si l'on ne veut pas voir disparaître certaines sections de pensionnés par manque de renouvellement. Et, si je devais qualifier FO Énergie et Mines en un mot, ce serait SOLIDARITÉ. »*

## **Jean Jacques GUINET**

**région Ile-de-France**

Entré dans les IEG en 1964, Jean-Jacques a fait toute sa carrière à Paris. *« Avec l'éclatement des structures des entreprises, il me paraît indispensable de rester engagé syndicalement pour défendre ce qui nous reste de nos acquis statutaires et plus largement du devenir de nos retraités. Au niveau du Groupement,*

*garder un lien social avec les anciens est tout aussi important. Les pensionnés restent très attachés à nos valeurs et à l'image des entreprises qu'ils ont connues. De plus, la solidarité est essentielle entre actifs et retraités : les actifs d'aujourd'hui sont les pensionnés de demain.*

*Pour moi, la FIDÉLITÉ correspond le mieux à FO : nous avons toujours suivi la même ligne de conduite, nous sommes restés fidèles à nos valeurs et à nos engagements. »*

## **Michel SAHUT**

**région Centre**

Embauché en 1967, Michel s'est immédiatement engagé dans le syndicalisme avec FO Énergie et Mines. C'est en 1977 qu'il fait ses débuts de militant, suite au 13<sup>e</sup> congrès confédéral de Vichy (du 10 au 13/05/1977). *« Ce n'est pas parce que l'on est pensionné que l'on est détaché de l'entreprise. Pensionnés et actifs ont besoin de rester groupés. Nous devons continuer à défendre nos droits et nos acquis, comme la CAMIEG.*

*Pour moi, SYNDICALISTE qualifie le mieux FO. Ce terme rassemble le regroupement, l'indépendance syndicale, la laïcité... Toutes ces caractéristiques sont indispensables au syndicalisme. »*

## **Francis DECLERCQ**

**région Nord**

Rendez-vous en page 32 pour lire son portrait !

# UNE VOCATION, DES CONVICTIONS PARTAGÉES



**Devenir syndicaliste relève souvent moins du hasard que de certaines prédispositions. Pour Francis DECLERCQ, élu de l'USGP Nord et Secrétaire Général du Groupement de Pensionnés Marcel MESTAG, secrétaire de l'Union Départementale des Retraités du Nord, un syndicaliste doit se distinguer par sa bonhomie et sa convivialité. Et surtout, il doit s'intéresser aux autres.**

C'est en affirmant ces valeurs à la source de son engagement, qu'un militant se construit, devient crédible puis écouté. Le parcours syndical de Francis se fait fort de ces principes dévoués, depuis son entrée dans la vie syndicale, il y a plus de 20 ans, jusqu'à aujourd'hui où notre pensionné, très actif, continue à s'investir.

### Le syndicaliste en herbe...

Il n'y a pas d'âge pour être syndicaliste, une fois qu'on le devient, on le reste. Certains naissent avec cette âme de prêcheur, d'autres se construisent avec le temps. Pour sa part, Francis est né avec : « *je suis fils aîné de 5 frères et sœurs. J'ai pratiqué aussi le handball à un bon niveau. Ça marque. J'ai donc développé très tôt un fort esprit d'équipe via la famille et le sport. En tant qu'aîné, j'ai entretenu un esprit protecteur et de responsabilité.* » Fils d'agent d'exécution, Francis intègre EDF en 1977 au Centre Régional du Transport et des Télécoms. Il s'occupe de l'installation télécom durant la construction de la centrale nucléaire de Gravelines. La première tranche est opérationnelle en 79.

### L'heure de l'engagement !

Il y a eu beaucoup de réformes à partir des années 80. Au cours de l'année 82, les lois Auroux sont promulguées. « *Ces lois ont affaibli notre rôle syndical, notamment par l'implantation des conseils d'ateliers. C'est là que j'ai pris conscience qu'il fallait se défendre avant que les intérêts individuels ne prennent le pas sur les intérêts collectifs. Entre 82 et 85, nous avons vu surgir un nouveau système de rémunération dans notre entreprise. Ce nouveau système, soi-disant porteur d'avancées, a engendré une inégalité de traitement entre les salariés. C'est ce qui m'a fait basculer dans l'engagement syndical. Officiellement, c'est en 93 que je me suis consacré au syndicalisme, lors de la réforme*

*de la DEPT (aujourd'hui RTE). Je me suis rendu régulièrement à des réunions des groupes transports de la Fédération, avec des militants venus d'horizons très différents. Ces réunions étaient l'occasion de faire le point, d'anticiper sur les dossiers de la direction, de construire notre stratégie face à des défis subis.* »

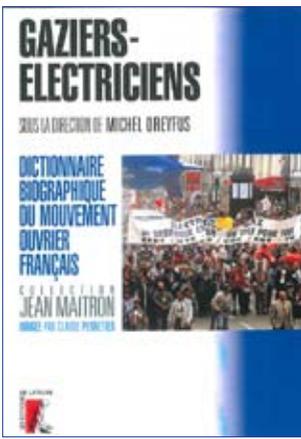
### A l'adresse des jeunes militants

Francis perçoit bien que, de plus en plus, les agents souffrent d'un individualisme poussé à l'extrême. Pour lui, un collectif syndical est une réponse décisive. « *Un collectif se fonde sur les forces mises en commun, exclut les concurrences nuisibles, pour enfin construire dans l'intérêt de tous. C'est dans le partage des connaissances et des expériences que les militants mesurent et anticipent les tenants et les aboutissants d'un dossier afin d'établir un cahier revendicatif en phase avec les attentes des salariés. L'intelligence collective existe donc réellement. Le débat, le partage, la confrontation enrichissent la compréhension de ce qui se passe... En tant que défenseurs des intérêts matériels et moraux des salariés, nous devons œuvrer en commun.* » C'est ainsi que les convictions de Francis nourrissent l'intérêt de tous.

### LA TRANSMISSION AU-DELÀ DES MODES !

« *Le syndicalisme n'est pas mort : un jour tu reviendras dans mon jardin. Nos positions peuvent déplaire un temps, d'autres sont à la mode puis deviennent "has-been", s'il en est, avant de revenir au goût du jour (vintage). La jeunesse ne travaille pas seule. Elle bénéficie de structures qui ont un passé. Les structures se sont bâties dans le temps et, en tant que militants pensionnés, nous disposons d'éléments qui enrichissent les travaux présents. La transmission s'opère, non seulement entre les âges, mais surtout entre les agents, sans distinction d'âge, de sexe, ou de niveau de responsabilité. Nous partageons nos informations, notre historique, nos connaissances et nos compétences afin que nos travaux déjà menés ne soient pas à refaire.* » Francis Declercq

» » ENTRETIEN AVEC/ Paul Boulland



## MAITRON IEG 2013 QUAND L'HISTOIRE REND HOMMAGE AUX MILITANTS

*A FO Énergie et Mines, nous le soutenons haut et fort, notre statut représente un modèle social. Si chaque secteur professionnel pouvait prétendre à une telle protection, n'en déplaise aux « sages » de la Cour des Comptes, les salariés de France et de Navarre en seraient ragaillardis !*

*Nos industries sont fortes de ce statut, né de l'histoire et de l'engagement de bien des femmes et des hommes. Le travail de Paul BOULLAND, docteur en histoire au CNRS et directeur du nouveau Dictionnaire biographique des militants gaziers et électriciens (1944-1990) fait l'inventaire des énergies qui ont œuvré à construire nos chères garanties.*

*L&F s'est entretenu avec Paul BOULLAND.*

### **L & F : Pourquoi traiter de l'histoire de l'engagement syndical des salariés ?**

**PB :** L'un des objectifs de cet ouvrage est sinon l'exhaustivité, en tout cas de livrer un panorama très vaste de l'engagement des salariés des IEG, par l'ampleur de l'arc chronologique et par l'ampleur numérique, qui permet d'embrasser toute la diversité géographique, professionnelle, syndicale, etc.

### **L & F : En somme, cet ouvrage nous rappelle cet enseignement essentiel : notre avenir a une histoire...**

**PB :** En effet, en restituant cette histoire donc en contribuant à assurer la transmission entre les générations, il s'agit aussi de nourrir l'action et la réflexion des militants d'aujourd'hui, de rappeler que les « acquis » ont été obtenus et défendus par des mobilisations et par leurs acteurs, connus ou anonymes.

### **L & F : D'hier à aujourd'hui, comment décrivez-vous l'évolution de l'engagement ?**

**PB :** L'engagement, en particulier dans le syndicalisme, renvoie aujourd'hui l'image d'une forme de dévouement intense, auquel il faudrait s'adonner totalement. Cette "dévotion" supposée discrédite parfois le syndicalisme. La crainte de l'embrigadement ou de la soumission à une organisation fédérée et confédérée peut empêcher une jeunesse, pourtant tentée, de franchir le pas.

A l'opposé, on souligne volontiers l'émergence d'engagements en pointillés, plus ponctuels, moins structurés, attachés à des causes précises (le logement

Le premier dictionnaire des militants gaziers-électriciens couvrirait la période des origines (premières usines à gaz) à 1968. Le nouveau dictionnaire à paraître fin 2013 portera sur la seconde moitié du XXème siècle, de la Libération aux années 90. En tout, ce

seront 2500 biographies de militants dont 300 militants FO des IEG à découvrir au fil des pages. Ainsi, ce prochain Maitron promet d'être d'une richesse à l'image de celle des parcours des militants syndicaux qui ont jalonné l'histoire des IEG.

pour tous, les droits des femmes, l'extension des droits maritaux aux couples homosexuels, etc.). En opposant syndicalisme et militantisme "distantié", on force le trait, on rejette le premier comme un engagement ancien voire archaïque. Pourtant, les militants passés et présents entrent dans l'action à travers des questions précises ou concrètes que le syndicalisme contribue à poser dans un cadre social ou de politique globale. Les militants retirent toujours quelque chose de leur expérience syndicale, une richesse, une satisfaction, une formation, une compréhension approfondie du monde dans lequel ils vivent. Il n'en demeure pas moins, que le travail syndical peut, dans une certaine mesure, exiger des sacrifices.

## CAMIEG — AMÉLIORATION DES REMBOURSEMENTS



Depuis octobre 2012 et malgré une nouvelle rencontre avec le Ministère de la Santé, la situation est au point mort. Pour FO : l'urgence est d'ouvrir une négociation avec les employeurs pour :

- Mettre en œuvre des améliorations de prestations à minima de 20 M€ au 1/01/ 2013.
- Redistribuer aux assurés sociaux 330 M€ d'excédents financiers engrangés par leur caisse depuis plusieurs années. Cela passe par la possibilité d'utiliser tout ou partie des réserves des Actifs pour renforcer le compte des

Retraités, ce que les Employeurs ont toujours refusé s'arbutant sur la position de leurs Commissaires aux comptes (CAC).

La clé de voûte passe donc par une analyse de la position des employeurs sur l'étanchéité des deux sections Actifs/Retraités. Le Ministère devait fournir cette analyse sous 15 jours... Elle serait sur le point d'être établie. À la demande de FO, la CAMIEG a lancé aussi sa propre analyse auprès d'experts extérieurs (Winter) qui permettrait de dégager des hypothèses juridiques confortant nos positions.

## MUTIEG – AUGMENTATION DES COTISATIONS



Fin 2012, la MUTIEG a averti ses adhérents que la cotisation (Équilibre et Confort) pour les conjoints hors CAMIEG augmenterait de 50 % en 2013. FO a immédiatement réagi auprès du Président de la MUTIEG pour :

- Regretter que les déficits des années précédentes et les projections 2012 n'aient pas amené la MUTIEG à faire une augmentation des cotisations dès 2012 évitant ainsi une impressionnante augmentation des cotisations pour 2013.
- Dénoncer l'annonce très tardive de cette augmentation de cotisations auprès des adhérents qui n'avaient plus le temps de rechercher ailleurs une autre complémentaire. FO a engagé le Président de la MUTIEG à informer dorénavant les adhérents au moins 3 mois avant la fin de l'année des perspectives de l'année suivante.

## RÉPONSES AU SONDAGE FO ÉNERGIE ET MINES : « LES JEUNES VOUS INTERROGENT »

A 97% vous plébiscitez l'existence et le rôle des syndicats. A 76 %, vous répondez que le syndicat est nécessaire afin d'améliorer les conditions de travail, 77 % pour défendre vos droits, et 85% pour défendre votre pouvoir d'achat. A la question, *qu'est-ce qui vous donnerait envie de rejoindre un syndicat ?* Vous répondez :

- 77 % pour défendre et connaître vos droits.
- 73 % pour aider les salariés.
- 51 % pour lutter contre les discriminations.
- 43 % pour être une sentinelle contre les dérives sociales.

Vos réponses restent sans appel. Merci de votre participation !

## FO ÉNERGIE ET MINES SIGNE L'ACCORD-CADRE DPI 2013-2015 À EDF SA

Cet accord s'inscrit dans la poursuite du dialogue social à la DPI pour les 3 années à venir. Il porte des mesures très concrètes, notamment sur le taux de remplacement statutaire de 140% des salariés, poursuit la politique d'alternance avec 750 jeunes par an en formation, met en place une prime de tutorat. FO Énergie et Mines considère que les négociations qui vont s'ouvrir vont revêtir une importance cruciale, car les nouveaux accords vont devoir à la fois pérenniser des



dispositifs qui ont démontré leur efficacité lors de la période précédente, mais aussi décliner les nouveaux engagements pris dans cet accord-cadre.

## CONGÉ PATERNITÉ RÉSERVÉ AUX PÈRES MAIS PAS SEULEMENT



larié de la mère, à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou qui vit maritalement avec elle. Ce texte vise notamment les couples homosexuels féminins au sein desquels l'un des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Depuis le 1/01/2013, le congé paternité s'est complété de nouvelles dispositions. Ce droit est aujourd'hui ouvert : au conjoint sa-

Retrouvez les modalités pratiques de ces nouvelles mesures sur notre site internet : [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

## LES PENSIONS MENSUALISÉES DÈS AVRIL 2013

A compter du 1er avril 2013, les pensions seront versées mensuellement en début de mois. Le projet de versement mensuel, au lieu du versement trimestriel, trouve ses origines dans le décalage de trésorerie entre les recettes et le versement trimestriel par avance. Ainsi FO Énergie et Mines dénonce un décret modifiant le statut des IEG dont le contenu, n'a été ni négocié, ni discuté. Soumis en urgence pour avis au conseil de la CNIEG,



ce décret risque de reporter les difficultés de trésorerie sur les retraités habitués à gérer leur pension trimestriellement.

## GrDF MET EN PLACE LA GARANTIE MAINTIEN DES SALAIRES DES NON-STATUTAIRES



Après la mise en place de la garantie de frais de santé et prévoyance *invalidité et décès*, restait la question de la garantie maintien du salaire par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie jusqu'au passage à invalidité.

Cette garantie permettra le maintien du salaire des non-statutaires au 1er juin 2013 sans condition d'ancienneté.

FO Énergie et Mines constate une réelle avancée pour les salariés non-statutaires ; elle aura le mérite de réduire les écarts importants de traitement de GrDF.

## FO ÉNERGIE ET MINES OUVRE SON COMPTE TWITTER



Nous aussi nous avons notre compte twitter !  
[https://twitter.com/FO\\_Energies](https://twitter.com/FO_Energies).

FO Énergie et Mines vous informe et fait partager ses connaissances et son expertise en tant qu'organisation syndicale au sein des grandes entreprises du secteur de l'Énergie. N'attendez plus, rejoignez le fil de nos tweets sur l'énergie !

## LE STATUT DES IEG MAINTENU À LA DIRECTION SYSTÈMES D'INFORMATIONS ?

Depuis des mois, la direction a pour projet de filialiser la DSI afin de passer d'une DSI GDF Suez SA à une DSI de Groupe. Si le projet industriel est cohérent, pour le personnel de la DSI, il était inacceptable que ce changement se fasse au détriment des salariés. Le bras de fer a été long entre les syndicats et la direction. Nous sommes cependant parvenus à un compromis. La filiale sera créée avant cet été et les salariés en place de la DSI pourront garder le statut des IEG.



# Votre assurance **Habitation**



**Nouvelle option**

• **Énergies Nouvelles :**  
garanties dédiées aux panneaux solaires ou photovoltaïques, aux éoliennes et à la géothermie.

**Découvrez-la !**

**Pour votre habitation,  
choisir la meilleure option !**

Pour tous renseignements,  
devis ou adhésion :

**0970 809 770**

Numéro non surtaxé

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h



Caisse Centrale d'Activités  
Sociales du Personnel des Industries  
Électrique et Gazière

[www.ccas.fr](http://www.ccas.fr)

Notre **assurance**, la **solidarité**

DOCUMENT NON CONTRACTUEL

AXA France IARD : Société Anonyme au capital de 214 799 030 € - 722 057 460 RCS Nanterre - Siège social : 313, Terrasses de l'Arche 92 727 Nanterre Cedex.



Groupes SATEC - 24, rue Cambaccères - 75413 Paris Cedex 08 - 0970 809 770  
SA de Courtage d'Assurances au capital de 25 244 877,42 € - Indirèctement détenu à plus de 10% par AXA France Assurance - RCS Paris 794 395 725 - Registre des Intermédiaires d'Assurance n° 07000665 - Site orias : [www.orias.fr](http://www.orias.fr)  
Sous le contrôle de l'ACP, Autorité de Contrôle Prudential - 61, rue Talbott, 75436 Paris Cedex 09 - TVA Intracommunautaire : SATEC FR 70784395725