

LA DÉPÊCHE



L'ÉDITO

TOUT ÇA POUR ÇA !

L'histoire de notre groupe aura été marquée par quatre hommes mais pour des raisons différentes.

Le premier, Pierre GADONNEIX, neuf ans PDG quitte le groupe en 2004 en ayant fait de Gaz de France le N°2 européen du gaz et le N°1 du transport. La capitalisation boursière de l'époque passe la barre des 30 milliards d'euros. Pierre GADONNEIX sera le dernier industriel à la tête du groupe avec une vision objective et comprise par tous.

S'en suivront à la tête du Conseil d'Administration trois hommes : Jean-François CIRELLI l'homme politique qui voulut devenir chef d'industrie, il n'a pas vu venir sa mise à l'écart, Gérard MESTRALLET, l'ami des actionnaires, la grenouille qui voulut devenir plus gros que le bœuf et Jean Pierre CLAMADIEU, le nettoyeur,

l'homme qui regarde les salariés droit dans les yeux et qui leurs dit qu'il les aime alors qu'il va les vendre pour de l'argent.

Alors que l'action a tutoyé les sommets en passant la barre des 40€ avant la fusion avec Suez, l'action peine aujourd'hui à ne pas descendre sous la barre des 11€, malgré les annonces de Jean-Pierre CLAMADIEU et l'éviction d'Isabelle KOCHER. La capitalisation boursière du groupe est descendue sous le seuil des 28 Mds€, **tout ça pour ça !**

Le géant des mers construit par Pierre GADONNEIX, est devenu le radeau de la méduse errant sur les vagues du CAC40.

Quelle tristesse pour les salariés qui chaque jour ont tenté de faire garder le cap au Groupe à la sueur de leur front.

Ils n'ont pas fini d'essayer de comprendre l'obscurité de la stratégie précédente que le nouveau visionnaire leur en déroule une nouvelle tout aussi opaque.

Il faut que cessent les jeux de Mécano industriel et de Monopoly en grandeur nature !

Monsieur le Président, pour reprendre une phrase de St Exupéry, vous n'avez pas hérité du groupe, vous l'empruntez à ses salariés.

Après 12 ans de tergiversations, en quoi votre projet est plus porteur d'espoir que ceux de vos prédécesseurs aux yeux des 30 000 collaborateurs de l'activité services en attente d'être vendus ?

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF.

La date butoir pour transférer les heures du DIF dans le CPF a été repoussé au 30 Juin 2021

Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son Compte personnel de formation (CPF).

Comment utiliser mes droits au DIF ?

Vos heures acquises au titre du DIF peuvent être utilisées pour financer une formation.

Vous devez cependant saisir le solde de ces heures avant le 30 juin 2021 directement en ligne sur votre compte formation.

Le montant saisi fera l'objet d'un contrôle à la première demande de formation.

Où trouver votre solde d'heures du DIF ?

- ⇒ Sur Votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, rubrique FFS
- ⇒ Une attestation de droits au DIF fournie par votre employeur

Comment saisir mon solde d'heure de DIF ?

- ⇒ Saisir un montant arrondi à l'unité supérieure
- ⇒ Télécharger votre justificatif
- ⇒ Enregistrez votre solde, celui est automatiquement crédité sur votre compteur en euros

Les heures DIF sont converties au taux de 15 euros de l'heure (ce taux est fixé par décret) soit 500€ par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5000€

LA DÉPÊCHE



LA MÉDAILLE DU TRAVAIL DES IEG

Les plus jeunes n'y pensent pas encore, mais ça viendra bien plus vite qu'il n'y croient !

Elle est attribuée pour les 20, 25, 30, 35, 39 et 42 ans de service et de mérite assortie d'une gratification financière qui représente un % du Salaire Nationale de Base (la rémunération fixe)

Quelle médaille ?

- La médaille de bronze après 20 ans de service
- La médaille d'argent après 25 ans de service
- La médaille de vermeil après 30 ans de service
- La médaille d'or après 35 ans de service
- La deuxième médaille d'or après 39 ans de service
- La grande médaille d'or après 42 ans de service

Comment faire pour la demander ?

Vous n'avez normalement pas d'action à entreprendre.

A votre date d'obtention de la médaille, votre Responsable RH doit transmettre à votre gestionnaire de paie, un bordereau pour obtention de la prime et de la Médaille.



Il se peut que la prime ne soit pas versée après la date anniversaire;

Dans ce cas-là, vous devez saisir une demande auprès de My Portal pour pouvoir toucher la prime et la médaille dont voici le lien :

<https://engiegbs.service-now.com/myportal>

Nb : il existe en parallèle une médaille d'honneur du travail destinée à récompenser l'ancienneté professionnelle tout au long de sa

carrière. Il suffit de se rapprocher de votre préfecture de région. Elle est décernée 2 fois par an. (au 1er janvier et 14 juillet de chaque année)



DISPOSITIF VISALE

Besoin d'un garant pour louer votre logement ?

Ayez ce réflexe car c'est une solution 100% gratuite pour rassurer votre propriétaire.

Ce dispositif s'adresse à tous les jeunes de moins de 30 ans et salariés nouvellement embauchés ou en mobilité professionnelle :

- 1) C'est une alternative au garant physique
- 2) Une solution fiable proposée par Action Logement
- 3) Une couverture pour toute la durée de votre bail dans la limite de 36 mensualités (loyers et charges) du parc privé.

VISALE c'est simple comme un clic

- 1) Je me connecte sur visale.fr pour effectuer une demande de visa qui sera vérifié par les équipes d'Action logement ;
- 2) Dans les 48 h je reçois mon visa certifié ;
- 3) Mon futur propriétaire se connecte ensuite pour obtenir son contrat de cautionnement ;
- 4) Je peux signer le bail.

VISALE est un gage de tranquillité qui s'adresse à tous.

Cette mesure s'adresse également aux propriétaires qui peuvent louer sereinement leur bien.

Il existe de nombreux **autres dispositifs**, pour en savoir plus : <https://www.cftc.fr/actualites/action-logement-cest-quoi-beneficier>

LA DÉPÊCHE



INFO PRATIQUES PRÉVOYANCE

Vous avez été destinataire dans le coffre-fort MyPeopleDoc d'une version mise à jour de la notice 2020 d'information sur le régime de prévoyance complémentaire.

Cette fiche pratique résume les garanties couvertes et les prestations associées.

La principale nouveauté dans cette notice 2020 concerne la nouvelle définition du salaire minimum pour le calcul des capitaux décès. D'autres modifications relatives à la définition des personnes bénéficiaires ont également été apportées conformément aux évolutions de la réglementation



Garantie « CAPITAUX DECES »

✓ Décès non accidentel

- Assuré célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement : 200% de la rémunération principale annuelle brute (13^{ème} mois compris) (1)
- Assuré marié, vivant avec un partenaire de PACS ou en concubinage : 250% de la de la rémunération principale annuelle brute (13^{ème} mois compris)
- Majoration pour chaque enfant à charge : 80% de la rémunération principale annuelle brute (13^{ème} mois compris)
 - Porté à 160% pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est >= à 80%.

✓ Décès accidentel

- Majoration de la prestation servie de 100 % de la rémunération principale annuelle brute (13^{ème} mois compris)

Garantie « IAD : INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE »

L'assuré atteint d'Invalidité Absolue et Définitive peut demander le versement par anticipation des capitaux décès non accidentel et le service des rentes d'éducation définis ci-dessus et ci-dessous.

Lorsque l'assuré ayant demandé le versement par anticipation des capitaux décès non accidentel, suite à la reconnaissance d'une Invalidité Absolue et Définitive résultant d'un accident, vient à décéder des suites de ce même accident, le capital supplémentaire prévu en cas de décès accidentel (100 %) est versé.

Garantie « RENTE EDUCATION »

- Pour chaque enfant à charge, sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial
 - Jusqu'à 15 ans inclus : 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13^{ème} mois compris)
 - Entre 16 et 21 ans inclus : 20%
 - Entre 22 et 25 ans inclus : 20%

- La rente est doublée pour les orphelins de père et mère (assuré décédé après le 1^{er} janvier 2009).
- Pour les enfants handicapés, la rente est versée sans limitation de durée, tant que le bénéficiaire perçoit une allocation d'adulte handicapé.

Garantie « DOUBLE EFFET » (décès du conjoint simultanément ou postérieur à celui de l'assuré)

- En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans :
 - lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré,
 - lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur et s'il reste des enfants à charge

Versement d'un capital supplémentaire partagé entre les seuls enfants à charge : 100 % de la rémunération principale annuelle brute (13^e mois compris)

Garantie « ALLOCATION OBSÈQUES »

- En cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), ou d'un enfant à charge, versement d'une prestation égale à : 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité sociale, limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans ;
À titre indicatif : 3 428 euros en 2020

Garanties « AIDE AUX AIDANTS »

Versement d'une prestation égale à

	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel
Congé de solidarité familiale	80% du salaire net de référence du mois à indemniser sous déduction le cas échéant de l' »AJAP »nette.	100% du salaire net de référence du mois à indemniser sous déduction le cas échéant de l' »AJAP »nette.
Congé de présence parentale	80% du salaire net de référence du mois à indemniser sous déduction le cas échéant de l' »AJPP »nette.	

AJAP : Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

AJPP : Allocation journalière de présence parentale

Contacts :

Par téléphone : 0811 744 444 (Service 0,06 €/min + prix appel)

Par courrier : QUATREM Prestations Prévoyance Décès ; TSA 20002 ; 78075 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex

(1) Pour les garanties décès Le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération principale annuelle brute (hors rémunérations complémentaires), y compris le 13^e mois (gratification annuelle), perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'évènement ouvrant droit à prestations. Au titre de la garantie Décès toutes causes et de la garantie Décès Accidentel, la rémunération principale annuelle brute (salaire de référence) ne pourra pas être inférieure à : 90 % x Plafond annuel de la Sécurité sociale (1) x temps de travail réel

LA DÉPÊCHE



RETOUR AU TÉLÉTRAVAIL

Il fallait malheureusement s'y attendre, la « deuxième vague » est arrivée, entraînant dans son sillage un re-confinement. Bien que différent du premier car moins contraignant d'un point de vue professionnel et scolaire, le télétravail à temps plein est redevenu la norme pour la plupart d'entre nous.

Reconnaissons-le, pour de nombreuses personnes, ce deuxième épisode est plus dur à encaisser moralement.

Personne n'est à l'abri d'une forme d'isolement et il est important que chacun veille sur ses collègues. Le lien par teams est aujourd'hui la norme et tout le monde fait en sorte de garder le contact.

C'est pour cela que chaque représentant de la **CFTC** est mobilisé depuis des mois pour garder le contact avec vous tous et vous protéger au mieux. Nous sommes à vos côtés et à votre écoute. Heureusement, depuis le mois de Mars, nous avons eu le temps de nous roder et de nous équiper afin de mener à bien nos tâches professionnelles

Mais la **CFTC** est particulièrement vigilante sur vos conditions de travail. Vos élus montent au créneau depuis des mois pour que le télétravail ne vous coûte pas d'argent et qu'il soit fait dans de bonnes conditions de confort.

À cet effet, la **CFTC** demande qu'il y ait la mise en place d'une indemnisation financière lorsque vous travaillez de chez vous.

Pourquoi ?

Parce que cela vous coûte de l'argent (électricité lorsque l'on n'a pas le tarif IEG, chauffage, eau...)

Parce que grâce au télétravail, l'entreprise fait des économies (électricité, eau chauffage, nettoyage, part cantine, déplacements...)

Pour le moment, c'est une fin de non-recevoir de la Direction qui nous renvoie à la négociation sur le nouvel accord qui prendra effet en Avril 2021.

Oui mais voilà, entre Mars 2020 et Avril 2021, il se sera passé douze mois où vous avez été à peu près entre 80 et 90% de votre temps en télétravail.

Combien cela vous aura-t-il coûté ? Combien l'entreprise aura-t-elle économisé ?

La **CFTC** est consciente des pertes financières du Groupe liées à cette crise sanitaire. Mais vous, vous n'y êtes pour rien et vous avez toujours travaillé comme si de rien n'était, voir même mieux pendant cette période, dixit la Direction.

Il nous semble tout de même que les économies réalisées ont largement de quoi couvrir une petite indemnité journalière.

La **CFTC** estime que d'ici mars prochain, vous aurez travaillé en moyenne 150 jours depuis votre domicile.

Indemniser les salariés à hauteur de 2€ par jour (ce qui est vraiment très minimaliste) déboucherait sur une indemnité exceptionnelle de 300€. Nous pensons que ce serait juste.

La **CFTC** a également ouvert une autre voie : La prise en charge financière, pour ceux qui en aurait la nécessité, de l'aménagement du poste de travail à la maison. Selon les recommandations de la Médecine du travail, deux équipements nous paraissent essentiels.

Il s'agit de l'écran et du fauteuil.

Travailler sur un petit écran d'ordinateur portable qui ne se trouve pas à hauteur d'yeux fatigue énormément la vue. Être mal assis et mal installé génère rapidement des TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

Certaines entités ont proposé de venir récupérer un écran. C'est un palliatif pour le moment qui nous paraît de bon sens.

Le CSP Achats a mis à disposition des marchés tarifs concernant les équipements informatiques et les fauteuils. Cela permet de s'équiper moins cher mais n'est pas la réponse que nous attendons !

Si nous voulons avoir l'assurance que tous les salariés travaillent dans de bonnes conditions, il n'y a qu'une prise en charge financière intégrale qui peut nous le garantir. C'est ce que réclame la **CFTC**.

À l'instar de certaines entités comme E&C, nous demandons dans un premier temps que soit mis en place un autodiagnostic pour chaque télétravailleur. Nous saurons alors combien de salariés sont à équiper et cela permettra d'estimer le coût d'une telle prise en charge.

À long terme, nous pensons qu'il sera bien inférieur à celui des futurs arrêts de travail pour maux de dos ou autres tendinites.

Enfin, la **CFTC** demande pour les salariés qui seraient dans l'obligation de se rendre sur son lieu de travail que l'indemnité repas, faute de restaurant d'entreprise, soit égale à celle prévue en cas de grève de cantine. Pour le moment et après une réflexion de plusieurs jours, la Direction propose seulement d'indemniser sur la base de la part patronale pris en charge lors de vos repas au restaurant d'entreprise.

Si vous ne connaissez pas le montant, prenez votre dernier ticket de cantine et vous verrez ! Cela ne vous paiera même pas un sandwich à la Boulangerie ! **INACCEPTABLE !!!**

