

LUMIÈRE ET FORCE

Juin 2011
NUMÉRO 300

FO *Énergie
et Mines*

MAGAZINE TRIMESTRIEL DE LA FÉDÉRATION
NATIONALE DE L'ÉNERGIE ET DES MINES FO

TARIF AGENT :
la mobilisation gagnante

CAMIEG :
que faire de 240 millions d'euros ?

EDF :
la sûreté nucléaire
en question

Dossier



RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES : QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?



Évènement

Anniversaire n°300 Lumière et Force :

« Notre avenir a une histoire »

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG

Avec l'énergie marine, l'électricité se diversifie.
Nous travaillons avec Cyrille
pour qu'elle respecte la biodiversité.



Cyrille Abonnel est chef de projet EDF pour le premier parc hydrolien de France à Paimpol-Bréhat.

Les hydroliennes produiront à partir de 2012 une énergie 100% renouvelable en exploitant la vitesse des courants de marée. Cyrille veille à ce que le respect de la faune et de la flore soit une composante essentielle du projet. Posées à 35 mètres de fond, d'un diamètre de 16 mètres, leurs turbines tournent lentement, sans danger pour les poissons.

Découvrez les histoires de ceux qui changent l'énergie dès aujourd'hui sur edf.com

ÉDITO



En lançant le premier numéro de *Lumière et Force* en avril 1948, le Secrétaire Général de l'époque Clément DELSOL écrivait « le syndicalisme était et entend redevenir le terrain sur lequel tous doivent pouvoir se rassembler dans une Organisation où la liberté de penser de chacun est garantie ».

Aujourd'hui, c'est bien ce qui caractérise toujours FO Énergie et Mines et, parvenu au numéro 300, qui témoigne de sa vitalité.

La présentation du journal a certes évolué avec le temps, mais l'esprit est resté le même, uniquement centré sur la défense des intérêts matériels et moraux des agents des Industries Électriques et Gazières.

Dans ce cadre, je suis comme chacun d'entre vous satisfait que les employeurs aient mis fin à leur volonté de modifier le tarif agent.

Cette victoire est à mettre au crédit des agents actifs et retraités qui, suite à l'appel des 5 fédérations, ont permis ce résultat par leur mobilisation massive du 7 avril dernier.

Au même moment, le gouvernement annonçait son souhait de faire une loi pour l'octroi d'une prime (d'au moins 1000 €) pour les salariés des entreprises distribuant des dividendes. Toujours bon à prendre penserez-vous, sauf qu'une nouvelle fois, cette décision est inadaptée et discriminatoire, car elle ne concernera qu'une partie des salariés de notre pays et ne réglera en rien le problème du pouvoir d'achat.

Miroir aux alouettes et périodes préélectorales sont synonymes. Le gouvernement serait fort inspiré de prendre en compte le bilan de l'INSEE consacré aux revenus et au patrimoine des ménages qui fait le constat d'une aggravation des inégalités en France.

Pour FO Énergie et Mines, cette situation doit être un des éléments de diagnostic préalable à l'ouverture d'une réforme fiscale, véritablement globale, permettant à la fois une meilleure répartition des richesses et de lutter plus efficacement contre les inégalités.

Ce ne sont pas des promesses ou d'hypothétiques primes dont ont besoin les salariés tous collèges confondus.

FO Énergie et Mines revendique l'ouverture de négociations pour une augmentation générale des salaires conséquente et la mise en place du 14^{ème} mois dans les industries Électriques et Gazières.

Max ROYER

Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG



Page 5-10

RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?

Page 11

Le Tarif Agent sauvé !

Page 12

La Halte de la HALDE ?

Page 14

CAMIEG : Que faire de 240 millions d'euros ?
Prime virtuelle contre dividendes

Page 15-18

Anniversaire – Notre avenir a une histoire

Page 19

RTE – Les métiers de l'exploitation vont-ils disparaître ?

Page 20-21

La sûreté nucléaire en question

Page 22

De l'USPI à GRTgaz : le « choix » du départ

Page 23

SNET – L'incurie d'EON

Page 24

90 millions d'euros de déficit à la CCAS

Page 25

La CCAS est-elle adaptée aux jeunes salariés ?

Page 26

SEI – Le statut des IEG arrive à MAYOTTE

Bulletin d'adhésion

Page 27

Voir Bayonne et revenir
Découvrez l'univers syndical

Page 28

Fiche pratique – Comment préparer son entretien
annuel ?

Page 29

Brèves consommation AFOC

Page 30-31

Brèves IEG

Magazine de FO Énergie et Mines - FNEM-FO Directeur de la publication : Max ROYER

Équipe de Rédaction : Sandrine LHENRY, Landry ROULAND, René KAO, Max ROYER, Sandra REYMOND

Photos : Médiathèque FO Énergie et Mines / istockphoto.com

Siège : 60, rue Vergniaud – 75013 PARIS

tél. : 01 44 16 86 20 – Fax : 01 44 16 86 32 E-mail : contact@fnem-fo.org

n°300-Juin 2011

Impression : SAI graphipole – tél. : 05.59.43.80.30 ISSN : 0153-7865

RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?



Les entreprises sont confrontées à une réalité démographique particulière, traduite par une pyramide des âges déséquilibrée entre la forte natalité d'après-guerre (de 1946 à 1965) et les naissances de la génération suivante (de 1973 à 1994), peinant à entrer dans la vie active.

D'ici 10 ans, 50 à 60 % des salariés techniques des IEG partiront à la retraite (30 % des salariés ont plus de 50 ans). Les départs massifs à la retraite des baby-boomers incitent nos entreprises à revisiter leur politique de gestion des âges et surtout à faire face à une probable carence de main-d'œuvre.

Comment assurer la relève ? Les entreprises se préparent-elles réellement ? Quelles actions

sont menées pour maintenir la compétence, gage d'efficacité ? La solidarité va-t-elle jouer entre les générations ? Quelle organisation du travail demain ? Difficile d'avoir une vision claire de la part de nos directions qui, dans le meilleur des cas, semblent dévoiler des stratégies à 4 ou 5 ans.

Pourtant, entre les accords et les diagnostics, les recrutements et les externalisations, la transmission et les formations, nous observons d'ores et déjà des tendances. Au final, pouvons-nous en déduire la physionomie future de nos entreprises ? Est-ce que leur entrée dans le CAC 40 favorise la pérennité industrielle et celle des emplois ? Qu'est-ce qu'une stratégie à long terme pour les employeurs et pour les salariés ?



RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?



COMMENT POURVOIR LE LONG TERME FACE A LA RÉALITÉ DÉMOGRAPHIQUE ?

D'ores et déjà, les nombreux départs à la retraite contraignent les partenaires sociaux à participer à la mise en place d'un certain nombre de dispositifs.

DE LA FORMATION AU MAINTIEN DES COMPÉTENCES

A l'instar de l'accord sur le mi-temps attractif de 93 ou sur les 35h de 99, un accord approuvé unanimement par tous les syndicats est souvent le signe qu'il correspond à une aspiration sociale ou industrielle



Daniel Besson
Représentant syndical au CNEN

réelle. Ainsi, l'accord DÉFI Formation correspond **au retour à une vision industrielle du groupe EDF**. La Direction de la Production Nucléaire est d'autant plus concernée par cet accord que les outils de production sont vieillissants. « Nous avons besoin des compétences techniques adaptées à un *process* conçu entre les années 50 et 80. Or, ces compétences n'existent plus sur le marché et ne peuvent donc être maintenues qu'en interne.

D'où la nécessité de porter des efforts sur la formation, la mise en place de réseaux d'experts et de tutorat, car l'entreprise a autant besoin d'innovation que d'assurer la transmission pour adapter les compétences à l'outil », explique **Daniel Besson** représentant syndical au Centre National d'Équipement Nucléaire de Montrouge.



Serge Lucas
Délégué Syndical à ERDF

A ERDF, DÉFI Formation est également perçu comme **un levier de l'ascenseur social** en compensation d'un manque de formation criant et d'un manque réel de valorisation des compétences.

Serge Lucas, Délégué Syndical ERDF à Nîmes, est relativement optimiste : « Par le biais des Entretiens Annuels de Performance, les managers de proximité peuvent s'en rendre compte

au quotidien : la valorisation du professionnalisme est toujours difficile. Une pression du national sur les orientations politiques de cette ampleur devrait bientôt transpirer au niveau local. Des passerelles supplémentaires sont en train d'être instaurées, DÉFI Formation devrait relancer une dynamique. »

A RTE, FO Énergie et Mines met en garde la direction : un raccourci entre « connaissances » et « compétences » peut réellement porter atteinte à la continuité industrielle de l'entreprise. Nous considérons, en effet, que les actions de formation, engagées notamment dans les Groupes d'Exploitation Transport, permettent aux agents d'acquérir des connaissances. Pourtant, seule leur mise en œuvre concrète et régulière sur le terrain favorise l'acquisition des compétences. Considérer les compétences comme acquises après une formation théorique, revient à se leurrer sur les aléas ou le stress généré dans un environnement de travail pouvant être dégradé...

Vu sous cet angle, le tutorat serait plus à même de faciliter la transmission de connaissances concrètes, c'est-à-dire des compétences applicables directement sur le terrain.

TRANSMISSION ET TUTORAT SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS ?

Au fait des rouages du marché du travail pouvant leur paraître grippés, les nouveaux embauchés des IEG sont souvent surpris par le partage qui règne avec les seniors. Un jeune agent d'exploitation s'exprime : « les anciens sont des encyclopédies vivantes, ils m'ont tout appris. Même si la direction préfère les simulateurs au vrai réseau et, pour des raisons de responsabilités, ne voit pas forcément le tutorat d'un très bon œil, une mentalité de transmission des compétences subsiste. Ils m'ont mis au pied du mur, m'ont demandé de faire mes preuves, livré à moi-même en situation dégradée. **C'est grâce aux anciens que je suis devenu opérationnel.** » Il est vrai que par le biais du tutorat, un attachement particulier à l'entreprise et à ses missions historiques est également perpétué.



Gildas Gouvaze
Délégué Syndical à GDF Suez

Avancée dans le processus de privatisation, **GDF Suez** semble opposée au tutorat qu'elle assimile à un **doublement des emplois...** Selon **Gildas Gouvaze**, délégué syndical à la Branche Énergie France, en dehors du cadre de l'apprentissage où cette pratique de transmission est de rigueur, l'entreprise ne semble pas prête financièrement à assumer.

Selon nos interviewés, à EDF aussi, **le tutorat n'est pas reconnu**. L'apprentissage ne débouche pas automatiquement sur un recrutement malgré tous les efforts du tuteur. Dès lors, la démotivation a tendance à se généraliser et dissuade les tuteurs de réitérer ou de tenter l'expérience.

FO Énergie et Mines revendique non seulement une embauche garantie à la fin du parcours des agents en apprentissage, mais aussi une véritable reconnaissance des tuteurs par l'établissement de codes d'imputation dédiés et un budget. Le mi-temps attractif, de ce point de vue, serait une excellente façon de favoriser la transmission des compétences des seniors vers les plus jeunes.



RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?

Le tutorat apparaît comme sans cadre réel pour être exercé. Si la solidarité entre les générations existe et, par-là, une réelle transmission des compétences, c'est de manière informelle, souvent à l'initiative des salariés. Un autre outil est plus ou moins mis en place selon les entreprises. Il fait beaucoup parler de lui pour pallier la pénurie de main-d'œuvre à venir : la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).

LA GPEC PORTE-T-ELLE SES FRUITS ?

Bien que la direction EDF tente de donner l'impression d'être réaliste quant à l'anticipation de ses besoins futurs, les unités, elles, perçoivent la GPEC et le renouvellement des compétences comme une contrainte au vue des objectifs fixés au top management de l'Unité. La DSP est encore un exemple frappant. Nouvelle direction, la Division des Services Partagés a embarqué, dès sa création, des contraintes de réduction d'effectifs, soit une GPEC négative. L'avenir du tertiaire à EDF est incertain. Certains parlent même de risque de filialisation... « La direction refuse de s'engager. **Cette absence de perspective est tout à fait anxiogène pour les agents.** Elle accentue les risques psychosociaux, représente une nuisance à la qualité de vie au travail ». A l'instar de la DSP, nombreuses sont les unités concernées, notamment dans le domaine de la production, que ce soit thermique ou hydraulique...

Au sein d'ERDF GrDF, il n'y a pour le moment pas encore de GPEC établie. Toutefois, un audit est en cours afin d'assurer la mise en place du projet industriel du groupe EDF. **La GPEC devrait ainsi se monter en lien avec l'accord DÉFI Formation (applicable aux entreprises du groupe).** Se pose alors la réflexion de la mixité du distributeur dans un domaine où ERDF dépend du groupe EDF et GrDF de GDF Suez et où les orientations stratégiques diffèrent. Là réside la difficulté d'un tronc commun entre le statut privé et public.

D'ailleurs Serge LUCAS évoque bien les évolutions en cours au sein de la distribution :

« Je reste très vigilant face à l'outil GPEC dans la mesure où j'ai vécu la GAEC qui était un véritable plan social déguisé, au départ de la mutualisation par métiers. Aussi, l'outil doit justement éviter les plans sociaux comme l'indique la philosophie du texte de

la loi BORLOO (loi de cohésion sociale 2005). Je suis assez optimiste concernant l'avenir car **je me rends compte que l'entreprise reprend des activités comme dans les domaines du branchement, des raccordements ou encore les métiers de monteur.** On parle même de réouvertures possibles de certains points d'accueil. Ce sont des signes importants qui devraient redresser la barre en termes de satisfaction client».

LES ENTREPRISES FACE À LEURS CONTRADICTIONS

Alors que les départs en retraite des baby-boomers sont imminents, la GPEC de chaque entreprise tarde à être véritablement opérationnelle. La GPEC fait consensus dans son principe mais, sur le terrain, des contradictions se font sentir entre bonnes intentions nationales et objectifs persistants des unités locales.

L'AGGRAVATION DE LA SOUS-TRAITANCE



Hubert Dubois Desborde
Délégué Syndical à RTE

Hubert Dubois Desborde, Délégué Syndical à RTE, nous interpelle : « bien que formés, les salariés RTE pourront-ils travailler bientôt en situation dégradée sur le terrain ? Dans les métiers du Contrôle de Commande Local (CCL), **un changement de palier numérique débouche sur une externalisation du contrôle.** Ce qui laisse craindre une perte de compétences et donc une perte de maîtrise du

processus, de la surveillance des ouvrages à la qualité de fourniture. Le contrôle est désormais effectué en système intégré, autrement dit, les données rentrent dans le système et ressortent traitées sans savoir ce qui s'est produit pendant le traitement (« effet boîte noire »). Certes le numérique tend à remplacer une partie des compétences humaines, il peut faire également gagner en productivité, mais conserver la maîtrise de

l'environnement reste nécessaire. Parier sur l'infaillibilité du numérique revient à mener une politique de gestion du risque dommageable. **Aujourd'hui les personnels expérimentés savent réagir mais une fois en inactivité, en cas de panne généralisée, RTE risque d'être totalement dépassée** ». Encore une fois, pour FO, substituer la connaissance à la compétence n'est donc pas la meilleure manière d'adapter les métiers.

D'autres unités se retrouvent, elles, devant le fait accompli. Face à une augmentation de la charge de travail ou aux aléas des projets et, faute de marge d'effectifs, avec des agents sous pression perpétuelle, au nom de la productivité dénommée pudiquement "bonne gestion", la DIN (Division Ingénierie Nucléaire) recourt en urgence à la sous-traitance pour pallier le manque de moyens en interne.

Pour FO Énergie et Mines, ce refus de s'accorder de la marge en interne, autrement dit, cette gestion en instantané correspond à une économie de bout de chandelle, qui peut nous coûter cher à l'avenir. Cette vision à la petite semaine n'est, qui plus est, pas corroborée par la démographie de l'entreprise.

Le fait de sous-traiter à outrance et de mal évaluer les charges de travail, présentes et à venir, augmente les Risques Psychosociaux et atteint fortement la Qualité de Vie au Travail. 70 % des cadres interrogés disent dépasser régulièrement leurs horaires à cause de l'augmentation de leur charge de travail.

Notre correspondant GPEC à ERDF GrDF confirme également : « Il apparaît un besoin important sur l'aérien et, pour nous, cela passe aussi par la réinternalisation des compétences. A travers ce dossier, nous notons la volonté d'ERDF de rendre possible la réinternalisation des activités, ce qui est positif et s'inscrit pleinement dans la démarche FO. Il faut une ligne directrice à moyen terme, pour les agents mais également pour le management afin d'avoir une cohérence d'action globale. »

FACE À UNE GESTION À FLUX TENDUS, QUEL AVENIR POUR NOS ENTREPRISES ?

Selon Gildas Gouvaze, particulièrement impliqué à la direction Commerce de GDF Suez : « l'externalisation est perçue comme une solution par l'employeur pour gagner de l'argent, ce qui n'est certes pas du goût des salariés. Les recrutements sont principalement axés sur des ressources d'encadrement et les formations, avec Elan Pro et GDF Suez University. A GDF Suez, une stratégie dans le temps ne semble pas engagée sous le prisme du renouvellement et du maintien des compétences. »



A EDF, les prévisions semblent insuffisantes et provoquent une généralisation de la précarité. Le recours à la sous-traitance en est une conséquence directe. Refuser de s'engager de façon volontariste sur les recrutements, contraint la direction Commerce, par exemple, à recourir à cette main-d'œuvre flexible (des plateaux clientèles entiers sont confiés aux prestataires) pour s'accorder une marge de manœuvre en cas de perte de clients.



RENOUVELLEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES QUELLES STRATÉGIES AUX IEG ?



A EDF, ERDF GrDF ou RTE, une nécessité de prospection à moyen ou long terme est admise. Mais comment anticiper les besoins avec réalisme, si le long terme n'excède pas les 3 à 5 ans ?

Une des conséquences de cette absence manifeste de perspective est ressentie aux seins des unités, contraintes de gérer leurs effectifs à flux tendus, dans l'urgence, sans savoir de quoi demain sera fait.

A FO Énergie et Mines, même si nous pouvons comprendre qu'il n'est pas facile d'établir une vision à plus de 4 ans, compte tenu d'un environnement fortement évolutif (sociétale, technologique, réglementaire,...), nous avons besoin de connaître les principaux projets de réorganisations des entreprises, afin de les anticiper au mieux et d'en limiter les impacts sur le personnel. Encore trop souvent, nous découvrons ces projets les uns après les autres sans véritable vision d'ensemble !

POUR FO ÉNERGIE ET MINES : PAS DE GESTION HUMAINE ET INDUSTRIELLE SANS VISION À LONG TERME !

Un des enjeux, dans le renouvellement des compétences, est d'apporter un équilibre entre les salariés jeunes et seniors. L'innovation, la culture d'entreprise et les compétences spécifiques des

salariés sont essentielles. Dans la valorisation des compétences, notre rôle, en tant qu'organisation syndicale, l'est également. Nous devons être associés à la mise en place d'une référentielle compétence, car les postulats établis ne nous permettent plus de débloquer l'ascenseur social.

L'économiste anglaise Edith PENROSE, qui a contribué de façon importante au monde de l'économie et du management, pose une théorie sur la relation entre le management stratégique et l'économie organisationnelle en se basant sur l'analyse de plusieurs entreprises. Il en ressort que « la connaissance devient un pilier explicatif de la croissance et du développement des organisations. Par ailleurs, celles qui font le choix de se doter de ressources humaines plus importantes qu'elles ne le devraient connaissent un développement bien plus conséquent de leur activité ».

Elle établit ainsi scientifiquement le besoin de pérennité dans les emplois, la reconnaissance du capital humain vitale pour l'innovation et le développement d'une entreprise ; **loin des idées d'externalisation, de rupture de dialogue et de transferts des compétences que nous vivons aujourd'hui.**

Avec l'exemple de la crise financière et les limites prouvées du tout capital, on peut déjà observer un retour à la valeur de l'humain dans notre environnement marqué.

Mais quand le capital humain des entreprises sera-t-il véritablement considéré dans leurs développements ?



LE TARIF AGENT SAUVÉ !

A l'heure où le pouvoir d'achat des salariés est durement touché, est-il vraiment décent socialement de considérer les agents des IEG comme des privilégiés ? C'est pourtant ce que les employeurs de la branche ont laissé entendre avec leur projet de réduire à néant, au fil du temps, le tarif agent. Fort heureusement, la mobilisation massive des salariés du 7 avril dernier a porté ses fruits. Les employeurs considérant que « toutes les conditions n'étant pas réunies » ont abandonné le projet.

OÙ SONT LES PRIVILÈGES ?

Rappelons la philosophie des recrutements opérés sur ces mêmes salariés embauchés pendant des décennies afin de mener à bien leur mission de service public. Ces agents d'astreintes sont à disposition de l'entreprise jour et nuit et, à plus forte raison, sollicités en cas de risques majeurs (tempêtes).

Rappelons le montant du salaire à l'embauche, en dessous du SMIC, et celui des jeunes diplômés inférieur à celui du privé. La fusion GDF Suez, là aussi très révélatrice en termes de disparité de salaires avec des différences pouvant atteindre les 30 % à poste équivalent entre assistantes ex-GDF et Suez...

Rappelons enfin, les hausses de salaire dérisoires et bien inférieures à l'inflation... Rien que cette année, les employeurs de la branche ont pris la décision unilatérale d'augmenter le Salaire National de Base de 1.1 % au 1^{er} janvier 2011 (soit 0.1 % de moins par rapport au projet d'accord et 0.4 % inférieur à l'inflation annuelle prévue par la loi de finance 2011, et c'est un minimum).

POURQUOI LES EMPLOYEURS ONT VOULU METTRE FIN AU TARIF AGENT ?

Dans ce projet, des propositions « compensatrices » venaient mettre au pilori ce qui est devenu un véritable complément de revenu pour 300 000 agents et ce, depuis plus de 60 ans. Des indemnités basées sur des consommations forfaitaires et non plus réelles et un désengagement progressif des employeurs étaient mis en avant.

Conséquence directe de la loi NOME, les employeurs voulaient transformer la Pers 161 (tarif agent) afin d'augmenter les résultats 2011 et éviter de prendre durablement à leur charge les différents impôts relatifs à l'électricité. La loi NOME, vient, en effet, modifier profondément l'assiette et le mode de calcul des taxes locales de l'électricité aboutissant à une augmentation de celles-ci. Pour eux, la solution était de faire payer ces augmentations, issues d'une loi aberrante sur l'ouverture du marché, par les clients et le personnel des IEG déjà fortement opposés à une loi conduisant à la cession de 25 % de la production électrique nucléaire vers des spéculateurs de tous bords.

Pétitions, courriers à l'UFE et l'UNEMIG, grèves massives, manifestations régionales et locales dans toute la France, fut la réponse significative d'une réelle opposition des salariés mobilisés à plus de 80 %. En exprimant de manière aussi significative leur attachement au tarif agent, actifs et inactifs ont ainsi prouvé leur refus de voir leurs garanties sociales constamment remises en cause. Le désengagement des entreprises dégageant de gros bénéfices financiers est une réaction que bon nombre de salariés considèrent comme mesquine et bien ingrate. **Quand messieurs les employeurs, allez-vous enfin entendre raison et mieux considérer vos employés ?**

LA HALTE DE LA HALDE ?



Véronique LOPEZ
Juriste à la confédération FO

Didier PORTE
Responsable du service juridique de la confédération FO

de Véronique LOPEZ, ancienne membre du Collège Consultatif de la HALDE, illustre d'exemples concrets l'efficacité d'un système devenu trop performant :

« Les discriminations dans la carrière sont fortement représentées (75 % des cas de discrimination) dans les dossiers que nous aidons à monter. Le pouvoir d'instruction et d'investigation de la Halde était très large. Nous avons tout intérêt, pour la défense des salariés, à coordonner nos dossiers avec la Halde. FO intervient dans le timing du dépôt de dossier pour l'audience aux prud'hommes du salarié. **9 fois sur 10 le CPH suit le conseil de la Halde ! Maintenant**

que la société civile n'est plus représentée, le risque véritable est la politisation de la Halde. »

CHRONIQUE D'UN SYSTÈME TROP EFFICACE

Depuis le 1^{er} mai 2011, le défenseur des droits absorbe la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), réduisant de fait son autorité et son indépendance. Seul organisme se consacrant totalement aux discriminations, la Halde enregistrait, en la matière, d'année en année un nombre grandissant de réclamations. Quantité de salariés en proie à la souffrance ou au harcèlement y ont recours. Ils obtiennent des réparations substantielles devant le Conseil des Prud'Hommes (CPH) car la société française discrimine. Son efficacité et ses audaces auraient-elles agacé le gouvernement et les 150 plus grandes entreprises de l'hexagone ?

LA SOCIÉTÉ CIVILE COUPÉE DE LA HALDE

En supprimant le collège consultatif de la HALDE dans sa nouvelle structure, le défenseur des droits est désormais privé de tout ce que représente la société civile. Les associations, ONG et syndicats sont désormais exclus d'un processus qui a pourtant porté ses fruits en moins de 5 ans.

A FO, les liens avec cette haute autorité ont pu apporter une aide véritable aux salariés victimes de discrimination en tout genre au sein de leur entreprise. Le service juridique Confédéral sous l'impulsion

Du fait de l'engagement de notre organisation dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, nous ne pouvons que regretter cette absorption qui constitue une régression dans la lutte contre les discriminations. Le défenseur des droits concentrera trop de pouvoirs à lui seul. Néanmoins, les équipes FO continueront à délivrer des formations en matière de discrimination, de construction et suivi de dossiers pour les actions en justice.

LE NOUVEAU ET 19^{ÈME} CRITÈRE DE DISCRIMINATION

Les critères de discrimination sont nombreux, en voici un nouveau qui pourrait être inscrit dans la loi : le lieu de résidence. Un travail de réflexion a été mené en 2010 et 2011 par le Comité consultatif de la HALDE, à la demande du Collège, suite aux saisines reçues, et notamment celle de la Ville de la Courneuve concernant la « discrimination territoriale ».

EXEMPLE D'ACTION EN PARTENARIAT AVEC LA HALDE

Le 2 juin 2010, un salarié, délégué syndical, victime de discrimination, obtient gain de cause : son licenciement est annulé, sa réintégration ordonnée et 24 000 euros de dommages et intérêts lui sont versés.

Votre vocation
fait votre fierté,
la nôtre est de vous assurer.



TBWA PARIS

1^{er} assureur des agents des services publics avec 3 millions de sociétaires, la GMF vous accompagne dans votre vie personnelle et professionnelle. Assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne, des solutions adaptées à vos besoins et à votre budget.

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur **www.gmf.fr**



Assurément Humain

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde, GMF Vie, Assistance Juridique et Fidélia Assistance - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678. Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

CAMIEG : QUE FAIRE DE 240 MILLIONS D'EUROS ?

Une idée ?

Et si cet argent servait à améliorer de façon considérable le remboursement de vos frais dentaires, optiques ou tout autre poste de dépense lié à votre santé ?



Car il ne s'agit pas d'une somme gagnée au loto mais bel et bien de l'excédent budgétaire de la CAMIEG (Caisse d'Assurance Maladie des IEG) pour laquelle actifs ou retraités vous cotisez tous les mois. Le chiffre avancé est loin d'être farfelu et va même croître pour atteindre près de 529 millions en 2015 si rien n'est fait !

Pour ces raisons, les administrateurs FO se sont exprimés, lors du conseil d'administration de la CAMIEG du 14 avril dernier, contre le gel de l'augmentation des remboursements, et a exigé :

- Une ouverture immédiate de négociation avec les employeurs.
- Une redistribution immédiate aux agents actifs et retraités avec des améliorations importantes de remboursement.
- La mise en commun des réserves des comptes actifs et retraités afin de pérenniser le système. Cette dernière proposition, facile à mettre en œuvre rapidement, libérerait le champ de négociation aux seules améliorations de remboursements.

Aujourd'hui, FO Énergie et Mines est la seule organisation syndicale à défendre l'idée de redistribuer cette somme et est déterminée à faire bouger les lignes. Rien ne s'oppose à cette solution, sauf des choix politiques et/ou stratégiques. Les moyens financiers existent et notre volonté est d'en faire profiter les assurés sociaux des IEG.

PRIME VIRTUELLE CONTRE DIVIDENDES

Dès cet été, en cas de hausse de leurs dividendes, les entreprises auront pour obligation de verser à leurs salariés une prime dont le montant sera à négocier. Pour FO, il s'agit d'une annonce technico-virtuelle dans la mesure où bon nombre de salariés n'auront rien (70 % des entreprises en France ne distribuent pas de dividende). Sont concernées uniquement les entreprises de plus de 50 salariés qui dégagent des dividendes en augmentation d'une année sur l'autre ! De plus, des manœuvres d'évitement sont possibles afin d'augmenter les dividendes, comme le rachat d'actions par les entreprises.

QU'EN EST-IL AUX IEG ?

En raison de la structure financière de GDF Suez SA, la formule légale de participation ne permet pas d'en bénéficier, cette dernière étant même négative. Seule une formule dérogatoire demandée



auprès des pouvoirs publics en permettrait l'usage, mais cette demande doit être faite par l'Entreprise. GDF Suez SA n'a pas demandé de formule dérogatoire. Pour autant la participation s'applique à : GRTgaz, STORENGY, ELENGY.

En parallèle, EDF SA est devenue éligible à la participation. Il n'en demeure pas moins que l'autorisation de l'État est également nécessaire. EDF a fait une première demande auprès des pouvoirs publics en 2008 ; il n'y a pas de réponse positive. De plus, EDF SA a une vision groupe (ERDF, RTE) de la participation ; ce qui pose une difficulté due aux structures différentes des bilans des entreprises du groupe, entraînant des disparités très importantes sur le montant. **EDF SA a donc mis de côté la participation. Aucune négociation n'est en cours sur le sujet.**

Pour FO la préoccupation majeure est l'augmentation des salaires ainsi que la mise en place d'une vraie réforme fiscale marquée par la justice et l'équité. FO Énergie et Mines porte également sa revendication sur la mise en place d'un quatorzième mois de salaire.

Retrouvez
toute l'actu
des IEG sur :
www.fnem-fo.org

LUMIÈRE ET FORCE



**Pensez à vous
Rejoignez-nous !**

NUMERO 300

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ÉNERGIE ET DES MINES
SIÈGE : 60 RUE VERGNIAUD - 75013 PARIS



NOTRE AVENIR A UNE HISTOIRE

Depuis maintenant 63 ans, le magazine « Lumière et Force » vous accompagne chaque trimestre. Nous sommes heureux, aujourd'hui de fêter notre 300ème édition, occasion de vous proposer un tour d'horizon des personnes qui l'ont fait vivre depuis avril 1948.

Tout d'abord, nous voudrions réaffirmer nettement que notre fédération entend rester en dehors de toute influence politique, philosophique ou religieuse et défendre les intérêts de ses mandants sous quelque gouvernement que ce soit.

« Il n'est sans doute pas mauvais pour la « petite histoire » de le rappeler : notre Fédération est partie de zéro, sans archives, sans avoir, sans rien ! Riche seulement du dévouement, du désintéressement,

de la foi et de la volonté d'une équipe soudée par de profonds liens d'amitié. Et c'est cet ensemble qui a permis à notre Fédération, constituée le 27 décembre 1947, après avoir reçu des syndicats ralliés à notre objectif, tous leurs fonds disponibles, d'être en mesure - dès avril 1948 - de mettre au monde ce journal auquel vous êtes maintenant habitués. »

**Clément DELSOL, avril 1965
Lumière et Force n°100**

C'est en ces termes que le premier secrétaire général de FO Énergie et Mines a rappelé les difficultés et le véritable tour de force qui ont permis à ce journal, devenu magazine, de voir le jour en 1947. Fidèle à l'objectif de départ : « ne pas entrer dans le domaine politique, tout autant qu'il n'a pas d'incidence sur le domaine social », notre magazine continu de traiter de façon actuelle et visionnaire des préoccupations des salariés de la branche IEG. Les circonstances et les moyens sont différents ... mais Lumière et Force demeure le symbole de la vitalité du syndicat FO Énergie et Mines.

NUMERO 300

LES ACTEURS DE FO ÉNERGIE ET MINES

Clément DELSOL



Fin 1947, il fut le principal fondateur de la Fédération Force Ouvrière des Industries de l'Énergie Électrique et du Gaz, dont il devint le Secrétaire Général au terme de son premier congrès (juin 1948). Il le fut jusqu'au IIIème congrès (octobre 1952) à l'issue duquel il fut élu président de la Fédération.

Charles WERBROUCK



Lors du IIIème congrès de la Fédération tenu du 2 au 4 octobre 1952, il fut élu Secrétaire Général. Il le resta durant vingt ans jusqu'en 1972, date à laquelle il devint à son tour Président de la fédération jusqu'à son départ en retraite en mai 1975.

Louis CLAUZIER



Avril 1961 : secrétaire fédéral jusqu'au Xème congrès (novembre 1967) au cours duquel il fut désigné secrétaire adjoint ; il devait l'être jusqu'en novembre 1972 et fut alors choisi comme Secrétaire Général jusqu'en 1978 (XIVème congrès).

Louis SOUSTRE



Lors du XIIème congrès de la Fédération (novembre 1972) il fut désigné secrétaire général adjoint puis en 1978, lors du XIVème congrès, Secrétaire Général. Il assumait cette responsabilité jusqu'au XVIème congrès (novembre 1984).

Fondation de la Fédération FO des Industries de l'Énergie Électrique et du Gaz par Clément DELSOL premier SG	Élection de Charles WERBROUCK au poste de SG	Élection de Louis CLAUZIER au poste de SG	Élection de Louis SOUSTRE au poste de SG	Élection de Gabriel GAUDY au poste de SG	Élection de Max ROYER au poste de SG
1947	1952	1972	1978	1984	2004
1956 Grève générale des étudiants pour lutter contre l'ordre colonial avec pour objectif l'indépendance nationale de l'Algérie		1968 Révolte étudiante et ouvrière contre la société traditionnelle, le capitalisme, l'impérialisme et contre le pouvoir gaulliste en place		1995 Grève de la fonction publique et du secteur privé contre le «plan Juppé» sur les retraites et la sécurité sociale	



2011

DE 1984 À NOS JOURS : LA VOIX DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX



Entretien avec Gabriel GAUDY,
Secrétaire Général de 1984 à 2004
Et Max ROYER, actuel Secrétaire Général.

« J'ai connu tous les Secrétaires Généraux de la Fédération. Je garde un immense respect pour ces hommes de valeurs. Ils sont mes modèles. Leur héritage et leur intégrité renforcent mon engagement et influencent mon action syndicale. »

Hommage de Gabriel Gaudy à ses prédécesseurs

« Pour moi, la communication consiste principalement à entretenir un contact direct avec les gens. Avec le Lumière et Force dont nous n'avons jamais cessé la parution, ce qui était important pour nous, en tant que jeunes militants, formés politiquement, c'était de partager et d'écrire ensemble notre conception de la société et de nos valeurs. »

Secrétaire général de FO Énergie et Mines de 1984 à 2004, Gabriel Gaudy témoigne des moments forts de son mandat. Originaire de Corrèze, profondément attaché aux valeurs laïques et républicaines de FO, il intègre GDF en tant que comptable après avoir suivi une formation à l'école de métiers de Soisson.

ÉCOLE DE MÉTIERS, SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ

« Dès 90, EDF a voulu fermé les écoles de métiers. J'ai toujours résisté à cette volonté qui revient à casser la culture d'entreprise. J'ai assisté à un changement

de philosophie. Des formations avantageant la culture d'entreprise et l'attachement au service public, nous avons vu se développer des formations externes mettant l'accent sur la productivité. Cette transformation a suscité de fortes réactions de la part de FO, jusqu'en 1997. Nous observions déjà une baisse de la qualité du réseau. »

ATTAQUES CONTRE LE TARIF AGENT

« Dans les années 80, le tarif agent était déjà attaqué. Avec jusqu'à 95 % de grévistes, cette tentative est rendue vaine. En 1991, la mise en place d'un dispositif qui fiscalise nos avantages en nature a sauvé de haute lutte notre tarif agent. En invoquant l'égalité de traitement par rapport au reste de la population, le gouvernement et les employeurs souhaitaient le voir évoluer au prix de revient de la production nucléaire. Pour nous, son abrogation n'empêchait pas les augmentations des tarifs publics de l'électricité. Au contraire, il augmentait notre pouvoir d'achat et contribuait à renforcer le PIB national ! »

RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE IEG

« Début des années 2000, au prétexte de problèmes de financement, les employeurs et le gouvernement ont œuvré pour adosser notre régime de retraite au régime général. Nous avons été les seuls à résister ! Sous la pression du président Roussey, la CGT, magnanime, a proposé un référendum en promouvant le oui. C'était un moment fort de ma vie militante puisque les électriciens et gaziers ont suivi notre voix en se prononçant contre à 55 % . »

NUMERO 300

LE COUP DE COM' DES 35 H

« Le gouvernement voulait une grande entreprise française en exemple pour instaurer cette réforme. J'ai bien appuyé sur le double-tranchant de ce dispositif précisant que si je signais, c'était sous la contrainte. A terme, je savais que les 35 h seraient une nuisance au pouvoir d'achat, auraient peu d'effet sur l'embauche et, provoqueraient une surcharge de travail. Ensuite, une séance de signature bidon a été organisée devant toute la presse pour simuler le succès du gouvernement. »



« Oui, il y a bien une répétition de l'histoire puisque, depuis toujours, nous sommes amenés à réitérer notre attachement au service public, à notre statut, au pouvoir d'achat. Les modes d'actions sont les mêmes avec les prises de responsabilité».

« Les IEG deviennent des entreprises comme les autres : des entreprises des affaires, du fric, de la déconsidération des salariés, du plan social déguisé. Cela peut conduire à une démobilisation des salariés face aux missions de service public. Ce qui est paradoxal, c'est que j'assiste à un renforcement des adhésions syndicales dans le secteur privé. En réalité, les patrons qui se veulent modernes ne sont en fait que des patrons de forge ! »

ACTUEL SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE FO ÉNERGIE ET MINES, MAX ROYER, EXPRIME SA VISION ET SES PERSPECTIVES :

« Depuis 2004, année de ma première mandature, le Service Public n'a pas totalement disparu mais il a pris une sacrée claque ! »

« Dès le lendemain de mon élection à la fonction de Secrétaire Général s'est produit le changement de statut de l'entreprise d'EPIC (Établissement Public à

caractère Industriel et Commercial) en SA (2004). Les réformes se sont accélérées malgré la résistance des syndicats : privatisations ; filialisations du transport et du distributeur ; mise en place d'une branche professionnelle (nous passons des textes statutaires à des accords collectifs négociés) ; ouverture à la concurrence ; réforme de notre régime mutualiste (CAMIEG) ; réforme de notre régime de retraite (CNIEG) et indexation des pensions sur l'indice des prix ; loi 2008 sur les nouvelles Instances Représentatives du Personnel puis sur la représentativité et, enfin, la réforme des retraites imposée de force. »

LA MEILLEURE FAÇON DE PRÉDIRE L'AVENIR, C'EST DE LE CRÉER

« Malgré les nombreuses réorganisations, l'attachement à nos entreprises est persistant, y compris au sein des jeunes générations. Les salariés ne restent pas dans les entreprises uniquement pour leur salaire : ce sentiment d'appartenance se traduit par un certain dévouement aux missions de service public. Il est possible que cette tendance survive aux aspirations exclusivement financières des entreprises. Non, le social n'est pas mort ! La finance montre clairement ses limites. Pour preuve, nous assistons à une émergence de nouvelles représentations plus humaines dans les médias, les entreprises ou les universités, sur des thématiques développées autour de l'éthique et de la variété (*Variety Day* à EDF). Avec DÉFI Formation, Proglio ne prend-il pas un vrai risque en réinternalisant la formation, propice au maintien de la culture d'entreprise et, *a fortiori*, syndicale ? Les syndicats sont les garants des valeurs et de la considération sociale. Ils contribueront à leur essor prochain. »

LA POLITIQUE CONTRACTUELLE DE FO, SOURCE D'ESPOIR

« Il convient de reconnaître la nécessité des syndicats, l'effet réel de leur action. Les détracteurs ne manquent pas de pointer en France un des plus faibles taux de syndicalisation d'Europe. Pourtant, les salariés de toutes les entreprises, IEG ou non, bénéficient de l'une des meilleures couvertures sociales au monde, grâce aux conventions collectives ou aux statuts. Cette réalité est à mettre au crédit des militants syndicaux, de la force réelle d'une politique contractuelle pour faire bouger les lignes. Voilà un message fort que j'adresse aux personnels des IEG. »

« Un message aux employeurs ? Nous ne voulons plus que les IEG soient un laboratoire social avec des réformes qui se font et se défont comme par le passé avec EDF et GDF. J'espère sincèrement que les artisans de la paix sociale, présents et futurs, l'emporteront. »



RTE – LES MÉTIERS DE L'EXPLOITATION VONT-ILS DISPARAÎTRE ?

Le réseau de transport électrique en France fonctionne bien, sa fiabilité ne fait aucun doute. C'est heureux, puisqu'il en va de la mission même de RTE comme de ses salariés : exploiter, maintenir et développer le réseau public de transport... Ainsi, le réseau est développé au gré des innovations technologiques.

Et, bien qu'officiellement le projet industriel de RTE ne semble guère se projeter au-delà de 4 ans, les agents de l'exploitation sont tout à fait lucides quant à l'avenir de leurs métiers : le progrès technologique permet à la machine de tourner, aussi bien et avec plus d'autonomie, c'est-à-dire, avec beaucoup moins d'interventions humaines et, finalement, moins de main-d'œuvre.

L'avenir des métiers techniques de l'exploitation interpelle : entre progrès technologique et progrès social, que devient RTE si les salariés s'éloignent des ouvrages ?

LE RÉSEAU EN UN CLIC ?

A mesure que la technologie s'implante, l'organisation du travail et le métier se trouvent modifiés. Les équipes techniques d'exploitation se regroupent et couvrent un territoire toujours plus vaste. Les métiers deviennent administratifs tandis que les actes de maintenance sont plus espacés et moins denses.

Ainsi, les interventions perdent en complexité et en intérêt, limitées à des dépannages de téléconduite. **« Au départ, EDF est une entreprise de techniciens, maintenant, c'est une entreprise de gestionnaires en quête de rentabilité et d'optimisation »**, déplore un agent du réseau. Un ancien salarié du groupement de

Mazerolles détaille : **« L'activité a perdu en technicité au profit de la traçabilité et de la surabondance de paperasses. Le matériel étant plus fiable, nous ne faisons plus de la maintenance mais de la fiabilité, dans le jargon : de « l'entretien prédictif ».**

Un Agent Technique Principal (ATP) du Sud Est, bien qu'en poste depuis 10 ans, a lui aussi connu nombres d'évolutions : **« Les progrès technologiques et les changements d'organisation s'accroissent et ne me semblent pas toujours justifiés. La formation ne suit pas la technologie, elle court après ! Face aux nouveaux disjoncteurs, par exemple, nous sommes souvent dépourvus et obligés d'adopter le système D. »**

Reconnaissant l'apport des nouvelles technologies, notre ATP soupçonne une sorte de course de l'entreprise après de nouveaux gadgets. Le sens du métier d'exploitant se trouve affecté : **« certaines bécanes n'apportent rien, idem pour l'organisation du travail : malgré l'obsession de la direction pour le prévisionnel, nous travaillons davantage dans l'urgence et certaines programmations de travaux se font le jour J ! »**

D'ores et déjà, les nouvelles technologies qui arrivent en masse rendent RTE dépendant de la sous-traitance. Historiquement, les exploitants du réseau savaient démonter un disjoncteur de A à Z. Aujourd'hui, ils sont réceptionnés clés en main. Mais dès qu'il y a une avarie, les agents doivent appeler le SAV du constructeur et se heurtent au secret professionnel. Qui plus est, les téléopérateurs éprouvent de la réticence à envoyer les hommes sur le terrain. Ils priorisent les clients aux besoins plus rentables. A l'inverse des salariés statutaires, les constructeurs n'ont aucune notion de service public...

LA SURETE NUCLEAIRE EN QUESTION



Pascal SESTIER,
délégué syndical FO et membre CHSCT

La perte de contrôle d'un seul réacteur nucléaire, où qu'il soit, suscite l'affolement et la mobilisation des populations mondiales. En réalité, le combustible ne connaît pas les frontières. Sa maîtrise concerne tous les peuples. Actuellement, notre continent compte 143 installations, contre 177 en 1989. En réaction au drame de Fukushima, EDF réexamine la conception de ses centrales afin de s'assurer des marges de sûreté de ses installations. L'équipe de Lumière et Force a souhaité mené l'enquête auprès des premiers acteurs concernés : les salariés. Pascal SESTIER, délégué syndical FO et membre CHSCT à la Centrale Nucléaire de CRUAS témoigne du fonctionnement de l'une des 19 centrales françaises.

Depuis la catastrophe de Fukushima, est-ce qu'EDF est en train de prendre des mesures supplémentaires afin d'assurer la sûreté de ses centrales ?

P.S. : Des contrôles supplémentaires et non exhaustifs ont été lancés sur des dispositifs liés à des agressions externes, notamment antisismiques (fixations, amortisseurs) ou risques d'inondation. Mais à mon sens, sur le long terme, une réflexion a été (ou doit être) engagée pour **étudier l'impact des cumuls d'événements comme l'ont subi les japonais**. Les centrales ont des procédures pour faire face à des incidents. Il existe ensuite des procédures ultimes, de dernière chance avant catastrophe. Il est prévu par exemple de perdre le refroidissement ou la perte totale électrique ou une crue millénaire. Actuellement, il n'est

pas certain que tout se passe bien s'il y a conjoncture de plusieurs événements simultanés.

Par exemple, le risque hydrogène dont il a été question au Japon. Il est prévu dans chaque bâtiment réacteur (une sorte de grosse cocotte minute en béton qui contient le réacteur, le circuit primaire et ses équipements) des recombineurs passifs afin de transformer en eau l'hydrogène produit lors d'une fusion du cœur. S'ils ne sont pas suffisants, il y a ensuite un recombineur actif pour 4 tranches sur un même site à installer en un minimum de temps par des mécanos. Si plusieurs tranches sont en difficultés simultanément sur le problème de l'hydrogène, une seule pourra être traitée. Il n'est pas envisagé de perdre l'alimentation électrique de ce recombineur. Le problème est identique pour une pompe mobile de refroidissement ultime (1 pour 4 tranches). C'est tout un ensemble d'hypothèses qui doit être reconsidéré, surtout sur le cumul des défaillances ou d'événements externes (phénomènes naturels, industriels, voire terrorisme).

L'évolution environnementale vient également bouleverser ce contexte sécuritaire.

En permanence, l'entreprise doit s'adapter à de nouveaux risques comme les algues nouvellement présentes dans le Rhône qui bouchent les prises d'eau et entraînent une perte de refroidissement. De plus, la CNR, qui appartenait autrefois à EDF, a une gestion différente du Rhône due à son absorption par GDF Suez et fait varier les débits du fleuve en fonction de sa production électrique et non plus sur les besoins de la centrale de CRUAS. Le week-end, la centrale enregistre des débits Rhône extrêmement bas...

Penses-tu que l'entreprise prend les mesures nécessaires ou devrait-elle aller encore plus loin ?

P.S. : EDF devrait prévoir des systèmes simples et universels pour faire face à des situations catastrophiques : réalimentation des équipements électriques par des groupes électrogènes standards, dispositif de refroidissement au plus près du combustible nucléaire pouvant être équipé par du matériel de pompiers : fourgon pompe tonne, tuyaux, raccords présents en nombre et dans toute la France.

Un article « les Echos » sur les joints de moteur diesel, fait état de problématiques fournisseurs dans l'approvisionnement des pièces de maintenance pour les centrales nucléaires. Est-ce réellement le cas ?

P.S. : Par souci financier ou d'obsolescence du matériel, EDF peut être amenée à changer de fournisseur. Il est déjà arrivé que des économies réalisées à l'instant T aient coûté beaucoup plus cher au final, notamment



Moteur diesel d'une centrale

en perte de production, pour réparer ou changer ces nouvelles pièces.

En tant que salarié et membre du CHSCT, comment es-tu associé au processus de sécurité ?

P.S. : En tant qu'agent de terrain, nous « sentons » les maladies et le vieillissement des installations. Nos constatations ne sont pas toujours prises en compte en temps et en heure. En tant que membre CHSCT, cela me permet de donner plus de réactivité mais il nous arrive trop souvent de dire à nos managers « on vous l'avait dit ». **L'expérience et les ficelles du métier ne sont pas prises en compte...**

Quel est le diagnostic aujourd'hui de cette catastrophe ? TEPCO avait-elle pris toutes les mesures nécessaires ou y avait-il des carences en terme de sécurité ?

P.S. : Avant de tirer sur TEPCO, attendons d'avoir toutes les données. Il est cependant établi que TEPCO est connu défavorablement des autorités de sûreté japonaises notamment pour des dysfonctionnements en 2005. De plus, la technologie de Fukushima étant différente de nos PWR, il serait difficile d'affirmer que nos réacteurs auraient mieux résisté. Cependant le retour d'expérience du Japon influencera durablement et de manière conséquente la sûreté de nos installations comme cela a été le cas à la suite de l'accident de TMI et de Tchernobyl.

LA POSITION FO ÉNERGIE ET MINES FACE AU NUCLÉAIRE CIVIL

A FO Énergie et Mines, nous ne sommes ni pro, ni anti-nucléaire. Il serait utopiste de penser pouvoir, à l'heure actuelle, se passer de cette source d'énergie afin de répondre aux besoins de consommation des populations. Il est vital de faire face à nos responsabilités dans la durée. C'est pourquoi, FO appelle tous les acteurs à envisager la question nucléaire avec objectivité. En outre, en vue de réduire notre dépendance au combustible, FO prône le mix énergétique avec une diversification croissante des approvisionnements. La recherche et le développement doivent être privilégiés de manière à renforcer la sûreté autant aujourd'hui que sur le très long terme.

L'État doit être le seul garant et pilote de la filière. Il se doit d'impulser les investissements et les axes de recherche selon une véritable politique stratégique d'avenir. L'augmentation des efforts de recherche et d'ingénierie par la puissance publique, le développement du contrôle par des agents publics dans un cadre indépendant et l'impératif de la sûreté et de la sécurité des personnels et des citoyens doivent primer sur les questions de rentabilité. L'industrie nucléaire comporte des enjeux spécifiques qui nécessitent de garantir sa pérennité en la soustrayant aux aléas conjoncturels et aux marchés.

DE LA SÛRETÉ ET DES HOMMES

Enfin, renforcer la sécurité, par l'amélioration et la codification sous la forme appropriée des conditions sociales de tous les salariés de l'industrie nucléaire (sous statuts, sous conventions collectives, sous-traitants de différents rangs, salariés du nettoyage, salariés du « nucléaire de proximité », en milieux médicaux ou industriels, etc.) est indispensable. Le facteur humain étant un élément indissociable de la sûreté, FO revendique une réinternalisation des activités sous-traitées

Consultez les Questions/Réponses
FO Énergie et Mines sur le nucléaire :
www.fnem-fo.org

DE L'USPI À GRTgaz : LE « CHOIX » DU DÉPART



Pascal PATROUILLEAUX
Délégué Syndical Central FO à GRTgaz

Lors de notre dernier article sur l'Unité Services Partagés Infrastructures (USPI) de GDF Suez en avril 2011, nous avons largement dénoncé les conditions de travail de salariés en attente de transfert et en mal d'avenir. La souffrance, le désarroi du personnel y étaient évoqués avec des exemples managériaux si choquants que nous avons été obligés de rappeler quelques principes fondamentaux du code du travail.

La représentation et l'assistance d'un délégué du personnel sont, en effet, si essentielles dans des moments où les salariés se trouvent démunis face à des réformes iniques, issues de directives européennes loin du monde réel. Toujours aussi soucieuse du sort réservé aux salariés de l'USPI, l'équipe de Lumière et Force a continué de mener l'enquête à Nantes auprès de salariés ayant fait le « choix » du départ à GRTgaz.

L'INTÉGRATION À GRTgaz

L'entretien exploratoire est encore bien présent dans les mémoires ainsi que l'ambiance particulièrement tendue de l'ancien site de travail. La frilosité de certains managers envers les syndicats est également relatée avec beaucoup d'émotion : « **je trouve inadmissible que l'accompagnement syndical soit pris par la direction comme une trahison** », nous confie une salariée Nantaise.

Toutefois, dans un état d'esprit plus serein, l'accueil à GRTgaz s'est plutôt bien déroulé pour l'essentiel des salariés transférés même si certaines interrogations demeurent : « L'arrivée à GRTgaz a été positive, nous avons bénéficié d'une journée d'accueil sur Paris. Par contre, on sait qu'un déménagement est prévu pour la fin de l'année, et nous n'avons aucune information de la part de la direction. A chaque question posée, la même réponse : ça ne vous regarde pas ».

Concernant la charge de travail, les rapports sont inversés. Contrairement aux collègues restés à l'USPI, les activités ont été réduites pour les nouveaux arrivants : « au sein du service comptable, je ne gère plus que Storengy. D'après la direction, cela représenterait une perte de 10 % de mes activités. Mais le contrôle des tâches est également accentué... ». Dans le domaine de la formation, les directions coopèrent et déploient les moyens nécessaires vers les salariés désireux d'entamer ce processus. Face à un avenir incertain quelques-uns de nos interviewés nous ont confiés en avoir fait la demande.

QUEL AVENIR ?

« Je n'ai pas de plan pour l'avenir, mais beaucoup de questions. Ne sachant pas si mon poste actuel est pérenne ou non ; surtout qu'une renationalisation de GRTgaz est en cours et qu'aucune information ne filtre. » Le manque de transparence et de communication crée un climat d'incertitude assez étonnant pour un distributeur gazier rayonnant sur tout le territoire français.

QUELQUES PISTES SUR L'OUVERTURE DU CAPITAL DE GRTgaz

Le 28 mars dernier, un protocole d'accord a été signé entre GDF Suez, la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et CNP Assurances (qu'elle détient à 40 %). Ils doivent prendre ensemble 25 % de GRTgaz. GDF Suez veut réduire son endettement de 10 milliards entre 2011 et 2013, c'est dans ce cadre que le groupe négocie l'ouverture du capital de sa filiale d'infrastructures, dont il veut toutefois conserver le contrôle.

(Sources les Echos)

SNET - L'INCURIE D'E.ON

C'est sur fond de guérilla boursière qu'en 2010 l'énergéticien allemand E.ON, tout en perdant la bataille de l'OPA sur ENDESA, remporte en lot de consolation les actifs de la SNET. Les dernières parts d'EDF sont aujourd'hui vendues, elles garantissent un **précieux sésame pour E.ON : un droit de tirage de 800 MW sur les centrales nucléaires de Fessenheim et Cattenom**. E.ON est désormais seul et unique actionnaire. Les engagements sociaux obtenus précédemment auprès de l'ancien propriétaire ENDESA sont jetés aux orties.

Les employés des sites de production de Saint-Avold en Moselle, de Montceau les Mines en Saône et Loire, d'Hornaing dans le nord et de Gardanne dans les Bouches du Rhône, sont actuellement inquiets de leur avenir. Quelle gestion industrielle, sociale et financière propose le nouvel acquéreur ? FO Énergie et Mines dénonce des insuffisances manifestes.

MENACE SUR LES EMPLOIS EN MOSELLE

Depuis sa prise de commande, l'actionnaire E.ON a gelé l'ensemble du plan industriel. Seul l'investissement sur la Centrale Emile Huchet, déjà engagé au moment de l'aboutissement de l'OPA, a été maintenu de fait.

Sans l'avouer officiellement, l'énergéticien allemand a décidé d'arrêter l'exploitation des tranches de 250 MW et les tranches de lits fluidisés. Si cette décision se confirme, **5 tranches sur 7 seront à l'arrêt d'ici fin 2013**. FO Énergie et Mines dénonce une menace sur les emplois à court terme, dans des régions déjà fortement affaiblies par la fermeture des mines.

Le cas particulier de la Centrale de Moselle renforce nos soupçons quant à la gravité des négligences d'E.ON. Un tiers du personnel sur 350 salariés dispose de droits ouverts à la retraite. A ce jour, aucune discussion n'est engagée pour remplacer les départs imminents par des jeunes du bassin houiller.

Invoquant des motifs économiques, essentiellement liés au coût du charbon importé et aux taxes sur les gaz à effet de serre, E.ON ne fait fonctionner les tranches de production que lorsque le prix du mégawatt lui rapporte largement. Dans l'attente, l'employeur fait abstraction de ses ressources. A FO Énergie et Mines, nous nous élevons contre l'incurie du groupe allemand : E.ON tente de rompre avec ses responsabilités pour se remplir les poches



Centrale Emile Huchet

sur les marchés d'échange de l'énergie, notamment grâce à l'accès au nucléaire français.

Pour FO Énergie et Mines, être actionnaire unique, c'est aussi prendre à sa charge les outils de production et la gestion des hommes.

Point de bénéfice sans peine, les financiers ne peuvent engranger durablement des bénéfices en faisant fi de la réalité des travailleurs, principaux producteurs de richesse.



Jean-Pierre DAMM

LETTRE À XAVIER BERTRAND

En février 2011, FO Énergie et Mines a avisé par courrier le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé de la situation de la SNET. **Jean-Pierre DAMM, Secrétaire Fédéral FO en charge des Mines**, a rappelé que le personnel et ses représentants ne pouvaient

accepter de voir l'emploi sacrifié par le seul fait qu'E.ON ait accès au nucléaire EDF et, éventuellement, aux concessions hydrauliques, sans obligation d'investissements futurs dans de nouveaux outils de production.

90 MILLIONS D'EUROS DE DÉFICIT À LA CCAS

Aux dernières nouvelles, la CCAS accuse un déficit de 90 millions d'euros, sans parler de son compte chèque, à découvert de 130 millions d'euros. Dans l'optique d'un éventuel rééquilibrage des comptes, le syndicat majoritaire en charge de notre salaire différé adopte des solutions pour le moins inconséquentes...

UNE GESTION DU PATRIMOINE CCAS INADMISSIBLE !

Dans le dernier numéro de Lumière et Force, nous déplorions les projets immobiliers de la CCAS pour rééquilibrer ses finances. Faut de solutions tangibles, FO Énergie et Mines a préféré démissionner de la présidence de la Commission Nationale du Patrimoine (CNP) de la CCAS.

Alors que nous proposons deux solutions simples, à savoir : la revente de la CIAT (Compagnie Internationale André Trigano, d'une valeur de 60 millions d'euros) et, la contribution des 70 entreprises des IEG ne participant pas au financement des activités sociales (manque à gagner de 180 millions d'euros, selon la cour des comptes). Au lieu de cela, la CNP préfère céder des sites de prestige, propriété des salariés. Villers-sur-Mer, Sète, Richerand, Canet-en-Roussillon sont désormais en vente, en plus de tout le patrimoine tertiaire, y compris, le site symbolique du siège de Montreuil.

Au final, 28 lieux de villégiature sur 210 sont en attente de transaction, soit 13% de notre patrimoine !

APPEL À L'AIDE

Courant avril, le Conseil d'Administration de la CCAS s'est prononcé sur une délibération concernant une souscription de prêt de la CCAS auprès des CMCAS. La Caisse Centrale des Activités Sociales fait ainsi appel, pour la première fois dans son histoire, à la générosité des 69 CMCAS pour un montant fixé à 15 millions d'euros !

Les CMCAS prêteuses s'engageront-elles dans cet appel de fonds ? ... Là est toute la question. Pour connaître la situation tendue qui existe dans les CMCAS, on imagine sans difficulté tout le succès d'estime que va rencontrer cette sollicitation de prêt. D'autant plus que les difficultés pour faire remonter la trésorerie du local au national, sous quelque forme que ce soit, sont bien connues. Appel de fonds, ou plutôt appel à l'aide, la situation pécuniaire est décidément bien alarmante.

MAUVAISE GESTION, QUI PAYE ?

Alors que le gestionnaire majoritaire de la CCAS, seul signataire du budget 2011, continue les réformes territoriales ruineuses ou les consultations de cabinets de conseils aux tarifs rocambolesques débouchant sur des décisions sans lendemain, les ayants et ouvrants droit paient cette année des augmentations substantielles, en toute opacité. Nous recevons de nombreux courriers exprimant l'incompréhension des bénéficiaires. Par exemple, chaque année un couple suit une cure thermique de 10 jours dans les Pyrénées, en deux parties, l'une en septembre et l'autre en mars. Pour un même coefficient social, le séjour de septembre a coûté 596,72 € contre 706,06 € en mars. Soit une différence de 109,34€ et 18 % d'augmentation pour une même prestation, sans explication ! Nouvelle attaque contre le pouvoir d'achat des salariés IEG, commise par une organisation qui, pourtant, devrait être exemplaire...

LA CCAS EST-ELLE ADAPTÉE AUX JEUNES SALARIÉS ?

À l'approche de l'été, nous sommes tous ou presque sur le départ pour profiter de bonnes vacances bien méritées et tant attendues. Bien souvent considérés, à l'externe,

comme chanceux de pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise exceptionnel. Dans les faits, la CCAS semble ne plus faire rêver.

Nouvelle embauchée depuis 2007 en tant qu'ingénieur à GrDF, Cécile TASTARD, a réalisé son souhait premier : celui de travailler dans le domaine de l'énergie dès la sortie de l'ENSTA (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées).

Aujourd'hui, assistante à la maîtrise d'ouvrage (pilotage des choix d'investissements dans la région), elle nous fait partager sa vision de la CCAS. En couple, sans enfant, la découverte des activités sociales aux IEG est loin de laisser indifférent...



Cécile TASTARD
Ingénieure à GrDF

DES DÉMARCHES COMPLEXES ET DES VACANCES DIFFÉRÉES...

En quatre ans, Cécile n'a jamais eu la possibilité de partir en vacances grâce à la CCAS malgré ses multiples sollicitations : « Le cadre administratif des activités sociales manque de réactivité. Malgré des démarches répétées, mon inscription à la CCAS tarde à se faire. Je ne dispose toujours pas, à ce jour, de NIA (Numéro Identification Agents). Je suis dans un service où il n'y a quasiment que des cadres, seuls mes collègues ayant des enfants profitent du salaire différé (1 % que les employeurs de la Branche reversent aux activités sociales). **Les jeunes couples ne sont pas forcément la**

cible de la CCAS. Pour moi, la CCAS est un modèle « old school », un modèle paternaliste adapté aux années 50 ou 60, qui profite plus aux familles de 4 enfants avec une mère au foyer et un père qui travaille. Les jeunes cadres, qui plus est si le conjoint gagne bien sa vie, ne sont pas avantagés, ils paient plein pot. Dans mon cas, si je passe par un tour operator externe, les prestations sont à la carte, plus souples, et cela me coûte le même prix pour un voyage à l'étranger. Par exemple, il y a quelques mois, j'ai repéré dans le catalogue CCAS un trekking en Asie Centrale, cela me coûtait 3000 euros pour 2 semaines, comme dans le privé. Alors que nous sommes censés disposer de l'un des Comité d'Entreprise les plus riches de France, c'est un peu rageant ! »

DES SUGGESTIONS ET DES ENVIES

Avec la perspective de fonder une famille, Cécile considère que les jeunes cadres, et plus largement les jeunes salariés aux IEG, sont exclus du système. Comme elle le souligne, ils sont pourtant désormais l'essentiel des recrutements dans l'entreprise et représenteront bientôt près d'un tiers des effectifs : « La CCAS gagnerait à décliner ses services aux jeunes cadres et, plus généralement, aux jeunes. Je trouve très bien la vocation sociale de la CCAS. Mais, alors que les moyens sont là, il ne faut oublier aucun salarié. **L'organisme semble promouvoir un certain modèle familial, ce qui est positif mais incomplet.** Notre CE risque d'être de moins en moins adapté ». Face à ce constat, notre interviewée reste positive et est force de propositions : « Sans cesser de privilégier une logique communautaire, dans les gîtes, ou autres villages de toiles, j'aimerais bénéficier d'offres plus nomades. Pouvoir prendre la voiture et parcourir l'Italie, ou faire des trekkings à des prix défiant toute concurrence ! Une innovation intéressante serait de mettre en place un système de subvention. Cela consisterait à passer par l'externe pour choisir son séjour et le CE prendrait en charge une partie des frais. C'est le principe des chèques vacances. Ceux-ci profiteraient à tous, sans discrimination. Ils seraient perçus comme une carte blanche dans le choix de nos destinations ».

LE STATUT DES IEG ARRIVE À MAYOTTE

Depuis le 31 mars, Mayotte est devenu le 101ème département français et le 5ème d'outre-mer avec la Réunion, la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane. Par la même occasion, la 70ème CMCAS vient de voir le jour, faisant bénéficier pour la 1ère fois du salaire différé (1 %) les salariés d'Électricité De Mayotte (EDM). Il aura fallu 10 ans pour qu'ils accèdent au statut des IEG (depuis le 1er janvier 2011).

UNE PAGE VIENT DE SE TOURNER...

« EDM est la première entreprise de Mayotte à mettre en place des statuts quasiment identiques à ceux de son équivalent en métropole. C'est une avancée sociale inédite » explique Hamidou Madi M'Colo, secrétaire de l'UD FO mahoraise.

EDM est une entreprise de la Branche IEG et est l'une de celles située dans les DOM où beaucoup de notes et textes s'appliquent automatiquement.

En s'inspirant des textes appliqués à EDF, FO Énergie et Mines s'impliquera dans les négociations en termes

d'Indemnité Spéciale DOM (ISD), de mobilité, de continuité territoriale, de mutation et la vie chère liée à l'insularité...

Déjà des avancées se font sentir avec l'amélioration des conditions de travail, de salaire, du temps de travail, de la sécurité...

FORMATION À LA CARTE

A partir de juin/juillet prochains, et l'élection des 18 membres du Conseil d'Administration, la CMCAS d'EDM « dont les fonds proviennent du 1 % de la vente d'énergie sur le territoire métropolitain », proposera aux salariés et leur famille « des vacances en « tourisme social », des « chèques déjeuner » ou encore des assurances habitation, scolaire et de solidarité. Roger CORAI (Administrateur à la CCAS), Daniel MAHÉ (Responsable de la Formation FO Énergie et Mines) et Gérard LASSALLE (Secrétaire Fédéral FO Énergie et Mines), ont formé pendant deux semaines les élus FO Mayotte afin qu'ils puissent gérer ces nouvelles dispositions sociales en plus des spécificités liées à l'évolution du statut des agents d'EDM.

Bulletin d'adhésion à FO Énergie et Mines

Je soussigné (nom et prénoms) : _____

Adresse complète (rue) : _____

Numéro : _____ Code Postal : _____ Localité : _____

Date de naissance : _____ Entreprise d'appartenance : _____

Numéro de téléphone : _____ Adresse e-mail : _____

Souhaite être contacté pour adhérer à FO Énergie et Mines

Date : _____ Signature : _____

FO Énergie
et Mines

Bulletin d'adhésion à retourner à FO Énergie et Mines - 60 rue Vergniaud - 75640 PARIS cedex 13



VOIR BAYONNE ET REVENIR

Le 17 février dernier, après un départ sur les chapeaux de roues au Stade de France, l'aventure avait pourtant bien commencé, pour nos deux concurrentes de l'équipage 491.

C'était sans compter sur les aléas de la mécanique. Après 2 jours de course et 800 km d'asphalte parcourus, s'amorce un inévitable ralentissement. Aurore et Gaëlle ont pourtant tout tenté, mais rien à faire, malgré des soins continus, la fidèle 4L les a obligé à freiner en douceur et à s'immobiliser aux environs de Bayonne.

L'adage « je roule donc je suis » n'est donc plus de mise. Finie l'euphorie de l'aventure, il est temps de faire un virage à 180°.

Les 50 kg de fournitures scolaires, réunies pour l'occasion, ne sont pas perdues pour autant, diverses associations vont pouvoir en bénéficier, pour le plus grand plaisir des enfants.

Peut-être qu'elles renouvelleront l'aventure l'année prochaine, qui sait...

Pour cette 14ème édition du 4L Trophy, 82 tonnes de matériel ont été acheminés : fournitures scolaires, matériel sportif mais également beaucoup de matériel paramédical (fauteuils roulants, béquilles, attelles, corsets...) et médical (kits de première urgence, trousse de secours, glucomètres, défibrillateurs, négatoscopes...).

DÉCOUVREZ L'UNIVERS SYNDICAL

Vous êtes intéressé par l'activité de votre entreprise et plus largement celle des IEG ? Le syndicat est un bon moyen de découvrir ses aspects sociaux et économique. Apprendre les mécanismes et les enjeux afférents à l'activité de votre entreprise, c'est également mieux saisir ses impacts sur votre quotidien de salarié. L'activité syndicale est un véritable complément pour découvrir l'univers de votre entreprise.

Dans cette perspective, nous vous proposons le stage d'initiation organisé par les délégués FO Énergie et Mines de votre région. Le stage d'initiation vous permet de comprendre le fonctionnement de FO Énergie et Mines, ses positions et le rôle de ses militants dans l'organisation. Ce stage vous aidera à mieux appréhender l'action syndicale au sein de nos entreprises et à mieux situer notre organisation dans son histoire.

CONTACT :

- **Manche mer du Nord : Christophe MARTIN :**
christophe.ma-martin@edf.fr
- **Ile de France : Jean-Noël ELOIRE :**
jean-noel.eloire@erdf-grdf.fr
- **Est : Robert COLSON :** robert.colson@erdf-grdf.fr
- **Ouest : Emmanuel FERNANDEZ :**
manu8585@wanadoo.fr
- **Bourgogne Centre : Bernard GEGOUT :**
bernard.gegout@erdf-grdf.fr
- **Sud-Ouest : Jean Michel DOGNA :**
gesofo.jmdogna@wanadoo.fr
- **Alpes Auvergne : Maurice ISLER :**
marice.isler@edf.fr
- **Languedoc Roussillon : Christophe FANGEAUX :** fo11erdf@orange.fr
- **Provence Alpes Côte d'Azur : Christian JUES :**
christian.jues@erdf-grdf.fr

Vous pouvez aussi contacter Daniel MAHE, assistant fédéral, secteur formation continue :
daniel.mahe@fnem-fo.org.

COMMENT PRÉPARER SON EAP ?

(ENTRETIEN ANNUEL PROFESSIONNEL)

La date de votre entretien annuel d'évaluation approche ? Préparez-vous sans attendre ! Ce rendez-vous avec votre supérieur n'est pas une simple formalité. Moment idéal pour faire le point et exprimer vos attentes, voici quelques pistes :

IDENTIFIEZ AVEC PRÉCISION VOS RÉUSSITES

Prenez le temps de récapituler, sur un papier, l'ensemble des éléments clés de l'année passée. Pour vous aider à mener à bien ce travail d'auto-évaluation, demandez la grille d'activités et de compétences de votre poste auprès du service des ressources humaines.

Listez les missions accomplies et les projets menés à bien. Identifiez vos réussites, vos réalisations et les objectifs atteints. Etapez chacun de vos arguments par des faits et des chiffres précis. Ne vous noyez pas dans les détails et ne retenez que les lignes les plus significatives de votre travail. Vos notes vous serviront d'aide-mémoire le jour J.

C'EST LE MOMENT DE PARLER DE VOTRE AVENIR

Vous souhaitez suivre une formation ? Obtenir une augmentation de salaire ? Une promotion ? Un changement interne de service ? De nouvelles missions ? Profitez de l'entretien d'évaluation pour discuter avec votre manager de votre projet professionnel.

Faites préciser concrètement vos prochains objectifs (quantitatifs ou qualitatifs) pour l'année à venir, mais aussi les moyens financiers ou humains prévus pour les atteindre, les délais, les aides possibles, les modalités de suivi... Les axes de progrès attendus de votre part, en matière d'organisation ou de résultats, sont à négocier avec votre manager. Ils doivent être explicités.

NOS CONSEILS À FAIRE FIGURER PAR ÉCRIT SUR VOTRE SUPPORT D'ENTRETIEN

N'hésitez pas à formuler vos commentaires sur le document de synthèse généralement remis par votre manager à l'issue de l'entretien, en plus de ceux de votre N+1. Vous pouvez, par exemple, souligner vos attentes (souhait d'être impliqué sur un nouveau dossier, de changer de service ou d'obtenir une qualification). Mais aussi faire part de vos réserves, si vous estimez que les délais ou les moyens prévus pour entreprendre tel ou tel projet sont insuffisants, par exemple. Si certains engagements ont été pris (promotion ou formation), pensez à relancer votre manager en temps voulu, une fois les décisions internes validées.

VOIE DE RECOURS

Si votre supérieur n'a fait qu'aborder les points noirs de votre parcours ; si votre prise de recul argumentée n'a pas suffi à votre défense, ne manquez pas de vous adresser au manager appréciateur (manager N+1) ou, mieux encore, directement à votre représentant syndical FO Énergie et Mines.

QUELQUES CHIFFRES :

89 % des évalués souhaitent avoir un bilan précis de leurs forces et faiblesses.

91 % des évalués souhaitent faire connaître leurs attentes en matière de formation.

94 % des évalués souhaitent discuter de leur évolution de carrière.

31 % des évalués estiment que leur supérieur n'a pas une connaissance suffisante de leur poste et de leur travail.

27 % des évalués sortent "démoralisés" de leur entretien d'évaluation.

Et un tiers des répondants estiment que leur manager doit en priorité améliorer sa capacité à motiver.

(Sources l'enquête en ligne du Journal du Management)

INFO CONSO

AFOC

FORTE PROGRESSION DE L'AFOC
AUX ÉLECTIONS HLM

L'Union Sociale pour l'Habitat vient de transmettre les résultats des élections HLM 2010. Celles-ci ont permis de désigner les administrateurs qui représenteront les locataires au sein des conseils d'administration des HLM. Ces résultats montrent une forte progression de l'AFOC, qui passe de 125 à 143 élus, soit une augmentation de 14.4 % par rapport à 2006.

L'AFOC conforte donc sa place de 3ème organisation représentative des locataires au plan national.

CARBURANT :
BIENTÔT À 2 EUROS LE LITRE ?

L'AFOC dénonce l'augmentation record du prix des carburants à la pompe. Parallèlement, les confortables bénéfices qu'engrangent chaque année les grandes entreprises pétrolières ne sont pas remis en cause. Encore une fois, ce sont les consommateurs qui trinquent. L'AFOC s'inquiète de l'effondrement du pouvoir d'achat d'une grande partie des français et rappelle les pouvoirs publics à leurs responsabilités en la matière. En 1 an, le prix du litre de pétrole a augmenté de plus de 19 % ! Rappelons les propos "indécents" du PDG de Total, Christophe de Margerie, jugeant inévitable que le litre de super grimpe à deux euros en avril dernier ...

LES AUTOROUTES DÉPASSENT
L'INFLATION

Alors que les prix à la consommation ont augmenté de 1,5 % en 2010, les péages ont augmenté de plus de 2.24 % en moyenne depuis le 1er février dernier, allant même jusqu'à 4.33 % pour certains poids lourds.

La hausse, qui varie selon les sociétés concessionnaires, est bien supérieure à celle de l'année dernière qui était limitée à 0,5 %. Entre 2005 et 2010, les tarifs ont augmenté de 7.79 % à 11.07 %, soit plus que l'inflation constatée (+7.6 %). A l'origine de ce coût supplémentaire, l'inflation, les investissements sur le réseau mais aussi... le financement des "trains d'équilibre du territoire". A savoir : les trains interrégionaux déficitaires (Corail, TéoZ, trains de nuit Lunéa...). L'État a en effet demandé aux sociétés d'autoroutes de participer en partie à leur financement par le biais d'une taxe.

FIN DE LA TRANSPARENCE
TARIFAIRE CHEZ LES DENTISTES

Alors que la loi Hôpital, patient, santé, territoire de 2010 avait rendu obligatoire l'indication du prix d'achat des prothèses dentaires sur les devis établis par les dentistes pour leurs patients, les sénateurs ont supprimé mi-mars cette obligation.

Cette décision est regrettable, car elle constitue un recul en matière d'information et de transparence dans un secteur d'activité où le prix des prothèses varie du simple au double.

A CONSOMMER DE PRÉFÉRENCE
AVANT LE...

Les français ont désormais tendance à hésiter à jeter des produits alimentaires dont la date de péremption est dépassée.

Si pour certains produits ça ne représente pas beaucoup de danger, ce n'est pas le cas pour d'autres.

Attention donc à ne pas se retrouver à l'hôpital pour s'être trop serré la ceinture.

Sources AFOC (L'Association Force Ouvrière Consommateurs)

En tant qu'adhérent à FO Énergie et Mines, vous pouvez vous faire conseiller et représenter par l'AFOC. Pour contacter l'association : www.afoc.net

FORFAIT JOURS : L'EUROPE CONDAMNE LA FRANCE



Par deux décisions rendues publiques le 14 janvier 2011, le comité européen des droits sociaux (CEDS) a condamné le gouvernement français pour violation de la Charte sociale européenne. Il conclut à l'unanimité que les dispositions relatives au forfait jours contenues dans la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ne sont pas conformes aux articles de la Charte.

Le comité précise que la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les salariés français relevant du forfait jours est excessive.

Pour FO-Cadres, les décisions du CEDS confirment les abus que nous dénonçons depuis l'entrée en vigueur en 2008 de la réforme du temps de travail.

GRTgaz OUVRE SON CAPITAL

Le Consortium, composé de trois acteurs publics – la Caisse des Dépôts et Consignations, la CDC infrastructure et CNP Assurances – va entrer à hauteur de 25 % dans le capital de GRTgaz, pour un montant de 1 milliard 140 millions d'euros. Pour GRTgaz,

l'addition sera lourde, puisque ce n'est pas moins de 800 millions d'euros de dettes supplémentaires, qui viendront grossir son bilan et augmenter son endettement, le passant de 35 % aujourd'hui à 58 % dès 2012. Avec cette dette, GRTgaz rachètera pour



300 millions d'euros des participations de GDF Suez. L'objectif : apporter des liquidités immédiates au groupe, quitte à endetter ses filiales les plus rentables.

Pour FO Énergie et Mines, ces prêts internes, même contractés à des taux inférieurs au marché, créent uniquement de la dette. Sans compter que socialement, une telle opération aura des conséquences sur le long terme pour l'entreprise...

LA CNR EST BRANCHÉE !



Avec « move in pure », concept de recharge pour les voitures électriques, la Compagnie Nationale du Rhône fait ses premiers pas dans les « smart grids ». L'intelligence du système repose sur un boîtier embarqué sous le capot, qui communique en temps réel avec le centre de gestion d'énergie de la CNR. En se connectant à internet avec son ordinateur ou son « smart phone », le conducteur transmet l'ordre de réalimenter le véhicule.

Cette innovation présente, aux yeux de la CNR l'avantage de pousser jusqu'au bout la logique écologique de la voiture électrique, en la faisant rouler avec du courant vert.

EDF RENFORCE SON OFFRE D'ÉNERGIE DÉCARBONÉE...



...avec l'intégration d'EDF Énergies Nouvelles. EDF poursuit son programme de rachat d'actions. Après 10 ans de partenariat stratégique, EDF a décidé de lancer une offre d'achat sur la totalité du capital qu'il ne détient pas d'EDF Énergies Nouvelles, afin de conforter sa position dans le secteur des énergies renouvelables.

Déjà actionnaire à hauteur de 50 %, le groupe EDF offre de racheter la totalité des actions. A l'issue de cette opération, EDF étudiera l'éventualité d'une fusion avec EDF Énergies Nouvelles, entre autres alternatives potentielles.

L'AVENIR DES JEUNES S'ÉCLAIRE



Les négociations interprofessionnelles entamées il y a deux mois ont abouti, lors de la réunion du 7 avril dernier, à un texte relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès à l'emploi, que FO a décidé de signer.

Il s'agissait de mettre en place des dispositifs pratiques. Après 4 séances de négociation, le texte comporte des engagements chiffrés à l'accompagnement de 65 000 jeunes en 2011 et un budget de 80 millions d'euros, issus d'un fléchage des fonds paritaires existants. Des mesures sont également prévues pour des actions de lutte contre l'illettrisme, phénomène qui constitue un véritable frein à l'accès à l'emploi.

1000 EUROS LE BULLETIN DE VOTE ?



En avril 2011, soit à un an des présidentielles, le gouvernement, la main sur le cœur et au porte-monnaie, décide d'appâter les salariés de ses largesses, grâce à l'instauration d'une prime de 1000 euros. D'emblée, cette prodigalité peut nous surprendre, allez, nous mettre en joie. Pourtant, l'annonce émise par le ministre du budget a semblé faire un bide interministériel et au-delà... La ministre de l'économie, le ministre du travail comme la patronne des patrons ont limité notre enthousiasme en assurant qu'il n'y en aurait pas pour tout le monde. Quand il s'agit de redistribution, les mesures sont floues et timorées...

A FO Énergie et Mines, nous restons prudents : a minima, les dividendes doivent être plafonnés, les richesses mieux réparties et l'augmentation du capital, au détriment des salaires, doit être stoppée et inversée.

ASSURANCE DÉPENDANCE



**NOTRE DÉPENDANCE
NE SERA PAS LA LEUR !**

Une assurance

- Accessible à partir de 50 ans et jusqu'au 75^{ème} anniversaire et ouverte à votre conjoint et à vos ascendant(s)
- Avec une réduction de 20% sur la cotisation la plus élevée pour 2 adhésions simultanées agents et ayants-droit
- Avec une rente mensuelle à vie non imposable
- Avec des prestations d'assistance dès l'adhésion 24h/24h

Des tarifs attractifs et compétitifs

**Réduction
de cotisation**
CSMR
en cas d'adhésion
dépendance

assurance
dépendance

Pour toute information

N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr



**LA SOLIDARITÉ,
C'EST NOTRE PROTECTION**



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

www.ccas.fr